



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y LA SEGURIDAD SOCIAL

LA HUELGA EN MÉXICO, SU SITUACIÓN ACTUAL Y SU PERSPECTIVA

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:
**LUIS CARLOS MARTÍNEZ
GALLARDO Y POURTALES**

México, Ciudad Universitaria
Febrero, 2005.



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.

I N D I C E

	Pag.
Introducción.....	I
CAPÍTULO PRIMERO	
1. Conceptos y generalidades	
1Derecho deltrabajo.....	1
1.0 Concepto de trabajador.....	9
2.0 El concepto patrono.....	13
1.2.1 Derecho individual del trabajo.....	17
1.2.2 La relación de trabajo.....	19
1.2.3 La estabilidad en el trabajo.....	22
1.2.4 El contrato de trabajo.....	26
1.3.1 El Derecho colectivo del trabajo.....	29
1.3.2 El derecho de reunión.....	31
1.3.3 La libertad de asociación.....	33
1.3.4 La libertad sindical.....	36
1.3.5 Los requisitos de formación de los sindicatos.....	42
1.3.6 La personalidad jurídica.....	48
1.3.7 Estructura de los organismos sindicales.....	50
1.3.8 Federaciones y confederaciones.....	56
1.4.1 Las convenciones colectivas.....	57
1.4.2 El contrato colectivo ordinario.....	59
1.4.3 El contrato ley.....	65

1.5.1	Los conflictos colectivos.....	72
1.5.2	La huelga.....	75
1.5.3	Los objetivos de la huelga.....	84
1.5.4	Los requisitos de la huelga.....	88

CAPÍTULO SEGUNDO

2. Antecedentes históricos

2.1	El nacimiento del derecho de huelga.....	102
2.2	La huelga de Cananea (1906)	110
2.3	La huelga de Río Blanco (1907).....	117
2.4	El Constituyente de 1917.....	120

CAPÍTULO TERCERO

3. El marco jurídico

3.1	Artículo 5º Constitucional.....	128
3.2	El Artículo 123 Constitucional.....	132
3.3	La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	135
3.4	1970, Nueva Ley Federal del Trabajo.....	137
3.5	Reformas de 1980, la Jurisprudencia.....	141

CAPÍTULO CUARTO

4. La huelga en México, situación actual y sus perspectivas

4.1	Los movimientos de huelga en el Cardenismo.....	150
4.2	La huelga de los ferrocarrileros en 1958.....	156
4.3	La situación actual: muchos emplazamientos, pocos estallamientos.....	158
4.4	Los obstáculos para su ejercicio: las disposiciones	

De procedimiento en la Ley y la antidemocracia sindical.....	165
4.5 El apartado B del Artículo 123 Constitucional.....	170
4.6 La huelga como un factor para el desarrollo económico del país.....	174
4.7 Las propuestas de Reforma Laboral.....	177
1.0 La posición del Gobierno.....	178
2.0 La posición de los sindicatos.....	182
3.0 La posición de los patrones.....	189
CONCLUSIONES.....	194
BIBLIOGRAFÍA.....	197

Í N D I C E

	Pág.
Introducción	I
CAPÍTULO PRIMERO	
Conceptos y Generalidades	
1.1 Derecho del Trabajo	1
1.2 Concepto de trabajador	14
1.3 El concepto patrono	21
1.1.1 El derecho individual del trabajo	27
1.1.2 La relación de trabajo	30
1.1.3 La estabilidad en el trabajo	34
1.1.4 El contrato de trabajo	40
1.2.1 El derecho colectivo del trabajo	44
1.2.2 El derecho de reunión	49
1.2.3 La libertad de asociación	51
1.2.4 La libertad sindical	55
1.2.5 Los requisitos de formación de los sindicatos	65
1.2.6 La personalidad jurídica	74
1.2.7 Estructura de los organismos sindicales	77
1.2.8 Federaciones y confederaciones	84
1.3.1 Las convenciones colectivas	88
1.3.2 El contrato colectivo ordinario	92
1.3.3 El contrato ley	102
1.4.1 Los conflictos colectivos	113
1.4.2 La huelga	118
1.4.3 Los objetivos de la huelga	132
1.4.4 Los requisitos de la huelga	138
CAPÍTULO SEGUNDO	
Antecedentes	
2.1 El nacimiento del derecho de huelga	160
2.2 La huelga de Cananea (1906)	172
2.3 La huelga de Río Blanco (1907)	183
2.4 El Constituyente de 1917	189

CAPÍTULO TERCERO

El marco Jurídico

3.1	El Artículo 5° Constitucional	201
3.2	El Artículo 123 Constitucional	207
3.3	La Ley Federal del Trabajo de 1931	212
3.4	1970, Nueva Ley Federal del Trabajo	215
3.5	Reformas de 1980 y la jurisprudencia	221

CAPÍTULO CUARTO

La huelga en México, situación actual y sus perspectivas

4.1	Los movimientos de huelga en el cardenismo	235
4.2	La huelga de los ferrocarrileros en 1958	244
4.3	La situación actual	247
4.4	Los obstáculos para su ejercicio	258
4.5	El apartado B del Artículo 123 Constitucional	266
4.6	La huelga como un factor para el desarrollo	273
4.7	Las propuestas de Reforma Laboral	278
4.7.1	La posición del Gobierno	279
4.7.2	La posición de los sindicatos	285
4.7.3	La posición de los patrones	295

CONCLUSIONES	303
--------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	307
--------------	-----

CAPÍTULO PRIMERO

1. Conceptos y generalidades

Para la defensa del trabajo y para la defensa de los trabajadores, el conocimiento del derecho del trabajo es una necesidad imprescindible. El derecho de huelga es una institución de pleno derecho. La omisión o la violación de algunos de los requisitos legales de forma y fondo, para emplazar y estallar la huelga, conlleva la declaración de inexistencia o ilicitud de la misma. Por ello, para nosotros, los que queremos ser abogados laboristas, es ineludible el estudio de los conceptos básicos y fundamentales del derecho del trabajo.

1.1.1 Derecho del trabajo

En nuestro país, han existido y existen, un numeroso grupo de notables estudiosos y tratadistas del derecho del trabajo, que han ido conformando un acervo muy importante de trabajos teóricos, que abordan desde diferentes ópticas temas y problemas del derecho del trabajo. Para fortuna de los estudiantes universitarios, una gran mayoría de estos estudiosos, han sido y son maestros de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Los podemos escuchar en sus cátedras que imparten cotidianamente en las aulas de nuestra Facultad. En nuestro caso personal, por el tema que intentamos desarrollar en ésta tesis, La Huelga en México, los hemos escuchado en clases, hemos podido leer sus libros y tomarlos como base para documentar y fundamentar la tesis.

En este primer inciso del Primer Capítulo de la tesis sobre los Conceptos Generales, para una aproximación a la definición del derecho del trabajo, hemos consultado varios autores, pero antes de referirnos a ellos, creo que es interesante hablar un poco del derecho romano en relación a este tema.

En Roma, surgen en forma superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; ubicándose dentro del derecho civil, bajo el marco del arrendamiento y la compraventa para esclavos, las bestias y otros implementos de trabajo empleados en la época. Posteriormente, ante el aumento de la población y el poderío del Imperio Romano, los hombres libres se enfrentaron ante la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento a falta de esclavos.

Así surgen nuevas instituciones contractuales: *Locatio Conductio Operis* y *Locatio Conductio Operarum*. La primera tenía por objeto la realización de obra determinada y la segunda regulaba una relación laboral. Modelos que hasta nuestros días continúan vigentes.

La Locatio Conductio Operis, es un contrato de obra que se diferenciaba del Contrato de Trabajo por el hecho de que su objeto era la prestación de servicios; y el de aquél, el resultado de un trabajo. En esta institución, el Locator era el que encargaba la obra (patrón) y el Conductor el que la ejecutaba (trabajador), de modo que era precisamente el Conductor quien recibía el Merx, y no el Locator.

La Locatio Conductio Operarum, es la figura que corresponde al moderno Contrato Colectivo de Trabajo. A causa del fenómeno de la esclavitud, este contrato de trabajo no era muy frecuente en la antigua Roma, por lo cual no existen muchos antecedentes sobre problemas en la aplicación del mismo. Esto se debe también a que las divisiones trazadas por los romanos entre los Contratos de Trabajo y el de obra, no eran siempre muy claras, con lo cual muchas relaciones que hoy consideramos como Contrato de Trabajo, eran para el jurista romano, Contrato de obra. ¹

¹ Cfr. FLORIS MARGADANT, Guillermo, El Derecho Privado Romano, Ed. Esfinge, México, 1986, Pág. 415 y 416.

Ahora bien, para citar a un autor mexicano, empezaremos por el maestro Jesús J. Castorena, quien considera que el Derecho Obrero regula el trabajo subordinado. Nos da el siguiente concepto: “El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.”²

Afirma Castorena que el derecho del trabajo, forma parte del derecho público, que está constituido por normas complejas, es decir, se fincan las entidades, organizadas o no: Estado, comunidad de trabajo, sindicato y en todos y cada uno de los sujetos de las entidades, aunque pudiera suponerse que por no ser partes, son terceros; de aquí el aspecto trascendente, expansivo o heterónimo de sus normas.

Para este autor, al Derecho Obrero se le atribuyen tres caracteres: el ser tutelar, el ser de clase y el tener un contenido colectivo. El carácter tutelar de la norma es una consecuencia de la naturaleza humana de la relación.

Considera que el trabajo es: “un derecho, que lo reconocen las garantías individuales de trabajo de los artículos 4º y 5º de la Constitución: todo hombre es libre para dedicarse al trabajo que le acomode; nadie puede ser obligado a trabajar sin su pleno consentimiento.”³

Otro maestro del derecho del trabajo, que realizó una gran obra que abarcó casi todos los temas de la materia fue Alberto Trueba Urbina, quien expuso la Teoría Integral que encuentra la naturaleza social del derecho del

² CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Ed. del autor, quinta edición, México, 1971, Pág. 5.

³ Ibid., Pág. 18.

trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos a favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios, así como su finalidad reivindicatoria.

Nos dice que: “la Teoría Integral explica la teoría del derecho del trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y por consiguiente como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga, en función del devenir histórico de estas normas sociales.”⁴

Para Trueba Urbina, la teoría revolucionaria del Artículo 123 de la Constitución de 1917, se condensa en:

1. Derecho del trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, es derecho nivelador frente a los empresarios o patronos y cuya vigencia corresponde mantener incólume a la jurisdicción.

2. Derecho del trabajo reivindicatorio de la clase trabajadora para socializar los bienes de la producción en función de recuperar lo que le pertenece por la explotación secular del trabajo humano que acrecentó el capital. Es derecho legítimo a la revolución proletaria que transformará la estructura capitalista, por la ineficacia de la legislación, de la administración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista.

3. El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, sexta edición, México, 1981, Pág. 223.

4. Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (artículo 107, fracción II de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.⁵

Indiscutiblemente, una de las figuras centrales del derecho del trabajo en México, por su gran obra y por su aportación en temas esenciales de la materia del trabajo es el maestro Mario de la Cueva. De él tomaremos a lo largo de la tesis sus conceptos, sus definiciones que son imprescindibles para desarrollar un tema como el de la Huelga.

Dice De la Cueva que: “sería el derecho del trabajo el que ayudaría a la clase trabajadora a luchar por el acercamiento a un régimen justo, en espera de un mañana en el que se suprima la explotación del trabajo por el capital. Nacerá un derecho nuevo, del hombre real, del que marcha por las calles y por los campos, de la universidad, a la fábrica o la labranza, consciente de que ya no es explotado, un enajenado, diría Marx, y de que puede vivir libremente y obtener, por su entrega a su pueblo y a la humanidad, la seguridad de una existencia decorosa.”⁶

Recuerda que en 1922, ese espíritu universal que fue Georges Scele, en uno de esos ensayos que nunca envejecen (Le Droit Oviere, Librairie Armand Colin, Paris, Cap. Primero) afirmó, con una convicción inquebrantable, que el derecho del trabajo había roto el principio de unidad del derecho común y

⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Op.cit. Págs. 223 y 224.

⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, sexta edición, México, 1980, Pág 68.

creado un derecho de clase, una legislación defensora del trabajo en sus relaciones con el capital.

Dice con toda seguridad De la Cueva de los expositores de la idea del derecho-del-trabajo-derecho-social: “creemos poder afirmar que la vida se adelantó a la doctrina, porque en 1917, se proclamó en Querétaro la primera Declaración de derechos sociales de la historia y dos años después la de Weimar. Ciertamente, la primera no mencionó los términos derecho social o derechos sociales, pero sí la segunda, y fue en ocasión de su interpretación que descubrieron los pensadores la unidad derecho-del-trabajo-derecho-social.”⁷

Propone el autor, una Idea Nueva del Derecho del Trabajo. Considera que la Ley del trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: primeramente, la ley descansa en la tesis de que los artículo 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la Declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental, nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro; y en segundo lugar y como una consecuencia directa de la Declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces y su sentido y su finalidad se hallan en el artículo 123, por lo que es de este precepto y no del derecho público ni del privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas.

De conformidad con estas reflexiones, para el autor, el derecho del trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase para luchar en contra de otra. Desde este punto de vista, la huelga es la expresión suprema de un derecho de clase, la última *ratio*, se ha dicho insistentemente: el

⁷ Ibidem., Pág. 71.

emplazamiento a huelga es el equivalente a una declaración de guerra y la suspensión del trabajo es el inicio de las operaciones, con la circunstancia de que el empresario queda desarmado, esto es, la elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase.

Piensa nuestro autor, que es posible una primera afirmación: “la finalidad del derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora, esta multitud de hombres que ocupan en el proceso económico una posición no sólo distinta, sino opuesta a la de la burguesía, oposición que ha de entenderse en el sentido de que la clase trabajadora quiere la destrucción del sistema capitalista, a fin de que el capital deje de ser, sobre el pretexto de la propiedad privada, un instrumento en manos de la burguesía para explotar y adueñarse de los beneficios de la producción y el comercio.”⁸

Dice que la parte nuclear del derecho del trabajo: “es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen al hombre en cuanto trabajador; se integra con los capítulos siguientes: a) el derecho individual del trabajo es un conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo: Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido general se desdobra en los aspectos siguientes: la regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo; las normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios sobre el salario mínimo; la fijación, caracteres y protección del salario; y los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos.”⁹

⁸ Ibidem., Pág. 92.

⁹ Ibidem., Pág. 95.

Afirma el maestro que: “la imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el Artículo 123, fracción XXVII, párrafo final, en donde se decreta ‘la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio’. Y subraya que en la nueva Ley, el artículo Quinto dice: “que sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la renuncia, por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.”¹⁰

Reitera que la finalidad última o suprema del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. El artículo tercero de la Ley en la frase final de su párrafo primero dice, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Otro autor muy destacado, con una obra variada en temas sobre el derecho del trabajo, es indiscutiblemente el maestro Nestor de Buen, de quien hemos tomado algunos conceptos sobre, justamente, el derecho del trabajo. Dice que: “el derecho del trabajo nace como una legislación clasista, a favor de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico sino, por lo contrario, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección.”¹¹

Con su carácter polemista este autor dice que: “lo único cierto, que lo único indiscutible es que la nuestra es una legislación laboral burguesa, producto de una revolución burguesa, aunque se haya revestido de social. Todo nuestro sistema jurídico laboral, partiendo del Artículo 123 y siguiendo a través

¹⁰ Ibidem., Pág. 99.

¹¹ BUEN L. Nestor De, Derecho del Trabajo, Porrúa, décimaquinta edición, México, 1990. Pág. 61.

de las leyes locales, la de 1931 y la actual, responde a un sistema económico capitalista y, consecuentemente, burgués. Presume la propiedad privada de los medios de producción, como situación de hecho y protege esa situación de todas las maneras posibles.”¹²

Considera que el derecho del trabajo es un derecho irrenunciable e imperativo. A propósito de la irrenunciabilidad, dice: “que es el medio que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí misma. El carácter imperativo de las normas de trabajo (*ius cogens*) responde a la misma idea, o sea, que no se puede dejar al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia. Esta se impone coactivamente, si es preciso.”¹³

Para De Buen, el derecho laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante, ser de orden individual, no se produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social.

Nestor de Buen propone la siguiente definición: “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”¹⁴ De esta definición, se adhiere a los autores que prefieren fundar su definición alrededor de la relación y no de los sujetos. En realidad toda relación supone a los sujetos, por lo que el

¹² Ibidem., Pág. 69.

¹³ Ibidem., Pág. 70.

¹⁴ Ibidem., Pág. 138.

concepto resulta, de esa manera, más completo, sin perjuicio de ser más sintético.

Para él, la subordinación, constituye el elemento sustancial de la relación de trabajo. Donde no hay subordinación, expresada en la ley anterior por los conceptos de “dirección” y “dependencia”, no habrá relación laboral.

Otro autor que cuenta con una obra muy importante en la materia del derecho del trabajo, es el maestro José Dávalos, quien nos ayuda a conocer la etimología de la palabra trabajo. Nos dice que: “para algunos autores la palabra proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Del griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Otros autores ven su raíz en la palabra “*laborare o labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.”¹⁵

Nos recuerda que el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, el artículo 8º , segundo párrafo, una definición del trabajo: “...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Afirma el maestro Dávalos, que el derecho del trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado.

Nos describe los caracteres del derecho del trabajo:

1. Es un derecho protector de la clase trabajadora. Esta es una característica que la mayoría de los autores coinciden en atribuir a nuestra

¹⁵ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Porrúa, séptima edición, México, 1997, Pág. 3.

materia, y consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón. Esto se desprende del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que indica:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

2. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. Este es un carácter que significa que el derecho laboral existe sobre la base que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva- mas nunca reducidos o negados.

3. Es un derecho irrenunciable. Este carácter del derecho del trabajo adquiere especial importancia porque va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

Para Dávalos, el derecho del trabajo tiene una serie de principios rectores, entre los que se encuentran:

1. La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio se precisa expresamente en el texto del Artículo 123 constitucional: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...” y en el artículo 3º de la Ley que determina: “El trabajo es un derecho y un deber sociales...”

2. La libertad de trabajo. Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que contiene el artículo 5º de la Constitución: “A

ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

3. La igualdad en el trabajo. El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

Para trabajo igual, salario igual, y para trabajo igual, prestaciones iguales.

Por último, el autor nos da una breve definición: “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.”¹⁶

Ahora conoceremos los conceptos, con una visión empresarial, que ha elaborado Juan Soto Cerbón en relación al derecho del trabajo. Afirma Soto Cerbón que: “en la teoría del derecho del trabajo, la única manifestación posible de ser legislada es el trabajo del hombre dentro de la organización empresarial, que se integra al fenómeno económico de un país y del mundo. Ninguna otra forma de trabajo del hombre puede ser materia del derecho del trabajo, si no es aquella que se proyecta a la producción y obtención de bienes y servicios, origen y causa de la propiedad y de la riqueza en las sociedades.”¹⁷

Considera que el derecho del trabajo va ligado a la vida misma de los intereses del trabajador, que ha de concretarse en mayor eficiencia, capacidad y habilidad y de la empresa para seleccionar las ofertas de trabajo, determinar su precio, que en este caso se representa en el salario o sueldo.

En el derecho del trabajo se legislará sobre el motivo, forma y elementos de las nuevas empresas que pretenden crearse, se establecerán mecanismos para verificar la autenticidad de su función económica (con naturaleza social) y

¹⁶ Ibidem., Pág. 44.

¹⁷ SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1992. Pág. 25.

se exigirán características materiales de instalación, operación de medidas de seguridad e higiene y sobre todo de aspectos patrimoniales, en los que se pueda encontrar el cimiento de la trascendente responsabilidad de esta institución, en la cual se desarrollará la función de trabajo.

Piensa el maestro Soto que el derecho del trabajo debe intervenir en la organización empresarial, para dar ocasión a que el trabajo del hombre se desarrolle con la mayor eficiencia; debe ubicar debidamente la conducta de las personas, para lograr una incorporación de éstas no sólo en los aspectos de estructuras materiales, sino como una identificación con los intereses legítimos, que justifican la presencia de la organización empresarial. El derecho del trabajo debe buscar un organismo de fácil y pronta actuación, que convierta a la búsqueda de la justicia laboral en elemento de provecho para el fenómeno del trabajo, y no en un obstáculo casi infranqueable para la función empresarial y para el mismo trabajador; una entidad que propicie una sana convivencia entre los hombres que intervienen en el trabajo, sin dejar de aplicar el principio de dar trato desigual a los desiguales.

Asegura este autor, que la teoría del derecho del trabajo y su realización en un cuerpo de leyes, deberá invariablemente regular:

1. La institución de la empresa como campo natural de la realización del fenómeno del trabajo humano, y como elemento dinámico de la economía, sin que necesariamente se convierta en un instrumento de lucro ni de obtención de ganancias.

2. Las utilidades de las empresas deben ser debidamente reguladas, ya sea mediante una política impositiva adecuada o por medio de la creación de nuevas fuentes de trabajo.

3. Debe regularse también todo lo que se refiere a relaciones personales con el trabajador, como un elemento que parte de la empresa. Se regulará una retribución suficiente y de naturaleza social; la superación personal, la formación y educación individual y familiar del trabajador, y las

necesarias responsabilidades de su quehacer como participante en la producción,

4. En este derecho se regularán las condiciones de trabajo en general, tanto individuales como colectivas y se procurará el mayor beneficio al esfuerzo consciente, responsable e incrementado por la capacitación, especialización y eficiencia del trabajo del hombre.

5. Pero fundamentalmente se regularán las responsabilidades de la empresa frente a la comunidad y respecto de los satisfactores, teniendo como guía el principio de que no hay trabajo sin empresa, pero que tampoco existe empresa sin trabajadores.¹⁸

Después de conocer y analizar los conceptos y las definiciones sobre el Derecho del Trabajo, que hemos tomado de varios autores, algunos de ellos con posiciones diferentes, pero la mayoría con conceptos coincidentes, definiríamos al derecho del trabajo como un cuerpo de conocimientos que se ha ido formando a lo largo de la historia de las relaciones de trabajo. Este cuerpo de conocimientos ha creado una disciplina que se realiza en un conjunto de normas y leyes que regulan la relación de trabajo para buscar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social. El derecho del trabajo como una rama autónoma del derecho es un instrumento jurídico para que los trabajadores y los patrones alcancen una situación de equilibrio y justicia de sus intereses.

1.1.2 Concepto de trabajador

En el derecho del trabajo, una condición básica para que se dé la relación de trabajo, es la existencia de los sujetos de la relación de trabajo, esto es por un lado el trabajador y por el otro el patrón. En México y en otros países los sujetos de la relación de trabajo tienen varias denominaciones, en este

¹⁸ Cfr. SOTO CERBÓN, Juan, Op. cit, Págs. 37 a 44.

inciso trataremos de adentrarnos en el conocimiento de uno de los sujetos de la relación de trabajo: el trabajador.

Para ello, iremos analizando los distintos conceptos que los autores formulan para el estudio de este tema.

En primer lugar, acudiremos a la claridad del maestro Mario de la Cueva, que nos remite a la Ley de 1931, que decía: “trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”; de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación, podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado contrato de equipo, esto es, la Ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, la Ley nueva dice en su artículo 8 que “trabajador es una persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado”, cambio que implica que únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la Ley.

Dice De la Cueva que “la legislación nueva se apartó de su predecesora en tres aspectos, que corresponden a otras tantas ideas de las normas vigentes: a) el precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación.

En cambio, para la Ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral; b) La Ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado, término éste que también propusimos desde 1938 y cuya finalidad consiste en evitar la polémica

de los años pasados, pero también tendremos que regresar a él. c) Finalmente, y dentro del profundo respeto a la dignidad humana, la Ley se apartó de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario, y la substituyó bajo el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la ley no deba de ocuparse de las restantes formas de la actividades humana, más aun, en un futuro próximo deberán expedirse la leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre; d) Ahora bien, y también a manera de anticipo diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzga aplicables y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.”¹⁹

Trata aquí un tema sumamente polémico, relativo al concepto del trabajador de confianza. La nueva Ley parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

Los trabajadores de confianza disfrutan de todos los beneficios del artículo 123 de la Constitución. Un efecto de esta tesis es que los trabajadores de confianza son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el título sexto de la Ley. Así se desprende de los artículos 182 y 186. Por lo tanto y de conformidad con el artículo 181, se rigen

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. Pág. 154.

por disposiciones especiales y por las generales de la Ley en cuanto que no contraríen a aquellas.

Considera De la Cueva que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.²⁰

Nestor de Buen, en su obra precisa que la relación laboral se establece, por regla general, entre dos persona. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley en su artículo 8.

“La condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con que el “trabajador” participe en la relación, esto es, más o menos inclinado a favor de la clase empresarial (v.gr.: en los casos de los representantes del patrón) y sólo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad este es el concepto en que descansa la ley. De acuerdo con el segundo, la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.”²¹

El concepto de trabajador que el autor maneja, se base en la Ley de 1931 y en la vigente. Estima que las soluciones de la Ley vigente son de dos órdenes: por una parte, la establecida en el segundo párrafo del artículo 10; en segundo lugar, las previstas en los artículos 13, 14 y 15.

²⁰ Cfr. Ibidem., Pág. 157.

²¹ BUEN L. Nestor De, Op.cit Pág. 483.

Conforme al artículo 10, “si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 13, 14 y 15, se puede evitar la responsabilidad económica cuando el intermediario sea solvente. De otro modo, las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo repercutirán en el beneficiario directo de las obras o servicios.

El maestro De Buen, también se enfrenta al difícil tema de los trabajadores de confianza, plantea que la ley vigente permitió determinar dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón”.

Para apoyar sus conceptos cita el artículo 9 de la Ley vigente que establece que: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto”. “Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.²²

Otro estudioso del derecho del trabajo con su peculiar punto de vista es Juan Soto Cerbón, a quien lo seguiremos en el tratamiento que hace del tema de los sujetos de la relación de trabajo. Se pregunta ¿Qué es un trabajador? y contesta: “que es válido afirmar que se trata de una persona física, para excluir la posibilidad de que una persona jurídica pueda considerarse como tal, pero es tan claro y consecuente como el concepto de trabajador que se le ocurre inútil

²² Ibidem., Pág. 493.

tener que determinarlo en un artículo y mucho menos como un principio de la teoría del derecho del trabajo. Y añade que sin embargo, no caracterizar a esa persona física estableciendo sus nociones de dignidad, de libertad, de derecho inalienable a trabajar y obtener de ese trabajo la propiedad de un salario que le permita satisfacer todas sus necesidades como persona, como jefe de familia, como ciudadano y como sujeto de superación, limitándolo a su acción de prestar “un trabajo personal subordinado”, nos parece no sólo impropio como principio, sino inexacto como definición, y definitivamente omiso como descripción de los elementos que lo distinguen como trabajador.”²³

Afirma Soto Cerbón que: “el carácter de trabajador en términos generales, no puede desvirtuarse por la naturaleza de las funciones que desempeñen, independientemente del nombre que se le dé al puesto que ocupe dentro de la empresa; y por ello, las funciones de dirección, de inspección, de vigilancia y de fiscalización, independientemente de la forma y términos en que se presten, son labores que desempeña un trabajador con iguales derechos que cualquiera otro.”²⁴

Para el José Dávalos Morales, el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3º, segundo párrafo que recoge este principio de igualdad al establecer:

“No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.²⁵

²³ SOTO CERBÓN, Juan, Op.cit, Pág. 95.

²⁴ Ibidem., Pág. 96.

²⁵ DÁVALOS MORALES, José, Op.cit, Pág. 80.

Del mismo texto de la Ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.

Reunidos estos elementos se podrá válidamente presumir la existencia de una relación de trabajo.²⁶

Puntualiza Dávalos que el servicio ha de ser de manera subordinada:

Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón “a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo”. Así lo establece el artículo 134, fracción III:

“Son obligaciones de los trabajadores: III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”.

En nuestra opinión, la Ley es clara en la definición del concepto de trabajador, al establecer que la relación de trabajo se caracteriza por la subordinación de un trabajador a un patrón, ya sea éste persona física o moral. Sin embargo, en donde encontramos el problema es en la definición de trabajador de confianza, ya que la Ley permite al patrón, tanto si éste es un empresario privado o es el Estado, definir al trabajador de confianza, no por la función que desempeña, sino por la relación de confianza que considera el patrón que se desarrolla en funciones de dirección, administración y supervisión. La realidad en nuestro país, es que la ley la aplica el patrón

²⁶ Ibidem., Pág. 91.

(empresario privado o gobierno) para contratar a un trabajador, a su conveniencia, para impedir que la base de trabajadores sindicalizados crezca y para poder despedir más fácilmente al trabajador de confianza.

1.1.3 El concepto patrono

En este tema corresponde conocer a uno de los sujetos de la relación de trabajo, que se considera al más fuerte en la relación: el patrón. Cuando en el derecho del trabajo mexicano, se estipuló que la legislación y las autoridades del trabajo tienen una obligación de “tutelar” la relación de trabajo, fue porque el legislador reconoció al trabajador como la parte débil de la relación, fue un principio que partió del reconocimiento de que no puede haber una relación igual entre desiguales.

Para irnos adentrando en el análisis del sujeto “patrón”, haremos un repaso por los puntos de vista que sostienen los autores más calificados para estudiar el tema.

El maestro Nestor de Buen, citando a Casarino Junior, nos dice que el problema fundamental es que “hoy se considera como empleador no a la persona física del propietario de la empresa sino a la propia empresa, eso es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa” (Estudios de derecho del trabajo en memoria del doctor Alejandro M. Unsáin, Buenos Aires, 1954, p. 65, cit. en Tratado de derecho del Trabajo dirigido por Mario L. Deveali, t. I, p. 462, parte redactada por Juan D. Ramírez Gronda).²⁷

Para De Buen el vocablo “empleador” podría resistir la más de las críticas. No tiene, en rigor, un sentido social peyorativo; no está asociado a la

²⁷ BUEN L. Nestor De, Op.cit. Pág. 497.

idea de “lucro” como, por el contrario, lo está el de empresa”. Expresa, sin ambigüedades, la idea de que un sujeto utiliza los servicios de otro, en una relación de trabajo.

Apunta que la Ley contiene una definición simple pero razonable, del concepto “Patrón”. En el artículo 10 señala que es: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Y nos propone la siguiente definición: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”²⁸

Una figura que se presta para una serie de ambigüedades, confusiones y que se ha utilizado para evadir la responsabilidad del patrón frente al trabajador, es la del intermediario. Nos explica De Buen que en realidad la figura del intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis. En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas.

En la segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley.

Pero nos aclara nuestro autor que: “en todas las situaciones o sea, tanto cuando se trata de intermediarios, como cuando se trata de una relación entre dos empresas, se produce otro efecto secundario, a saber: los trabajadores contratados por el intermediario (artículos 13 y 14), o por la empresa que deviene insolvente (artículo 15), prestarán sus servicios en las mismas condiciones de los trabajadores de la empresa principal o beneficiaria que ejecuten labores similares. Se trata, en suma de la extensión del principio de la

²⁸ Ibidem., Págs. 500 y 501.

igualdad del salario que antes de la ley de 1970 sólo operaba entre trabajadores de un mismo patrón.”²⁹

Otra figura que se deriva del sujeto “Patrón”, es la del “Patrón Sustituto”, este concepto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

De Buen nos describe cuáles son los elementos de la sustitución patronal:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) la existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) la transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupos de personas);
- d) el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución. Por ello podría clasificarse como la cesión de deudas, en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil. (artículo 2051).³⁰

Por último, la sustitución de patrono no exige que los juicios en trámite o pendientes de ejecución deban ser iniciados de nuevo contra el patrón sustituto.

Creemos que es importante apuntar que la Ley Federal del Trabajo de 1970, sí especificó el concepto de empresa en su artículo 16, que a letra dice:

²⁹ Ibidem., Pág. 503.

³⁰ Cfr. BUEN L. Nestor De. Op.cit. Págs. 503 y 504.

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

Ahora revisaremos algunos conceptos expresados por el maestro Juan Soto Cerbón, en relación al tema que nos interesa. Nos dice que: “el término patrón se ha utilizado como equivalente a empleadores, usado por la Organización Internacional del Trabajo, o empresario, pero tal equivalencia no es aceptable porque semánticamente contiene un error técnico, si nos atenemos a lo que esta disposición legal establece en su segunda parte. Allí se observa que la esencia de la figura llamada patrón radica en la posibilidad de utilizar los servicios del trabajador, de manera que se hace patente lo errático de sus términos, ya que utilización sólo puede entenderse como el beneficio que se recibe de los servicios del trabajador. Ahora bien, puesto que el patrón es un representante de la empresa, aunque se trate ésta de persona física o jurídica, los servicios son utilizados propiamente no por el patrón, sino por la institución que este representa, es decir, la empresa.”³¹

Para el Soto, la Ley en su artículo 11, identifica la figura del patrón con la de la empresa y reconoce la existencia de las relaciones, o sea la obligatoriedad jurídica indistinta de ambos frente a los trabajadores.

Un autor que ha estudiado el tema del “patrón” con amplitud es José Dávalos Morales, quien denomina al patrón como: “a la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones,

³¹ SOTO CERBÓN, Juan, Op.Cit. Pág 96.

encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.”³²

Al igual que los otros autores define el concepto de patrón, partiendo del artículo 10 de la Ley, y además nos señala el artículo 21 que dice que: “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Considera Dávalos que los elementos son:

- El patrón puede ser una persona física o moral
- Es quien recibe los servicios del trabajador

Por lo que hace al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

Los patrones pueden concurrir a las relaciones colectivas, como personas físicas o como personas morales. La fracción XVI del artículo 123 constitucional los faculta para crear sindicatos, aun cuando casi no utilizan este medio, pues sus agrupaciones patronales les otorgan los medios de expresión y de presión que desean.

En cuanto a la figura del intermediario este autor se remite al artículo 12 de la Ley que establece que el “intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otras u otros para que presten servicios a un patrón”. Y nos dice que la intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es

³² DÁVALOS MORALES, José, Op.cit. Pág. 98.

decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de “enganchador” o “celestina.

Por último en relación al “patrón sustituto”, nos dice Dávalos que la sustitución de patrón es la trasmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

La Ley establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.³³

En este tema sobre el “Patrón”, consideramos que es ineludible la responsabilidad que tienen las autoridades del trabajo para vigilar que la contratación por los intermediarios no sea utilizada como un subterfugio para que el verdadero patrón evada su responsabilidad directa con el trabajador contratado. Se ha vuelto práctica común en nuestro país que empresas llamadas de “servicios corporativos de administración” sean las que se constituyan como patronos en la constitución de nuevas empresas, impongan contratos de “28 días” o contratos en blanco, e impidan la creación de sindicatos. Mucho menos, permiten la celebración de contratos colectivos. Este tema es muy delicado y debe ser, insistimos, vigilado por las autoridades del trabajo, en su obligación de tutelar los derechos de los trabajadores.

³³ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Op.cit. Págs. 98 a 100.

1.2.1 Derecho Individual del trabajo

En este inciso se ubica una de las discusiones más importantes que se dio en el transcurso de la formación del derecho del trabajo. El origen de la relación de trabajo a partir del Derecho Civil y su concepción contractualista y por otra parte, el desarrollo del derecho del trabajo para concluir que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

Para entender mejor el concepto de Derecho Individual del trabajo, nos apoyaremos en Nestor de Buen, quien se refiere a la idea que tenía Savigny de la relación jurídica, quien decía que es “una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica y al analizar sus elementos descubre en ella en primer lugar, una materia, es decir, aquella relación en sí misma; y en segundo lugar, la determinación jurídica de esta materia. El primer elemento puede ser designado como el elemento material de la relación jurídica; el segundo, como el elemento formal, es decir, aquello por lo que la relación jurídica de hecho toma el carácter de forma jurídica”.(Sistema de Derecho romano actual, Madrid, t. I, No 52, cit. por Smith, p. 557).³⁴

Entonces afirma que: “en el derecho laboral, refiriéndose especialmente a la relación individual, la concepción no voluntarista de la relación nos permitirá apoyar, con más énfasis, la exclusión del contrato como presupuesto necesario para el nacimiento de la relación de trabajo.”³⁵

Nos da el mismo autor, la explicación contractual civilista, recordando que la relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, eran

³⁴ BUEN L. Nestor De, Op.cit. Págs.559, 560 y 561.

³⁵ Ibidem., Pág. 562.

consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios. La relación de trabajo no tenía valor por sí misma y era necesario caracterizarla bajo cualquiera de las formas clásicas, nominadas, de los contratos civiles.

Para Nestor de Buen, la teoría del arrendamiento tiene su origen en el derecho romano. Fue recogida en el Código Napoleón y expuesta doctrinalmente por Planiol. El arrendamiento de trabajo es un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediando un precio proporcional al tiempo, denominado salario. Planiol, al referirse a la naturaleza jurídica argumenta que: “Este contrato es positivamente de arrendamiento, como lo demuestra un análisis rápido. La cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo. Esta fuerza puede ser alquilada, que es precisamente lo que ocurre en este contrato en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de la cosas; la suma debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenida por el número de días u horas que ha durado el trabajo”.³⁶

Juan Soto Cerbón es otro autor que analiza el tema de la relación jurídica laboral señalando que: “entendemos por relación jurídica aquella actitud que vincula a dos o más sujetos de derecho, titulares de derechos y obligaciones, que intervienen en un acto regulado por la ley. Dentro de este concepto encontraremos las relaciones que la teoría llama convenios o contratos, parte ésta que corresponde indudablemente al derecho privado y que está regulada por la legislación común.”³⁷

³⁶ Ibidem, Págs. 563 y 564.

³⁷ SOTO CERBÓN, Juan, Op.cit. Pág. 103.

Como ya hemos dicho que es imprescindible tomar la opinión y la sabiduría del maestro Mario de la Cueva, lo citaremos a propósito del tema en comento. Nos da la siguiente definición: “El derecho individual del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido general se desdobra en los aspectos siguientes: la regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo; las normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios sobre el salario mínimo; la fijación, caracteres y protección del salario; y los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos.”³⁸

Para el maestro el derecho individual del trabajo, y concretamente su capítulo de condiciones generales del trabajo, son los nuevos derechos naturales del trabajador, una idea que no guarda relación con las viejas escuelas jusnaturalistas, ni concibe al trabajador como un ente abstracto, pues quiere solamente decir que el trabajador tiene derecho, por el hecho simple de su existencia, a que la economía, cualquiera que sea su forma, respete y asegure su salud, su vida, su libertad, su igualdad frente a todos los hombres, su dignidad y una existencia decorosa en el presente y en el futuro, o expresado en una fórmula breve; son derechos que nacen de las exigencias de la vida del trabajador.

Nos encontramos que el derecho del trabajo superó el concepto contractualista del derecho civil, colocando a la relación de trabajo en la perspectiva del derecho social, como una conquista de la clase trabajadora, que dejó en el pasado al contrato de trabajo, como una relación entre cosas o un arrendamiento.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Págs. 93 y 94.

1.1.2 La relación de trabajo

En este inciso de la tesis, trataremos de definir la relación de trabajo, sus elementos, y las disposiciones legales que la regulan. Con ese objeto, conoceremos los puntos de vista de varios autores que nos guiarán en el estudio de este tema central del derecho del trabajo.

Para Mario de la Cueva, el derecho del trabajo es un nuevo derecho que impuso un concepto diferente de la relación de trabajo y dice que: “el nuevo derecho romperá el hechizo dos veces milenario del derecho civil y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad porque fue siempre la voluntad del empresario la que se impuso sobre el trabajo. En consecuencia, la relación de trabajo dejará de ser una relación ínter subjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.”³⁹

El acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

El problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, su misión no es regular un intercambio de prestaciones, sino,

³⁹ Ibidem., Pág. 183.

asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Y considera que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletoria.

Estima que las consecuencias de la relación de trabajo son las siguientes: "a) el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) la prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o la causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo. Claro está, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos

colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas.”⁴⁰

En este punto, conviene recordar el contenido del Artículo 20 de la Ley: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Un aspecto que no es imprescindible en la formación de la relación de trabajo es el acuerdo de voluntades, esa función la cumple, un estatuto, la Ley, y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, la relación de trabajo está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios.

La Ley nueva recogió la idea de la presunción laboral en su artículo 21 de la Ley, en el que se lee que “se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. La Ley nueva crea una presunción *juris tantum*, de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto, lo que implica que el patrono, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la

⁴⁰ Ibidem, Pág. 186.

prestación de trabajo, considerada en sí misma e independientemente del acto que le dio origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20.

Para nuestro autor los elementos de la relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes sin las cuales no puede existir: a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, dos conceptos que ya nos son conocidos; b) Una prestación de trabajo, término que también conocemos; c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación; d) El salario, que según el artículo 82 de la Ley, es “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo”.

Señala que el artículo 26, subsanó la falta del contrato al establecer que: la falta del documento en el que debían constar las condiciones de trabajo es imputable al patrono, esta proposición tiene por objeto, primeramente, que el trabajador, no obstante la falta de documento de condiciones de trabajo, disfrute de todos los derechos que derivan, por una parte, de las normas de trabajo, y por otra, de los servicios prestados; y en segundo lugar, que puede ejercitar las acciones que de ahí surjan.⁴¹

Sobre este mismo tema el maestro Juan Soto Cerbón nos dice que: “su opinión reside fundamentalmente en que la relación de trabajo supone el contrato, de manera que puede instaurarse la relación sin que exista ni llegue a existir jamás la materialidad formal del contrato de trabajo.

La relación de trabajo, es una forma de existir y presuponer el contrato de trabajo cuando el mismo carece de formalidades y especificaciones que aquella no requiere; sin embargo, ambas responsabilizan a la empresa en todas sus consecuencias si recibe los servicios del trabajador.”⁴²

⁴¹Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Págs. 216 y 217.

⁴² SOTO CERBÓN, Juan, Op.Cit.Pág. 106

En relación al salario como un componente de la relación de trabajo, de acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

De acuerdo a Soto la retribución a que se refiere la definición legal “no puede estar calculada exclusivamente como una consecuencia unilateral del trabajo que ejecuta el trabajador. Si bien dicho trabajo es, por decirlo así, el origen primario de la retribución salarial, el carácter personal y humano del trabajador, que no debe soslayarse, exige que de ese principio original del que nace el derecho del trabajador y la obligación de la empresa al pago del salario, se derive la necesidad para calcular su monto, de considerar las necesidades y fines naturales de ese sujeto activo del trabajo.”⁴³

Desde nuestro punto de vista la Ley ha sido clara y concisa para determinar la existencia de la relación de trabajo, aún sin la presencia de un contrato. Sin embargo, en nuestro país, este hecho es utilizado en infinidad de casos para sorprender la ignorancia del trabajador y desconocer la relación de trabajo. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores por eso señalamos la necesidad de que las autoridades del trabajo, frente a toda persona que preste un servicio personal, otorguen la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

1.1.3 La estabilidad en el trabajo.

Este es un tema definitivo en el derecho del trabajo. Sin la estabilidad en el trabajo, la relación de trabajo se convierte en una situación de angustia, y desazón del trabajador. ¿Qué estímulos puede tener un trabajador para aportar su mejor esfuerzo a una empresa, si no se tiene la seguridad de permanecer en el empleo al día siguiente? La amenaza de la terminación de la relación de

⁴³ Ibidem., Pág. 143.

trabajo, fue acotada por el legislador, para generar la estabilidad en el trabajo. Como sabemos en la Constitución se estableció el derecho del trabajador a permanecer en la fuente de trabajo o a no permanecer en ella. En el primer caso en la fracción XXII del artículo 123, que se refiere al cumplimiento del contrato y en el segundo caso en el artículo 5º que fija un período menor de un año la obligación del trabajador a permanecer en el trabajo. Para analizar este tema tan importante del derecho del trabajo, procederemos a consultar la obra de varios autores.

En primer lugar estudiaremos el tratamiento que hace el Mario de la Cueva, de la estabilidad en el empleo.

Dice el maestro: “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro”.⁴⁴

Dice De la Cueva que se puede caracterizar a la estabilidad en el trabajo como el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Pág. 223.

una separación injustificada, y por otra, a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado, solución que se apoya en el artículo 4, fracción. I, que viene parcialmente de la Ley de 1931 y que dice que “se atacan los derechos de tercero cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje”.⁴⁵

Plantea que la Ley estipula las excepciones que existen a la estabilidad en el trabajo, contenidas en los artículos 36 a 38. Algunas de las características propias de estas excepciones son:

- a) La relación de trabajo para obra determinada.
- b) La relación de trabajo por tiempo determinado, según lo exija la naturaleza del trabajo. Si al vencer el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente.
- c) La relación de trabajo para la explotación y restauración de minas.

Una figura importante para la continuidad de la relación de trabajo es la sustitución del patrono, de la que nos dice nuestro autor: “la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. No puede disolver ni afectar la relación de trabajo, porque equivaldría especialmente en el capítulo de disolución, a dar al empresario el poder de disolverlas por un acto unilateral de su voluntad, lo cual, a su vez, rompería el principio de la estabilidad, y lo que es más grave, colocaría a la voluntad del empresario por encima de los principios fundamentales del estatuto laboral y destruiría la certeza del hombre en la seguridad de su presente y de su futuro.”⁴⁶

⁴⁵ Ibidem., Pág. 224.

⁴⁶ Ibidem., Pág. 228.

El maestro José Dávalos también ha abordado el tema de la estabilidad en el trabajo puntualmente. Para él este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento. Y agrega, se tiene una importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo en la regla que determina que, en principio, toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que, en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral entablado.

Dávalos considera que el contrato por obra determinada atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.⁴⁷

Para conocer las causas de suspensión colectiva de la relación de trabajo, nos remite al artículo 427 de la Ley, que establece:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.

II. La falta de materia prima no imputable al patrón.

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal notoria y manifiesta de la explotación

⁴⁷ Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Op.cit, Págs. 118 y 120.

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables.⁴⁸

Valdría la pena hacer un comentario en relación al artículo 431 de la Ley, que establece que tanto el sindicato como la empresa pueden solicitar que se verifiquen, cada seis meses, las causas de la suspensión. A nosotros nos parece un plazo de tiempo excesivo, porque ningún trabajador puede mantenerse sin salario todo ese tiempo.

Un momento crucial que pone en crisis a la relación de trabajo es la rescisión de la relación de trabajo, que como señala Dávalos tiene ciertas características fundamentales como son:

- Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley.

•
Es importante lo que subraya el autor sobre la adición al artículo 47 publicada en 1980 y que establece que: la falta de aviso al trabajador o a la Junta, “por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

⁴⁸ Ibidem., Pág. 134.

Afirma que la rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de un despido, en tanto se dicta un laudo sobre la acción de cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o condenado al patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá; no así, si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que se vio suspendida la relación laboral.⁴⁹

Las causas de rescisión que establece el artículo 47, por ser definitivas para la estabilidad del trabajo las mencionaremos a continuación: 1. Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. 2. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo. 3. Perjuicios materiales intencionales. 4. Negligencia. 5. Imprudencia o descuido inexcusable. 6. Actos inmorales. 7. Revelación de secretos. 8. Faltas de asistencia injustificadas. 9. Desobediencia al patrón. 10. Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. 11. Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión.⁵⁰

Como consecuencia del despido injustificado, se pueden ejercitar dos acciones contra el patrón: acción de cumplimiento del contrato, y acción de indemnización constitucional, como lo establece el artículo 48 de la Ley.

Cuando un trabajador es despedido injustificadamente puede decidir por la acción de indemnización constitucional, consistente en el pago del importe de tres meses de salario. En el caso de condena por reinstalación o indemnización,

⁴⁹ Ibidem, Pág. 143.

⁵⁰ Ibidem., Pág. 157.

el patrón deberá pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Por último, Dávalos Morales, señala que el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo define las causas de terminación de la relación de trabajo:

- “... I. El mutuo consentimiento de las partes;
II. La muerte del trabajador;
III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta de trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”⁵¹

El maestro Soto Cerbón, considera que es honesto anotar también que el principio en cuestión ha sido de enorme importancia en nuestra LFT, pues la estabilidad en la relación laboral a que se refieren los artículos 20 y 21, que tanta trascendencia han tenido en la defensa real de los trabajadores, acabó con la viciosa y en algunos casos obsesiva costumbre de los contratos a prueba y de los contratos por obra y tiempo determinado.⁵²

1.1.4 El contrato de trabajo

Podemos entender al contrato de trabajo, como la formalización de la relación de trabajo, un convenio entre las partes que dota a la relación de un carácter formal. Sin embargo, la propia Ley, determina en el artículo 26, que la relación de trabajo no se formaliza necesariamente con la existencia de un contrato. Pero el artículo 24, establece que el contrato debe hacerse constar por escrito. Son situaciones, aparentemente contradictorias que contiene la Ley.

⁵¹ DÁVALOS MORALES, José, Op.cit. Pág. 177.

⁵² Cfr. SOTO CERBÓN, Juan, Op.cit. Pág. 119.

Para analizar más de cerca este tema tan importante del derecho del trabajo, conoceremos los puntos de vista de algunos autores.

Nestor de Buen, nos dice que: “en realidad la tesis de la relación de trabajo no debe entenderse como excluyente, por sí misma, de la idea contractual. Significa, solamente, que la relación puede derivar de un acto jurídico distinto pero no que no derive, en ningún caso, de un negocio jurídico.”⁵³

Sobre el contrato de trabajo nos dice que: “en nuestro país el contrato de trabajo tiene una categoría jurídica que no queda comprendida dentro de los marcos del derecho civil, es una figura jurídica autónoma de carácter social que tiene por objeto, cuando es escrito, que se consignen en él todas las normas favorables y proteccionistas de los trabajadores, siendo a la vez instrumento de comunidad entre el trabajador y el patrón. Es un “contrato” evolucionado como dijo Macías.”⁵⁴

En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad.

El artículo 20 de la Ley, consideramos importante transcribirlo: “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

⁵³ BUEN L. Nestor De, Derecho del Trabajo Tomo II, Porrúa, México, 1994, Pág 556.

⁵⁴ BUEN L. Nestor De, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op.cit, I Tomo, Pág. 223.

En virtud de lo anterior, expresa José Dávalos un comentario: “si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquélla, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales. El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.”⁵⁵

Para Dávalos, un elemento esencial del contrato de trabajo es el consentimiento, que lo define de la siguiente forma: “El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo, (artículo 25) o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.”⁵⁶

En cuanto al objeto del contrato, considera que el objeto posible puede ser un objeto directo: por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar salario.

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Un aspecto del contrato de trabajo que suscita inquietud e inestabilidad, es aquello que se conoce como los contratos a prueba. Sobre ellos comenta

⁵⁵ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op.cit. Pág. 108.

⁵⁶ Idem.

Dávalos que la Ley Federal del Trabajo de 1970, no lo contempla, pero la primera hipótesis del llamado contrato a prueba se deduce de una de las causas de rescisión del trabajo, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador o el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, hayan engañado al patrón con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. El período de prueba en esta hipótesis, comienza al iniciarse la prestación del trabajo y comprende treinta días, dentro de los cuales el patrón puede rescindir la relación laboral, como lo establece el artículo 47, fracción I de la Ley.⁵⁷

También considera a la jornada de trabajo como un elemento del contrato. La definición se encuentra en la Ley en el artículo 58: “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Para Soto Cerbón la relación de trabajo, es una forma de existir y presuponer el contrato de trabajo cuando el mismo carece de formalidades y especificaciones que aquella no requiere; sin embargo, ambas responsabilizan a la empresa en todas sus consecuencias si recibe los servicios del trabajador.

Agrega que la voluntad expresa del trabajador, y la voluntariedad que podría reconocerse aun en el simple no oposición a recibir los servicios del trabajador por parte de la empresa, hacen del contrato individual de trabajo, ya sea en su manifestación expresa y escrita o en su forma *sui generis*, una relación laboral tácita, una manera de adquirir, modificar o transmitir derechos y obligaciones por parte de quienes en él intervienen.

Para este autor, desde la perspectiva de una correcta teoría de las relaciones en la empresa, hemos de afirmar la necesidad de romper con la

⁵⁷ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op.cit, Pág. 114.

tendencia a despersonalizar al trabajador, utilizando formatos de contrato individual en los cuales solamente se consignen los datos más elementales de identificación. Es ésta una práctica nociva, ya que puede dar a entender al trabajador que la motivación de la empresa en relación con su persona, es exclusivamente la de contar con un instrumento para obtener los beneficios de su trabajo, pero que en nada trascienden sus necesidades personales, familiares y sociales.

En relación al artículo 24 de la Ley, Soto Cerbón no acepta que el contrato individual de trabajo, en donde se plasman las condiciones que trabajador y empresa han pactado con libertad y en un ambiente de mutua participación de intereses, pueda sustituirse o se sobreentienda, en el caso a que se refiere el artículo 24, aunque existan contratos colectivos aplicables.⁵⁸

Desde nuestro punto de vista, el contrato de trabajo, entendido como un acuerdo de voluntades, sí es importante que conste por escrito, para que, tanto el trabajador y el patrón tengan una garantía que sustente la relación de trabajo. Incluso, cumplir con los requisitos que marca el artículo 25 de la Ley, nos parece básico para que queden claras las condiciones en las que se va a prestar el servicio. Y lo anterior porque es frecuente que los patrones desconozcan la relación laboral con sus trabajadores, alegando la falta de un contrato.

1.3.1 El derecho colectivo del trabajo

En este punto de la tesis entramos en la esfera del derecho colectivo del trabajo, que es el espacio teórico de reflexión propicio para el estudio del derecho de huelga y sus perspectivas.

⁵⁸ Cfr. SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Op.cit. Págs. 106 y 104.

Es en el derecho colectivo del trabajo donde se expresan las tres instituciones torales del derecho del trabajo: la organización de los trabajadores a través de los sindicatos, la larga lucha por los contratos colectivos y el instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores: la huelga.

Es precisamente la interrelación de estos factores lo que permite la autonomía del derecho del trabajo y su ejercicio en la práctica.

Para adentrarnos en el estudio del derecho colectivo del trabajo, iremos siguiendo a varios autores que nos permitirán conocer los elementos del derecho colectivo, sus características, las disposiciones legales que regulan la existencia y el desenvolvimiento de las tres instituciones que mencionamos arriba y la crítica de su desarrollo en nuestro país.

Para Nestor de Buen, la acción colectiva sólo podrá ejercerse, por el organismo colectivo, esto es, un sindicato. Los trabajadores, por sí mismos no estarán legitimados para ejercer acciones colectivas. Inclusive en el artículo 923 de la Ley, se ha eliminado la posibilidad de que la huelga la promueva una coalición temporal.⁵⁹

Considera que: “los fines del derecho colectivo en México son, en realidad, fundamentalmente tres: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas formativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones fundamentales del derecho colectivo en México: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.”⁶⁰

⁵⁹ BUEN L. Nestor De, Derecho del Trabajo II, Porrúa, cuarta edición, México, 1981, Pág. 526.

⁶⁰ Ibidem., Pág. 530.

Dice que podría definirse el derecho colectivo señalando que es “el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases”.

Para De Buen la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo como disciplina lo encuadra y quizá en forma enérgica, como una expresión contundente del derecho social, esto es, del que nace y se actualiza en beneficio de quienes pertenecen a una determinada clase social.⁶¹

Jesús J. Castorena define las relaciones colectivas de trabajo “como las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato... se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma, y repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.”⁶²

Para Juan Soto Cerbón en las relaciones que se dan en la empresa vemos nacer el derecho de los trabajadores a asociarse en un sindicato, que automáticamente crea derechos que son propios de ese sujeto colectivo, como la celebración de un contrato colectivo, de un reglamento interior de trabajo e inclusive el derecho a la huelga, que son aspectos que abarcan a todos los trabajadores, sin ser derechos específicos de cada uno de ellos.

Dice que en suma, “el derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista de bienestar, presente y futuro

⁶¹ Cfr. BUEN L.Nestor De, Derecho del Trabajo II, Op.cit, Pág. 539 y 540.

⁶² CASTORENA J, Jesús, El Derecho de Huelga en México, Secretaría de Relaciones Exteriores, México, 1931, Pág. 217.

de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo.”⁶³

Nos recuerda que fue la Ley de 1931 la que fijó la naturaleza del contrato colectivo como un derecho de la clase trabajadora, al decir en su artículo 43 que “todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con él, cuando lo necesite, un contrato colectivo”, pero no se otorgó a los empresarios el mismo derecho de iniciar la celebración del contrato, por lo tanto, la institución es un derecho de los trabajadores y un deber de los patronos”; la solución se reprodujo en el art. 87 de la Ley nueva, que agregó que “si el patrono se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga”.

Define al derecho colectivo del trabajo como el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios.

Concluye que mientras la igualdad del derecho civil fue individualista y formal, la igualdad por la que luchó el movimiento obrero a fin de fundar sobre ella el derecho colectivo del trabajo, fue la igualdad de la clase trabajadora, frente al capital, la igualdad de los factores de la producción, trabajo y capital, de tal suerte que en cada empresa la igualdad se daría entre la comunidad obrera y el patrono, y ahí donde entrara la convención-ley, entre la totalidad de los trabajadores de la rama industrial o comercial considerada y el conjunto de los empresarios.⁶⁴

⁶³ SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1992., Pág. 213.

⁶⁴ Cfr. SOTO CERBÓN, Juan, Op.cit, Págs 222 a 225.

Héctor Santos Azuela, concibe al derecho colectivo del trabajo como: “la disciplina jurídica que tutela, protege y reivindica tanto a los trabajadores como a los económicamente débiles, para que procuren la realización de su destino histórico que es la socialización de la existencia humana. (Este autor considera que la disciplina debe ser llamada derecho sindical). Nació de la acción articulada del sector obrero para consolidar sus asociaciones de defensa y lucha contra la explotación y el abuso de la sociedad y el Estado Liberal.”⁶⁵

Existe una posición de este autor que nos interesa particularmente y que se relaciona con la conexión, nosotros le llamó interrelación, del derecho sindical y el régimen individual de trabajo, que dice Santos Azuela, su carácter se revela instrumental o integrador y asegura que en efecto no puede tener sentido explicar el objeto, realidad, perspectivas y sustento de las figuras jurídicas sindicales si no es en relación, con motivo o conexión, con alguna de las figuras del régimen individual.⁶⁶

En nuestra opinión, el derecho colectivo del trabajo, sustentado en su triple base de instituciones, va conformando una finalidad normativa, que más allá de la legislación, le va dando vida y vigencia al derecho del trabajo. Los sindicatos y las empresas en las negociaciones de los contratos colectivos van elaborando la normatividad que obliga a respetar la relación de trabajo. Cuando se rompe ese respeto entra en crisis el derecho colectivo del trabajo.

1.3.2 El derecho de reunión

Una condición *sine qua non* para el ejercicio de la libertad de asociación de los trabajadores, es el derecho de reunión. Sería inimaginable que logran organizarse sindicatos de obreros, que éstos se dotaran de estatutos para la

⁶⁵ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1999, Pág. 1.

⁶⁶ *Ibidem.*, Pág. 17.

convivencia de los obreros en sus organizaciones, si se les impidiese el derecho de reunión. Como sabemos, este derecho forma parte de las garantías individuales, consagradas en la Constitución.

Al igual que lo hemos hecho en los anteriores apartados, nos apoyaremos para tratar el tema en algunos autores conocedores del tema.

El maestro Nestor de Buen, estima que en nuestro país, frenados o atrasados en varios años por el triunfo del liberalismo, se difirió la represión al derecho de reunión y fue hasta el año de 1872 cuando al promulgarse el Código Penal, se incluyó el artículo 1925 cuyo texto, vale la pena reproducirlo por ser una joya del conservadurismo y la represión:

Artículo 1925: “Se impondrán de ocho a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de esas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.”⁶⁷

Nos recuerda que en realidad la consagración definitiva del derecho de asociación profesional se produce en Francia a partir de la ley de 1 de julio de 1901 en virtud de la cual se les atribuye personalidad jurídica, de tal manera que puedan adquirir cotizaciones de sus miembros, poseer un local para reunirse.

Afirma que el derecho de reunirse constituye, por otra parte, una garantía frente al Estado. Su finalidad es múltiple. La sociedad, en cambio, es el

⁶⁷ BUEN L. Nestor De, Derecho del Trabajo II, Op.cit. Pág. 553.

reconocimiento jurídico a la necesidad que tienen los hombres de agruparse para la realización preponderante de fines económicos.⁶⁸

Mario de la Cueva, esgrime el argumento que se desprende del artículo 9º de la Carta Magna: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...y haciendo uso de la terminología de Jorge Jellinek, nos dice que el derecho de reunión, es un derecho público subjetivo que impone al estado un dejar-hacer.⁶⁹

“Por sus peculiaridades y particulares contenidos, el derecho de asociación profesional se regula como una figura típica del derecho sindical, disciplina original y diversa del sistema del derecho público, que en todo caso se integra a las materias que cubre el llamado derecho social. De aquí que esta figura forma parte de los derechos privativos de la comunidad obrera organizada; que tiene carácter colectivo y que cuenta con principios, estructura y fines propios, que la diferencian de los derechos subjetivos públicos.”⁷⁰

No debemos olvidarnos que cuando la autoridad siente que la presión social sube de tono y piensa que la reunión de las personas constituye una amenaza a la estabilidad y a la paz social, ha hecho uso en los hechos de la suspensión de esa garantía individual consagrada en la Constitución. No hace mucho existía el delito de disolución social. En nuestra opinión, no solamente el Estado está obligado al respeto irrestricto de la garantía individual de reunión, sino que los patrones y claro los mismos sindicatos, que en ocasiones para defender los intereses de los líderes, u ocultar información relativa al estado de

⁶⁸ Ibidem., Pág. 558.

⁶⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I, Op.cit, Pág. 236.

⁷⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. cit. Pág. 87.

las negociaciones del sindicato con la empresa, impide que los trabajadores ejerzan su derecho de reunión.

1.3.3 La libertad de asociación

El artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garantiza el derecho a la asociación al establecer que no podrá ser coartado el derecho de asociación y reunión con un objeto lícito.

Ambos derechos van de la mano y en la esfera del derecho del trabajo son imprescindibles. No se pueden concebir los derechos de los trabajadores a formar sindicatos, a formular contratos colectivos y a ejercer el derecho de huelga, sin el pleno ejercicio del derecho de asociación y de reunión. Pero como sabemos, no siempre fue así, éstos derechos fueron coartados legalmente y en los hechos. Un ejemplo claro y dramático de esta realidad fue sin lugar a dudas la terrible represión de los obreros de Cananea, en los albores de la revolución mexicana.

El maestro Jesús J. Castorena considera que: “la asociación profesional de nuestros días es resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan. El organismo a que da lugar recibe el nombre del sindicato, término usado por primera vez en 1863 por Tolaín y en 1866 por una asociación de trabajadores zapateros y que viene del griego *sin*, que significa con y *dyké*, justicia.”⁷¹

La asociación es un acto jurídico por virtud del cual los hombres se unen en forma permanente y aportan bienes para realizar un fin lícito.

La asociación profesional se regula por la Ley Federal del Trabajo como un acto jurídico. Ese acto jurídico sin embargo, no hace la unión ni crea la

⁷¹ CASTORENA J. Jesús, Op.cit. Pág. 223.

entidad, no la dota de fines, ni crea su derecho, simplemente la estructura y la organiza.

Para Castorena el ejercicio de la libertad de asociación profesional lo garantiza nuestro régimen jurídico contra toda clase de autoridades y contra los actos particulares.

Un ataque al derecho de asociación profesional como a cualquier otro derecho, sólo puede ser resultado de juicio seguido ante las autoridades competentes, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y se juzgue conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. Nuestro juicio de amparo haría posible la reparación y la restitución en el goce del derecho violado. Artículo 14 de la Constitución.

Señala que el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, otorga el derecho a los sindicatos para pedir y obtener celebración y firma de contrato colectivo de trabajo y el establecimiento de la obligación del patrón de celebrarlo.⁷²

“Por su origen y por sus fines, la libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos.”⁷³

Para De la Cueva, la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición.

⁷² Cfr. CASTORENA J. Jesús, Op.cit. Págs. 225 a 228.

⁷³ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Pág. 238.

Desde este punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical.⁷⁴

Nestor de Buen refiere que la Ley de Chapelier, de junio de 1791, fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder, para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

Para De Buen, la sociedad no aparece regulada constitucionalmente. A ella se refiere el artículo 2688 del Código Civil que señala: “Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial. La Constitución contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en general y a la asociación profesional. En el artículo 9º se consagra el primero. En la frac. XVI del Apartado “A” del artículo 123 se menciona el segundo al señalar que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc”.⁷⁵

Respecto al artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, Juan Soto Cerbón destaca que: “la coalición de trabajadores presupone la existencia de individuos que poseen dicho calificativo, es decir, que en su naturaleza subyace la relación de trabajo, en el cual intervienen la institución empresarial como otro de los sujetos. Esta afirmación implica que no hay trabajadores sin empresa, ni puede haber coaliciones sin trabajadores y sin empresa.”⁷⁶

⁷⁴ Ibidem., Págs. 239 y 240.

⁷⁵ Cfr. BUEN L. Nestor De, Derecho del Trabajo II. Op.cit, Págs. 557 y 558.

⁷⁶ SOTO CERBÓN, Juan, Op.cit. Pág. 204.

El mismo autor opina que el derecho de sindicalización de los trabajadores, según su propia naturaleza, deviene de la facultad natural de todo hombre de asociarse, de manera que siendo lícitos los fines de tal asociación no puede constreñírseles en sus objetivos, y tampoco obligarlos a ejercer ese derecho.

La naturaleza del sindicato está originada por la facultad, inherente a toda persona, de asociarse para proyectar en esa asociación la parte social de su existencia, sin la cual su realidad quedaría truncada y serían imposibles el ejercicio de su existencia, y el cumplimiento de los fines que le son propios.

Para Héctor Santos Azuela no cabe duda, “de que la asociación profesional es una figura típica del derecho sindical, surgida en su problemática con vinculaciones, acaso tangenciales, con los derechos de reunión o genérico de asociación. Por lo consiguiente encuadra dentro del marco de estudio de una disciplina autónoma, con independencia científica y didáctica, el derecho del trabajo (y en la especie de sindical), dentro de cuyos principios se debe explicar.”⁷⁷

Se le considera entonces, como una agrupación profesional de naturaleza transitoria, que una vez que consigue su objetivo, por lo general concreto, por necesidad se extingue, bien sea porque lo haya conseguido o por estimarlo inaccesible.

La coalición es una fórmula de agrupación profesional no registrada que permite evitar el control administrativo y policiaco de las autoridades, en aras de una libertad sindical efectiva y valedera.

⁷⁷ SANTOS AZUELA, Héctor. Op.cit. Págs. 87.

Dentro del ordenamiento patrio, se reconoce la libertad de coaligarse, como una potestad de carácter constitucional, el legislador la define como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes (artículo 355, LFT).

Para Santos Azuela “la libertad de organización profesional comprende, por otra parte, el derecho de los afiliados para tener injerencia en el gobierno de la propia organización profesional, así como la facultad de opinar y llegado el caso, la oportunidad de decidir el cambio del comité o de la representación de la agrupación profesional.”⁷⁸

Desde nuestro punto de vista, dentro del contexto de la tesis, la libertad de asociación es una condición básica para que la coalición ejerza el derecho de huelga. En términos concretos la Ley desconoce el derecho de la coalición de ejercer el derecho de huelga, al establecer que sólo el sindicato con registro puede emplazar a huelga. Es una más de las incongruencias de los principios del derecho del trabajo y de la Ley.

1.3.4 La libertad sindical

En este punto llegamos a un tema de gran importancia para el desarrollo de la tesis. La libertad sindical, es un requisito que determina todo el funcionamiento del andamiaje del derecho del trabajo. La constitución del sindicato es un paso trascendental para la organización de los trabajadores. Si los trabajadores cuentan con un instrumento de lucha que se haya conformado en forma libre y voluntaria, seguramente éste, se traducirá en mejores condiciones de vida para todos los trabajadores, en una vida interna democrática para la toma de decisiones y en una capacidad mayor para la defensa de sus intereses.

⁷⁸ Ibidem., Pág. 100.

En el centro de este tema se da un debate de la mayor importancia, que tiene que ver con la libertad de afiliación sindical y su permanencia en el sindicato. En nuestro país se reconoce esta libertad individual de pertenencia sindical en la ley, pero también, se reconoce, en la ley misma, el derecho a la organización sindical de limitar ese derecho de pertenencia e incluso de exclusión.

La libertad sindical guarda una relación directa con el ejercicio del derecho de huelga. Los sindicatos verticales, antidemocráticos y autoritarios, no permiten el libre ejercicio de este derecho, que requiere de la más amplia participación de los sindicalizados, en la discusión sobre las demandas del pliego petitorio y en los preparativos para la suspensión de las actividades. Sin libertad sindical, el derecho de huelga a lo mucho, será utilizado como una medida de presión de los dirigentes para obtener privilegios personales o incluso, como una maniobra de los patronos para lograr ciertos fines oscuros y aviesos.

Para Mario de la Cueva la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. La libertad sindical es un derecho de clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales.

La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; pero fue también un derecho frente al estado, un dejar-hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas.⁷⁹

⁷⁹Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, II, Op.cit.Págs. 242 y 243.

Define al sindicato diciendo que: “es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo.”⁸⁰

Nos remite al artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

El sindicato se define en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Para De la Cueva, la confrontación con el estado presenta un segundo triángulo indisociable: a) La formación o creación del sindicato. b) Su vida interna, la organización, que comprende, primeramente la decisión y renovación de las bases constitutivas, el número y las funciones de los órganos sindicales y los derechos y deberes de los sindicatos, y en segundo término, la acción social y cultural del sindicato en beneficio de sus asociados y de las familias. c) La acción externa, cuyo objeto primero es la lucha para la consecución de condiciones justas de trabajo y después, la ejecución de los más diversos actos, tales como la integración de organismos estatales, las juntas de conciliación y arbitraje, las comisiones de los salarios mínimos y de participación en las utilidades, el seguro social.

⁸⁰ Ibidem., Pág. 252.

En cuanto a la libertad de sindicación, considera que la doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: a) La libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) La libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

Nos expone su opinión sobre la cláusula de exclusión de ingreso: es una formación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados. La Ley de 1970 modificó el párrafo final del artículo 395 en los términos siguientes: “a quienes sean miembros del sindicato contratante”, fórmula que debe considerarse equivalente a quienes sea miembros del sindicato titular del contrato colectivo.

En relación a la cláusula de exclusión por separación, nos dice que: es otra notación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.

Sobre la cláusula de ingreso, plantea que “por regla general, contienen un formación constante y una eventual: la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, concluido el cual, el patrono podrá hacer libremente su designación; la segunda es el señalamiento de un término de prueba, dentro del cual podría el patrono separar sin responsabilidad o, y ésta es una segunda opción, solicitar el

sometimiento del trabajador a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato.”⁸¹

Para nuestro autor, los principios y funcionamiento de la cláusula de separación y el funcionamiento de la cláusula depende de la presencia de algunos presupuestos: a) En primer lugar, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley, la cláusula debe constar en el contrato colectivo, por lo tanto, debe ser una estipulación expresa y escrita. b) La aplicación de la cláusula, en sus dos aspectos, renuncia y expulsión, está condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato, pues no se puede renunciar sino a lo que se tiene o se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la que no pertenece.

Define los conceptos de renuncia y expulsión de la siguiente manera:

A) La renuncia: es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte. La aplicación de la cláusula dependerá de que se cumplan determinados requisitos: a) La decisión debe haber sido tomada, pues si la renuncia se obtuvo por medio de coacción o violencia, será nula. El trabajador podrá reclamar la nulidad de inmediata o al ser notificado de que queda separado de su empleo. b) El órgano competente del sindicato debe aceptar la renuncia. c) La directiva sindical pondrá el hecho en conocimiento del patrono y le solicitará separe al trabajador de su empleo. d) Al patrono le es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se aceptó la renuncia presentada por el trabajador. e) el mismo patrono, con base en la cláusula de ingreso, si el sindicato no mencionó el nombre del sustituto, solicitará la designación de la persona que cubrirá la vacante.

B) La expulsión:

⁸¹ Ibidem. Pág. 313.

a) El derecho sustantivo o los motivos o causas de expulsión. El inciso g de la fracción VII del artículo 371 del proyecto estableció: “La expulsión sólo podrá decretarse por causas graves, expresamente consignadas en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso”.

b) El derecho procesal o el proceso de expulsión: puesto que la fracción VII habla de procedimiento de expulsión, se preguntaron los miembros de la comisión si esa declaración sería suficiente, y como surgiera la duda, se dio lectura al párrafo segundo del artículo 14 de la Carta Magna. En esta convicción se redactaron los diversos incisos de la fracción VII: a) el tribunal que conocerá de la expulsión es la asamblea de trabajadores, lo que excluye la decisión que pudiera tomar la directiva sindical, esto es, con la vieja fórmula inglesa, el trabajador sólo puede ser juzgado por sus pares. b) La asamblea, dice el inciso “a” se reunirá “para el solo efecto de conocer de la expulsión, precisamente porque no actúa como una asamblea ordinaria, sino como un tribunal, en la misma condición del poder legislativo cuando se erige en gran jurado para juzgar al Presidente de la República. Inciso “c”: El trabajador afectado será oído en defensa por sí o por persona de su confianza, o por ambos, según su voluntad. En cada una de las asambleas en que se considere su caso.

c)

De la Cueva nos ilustra sobre las acciones que tiene el trabajador expulsado. La acción debe intentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 371. En primer término, en contra del sindicato que decretó la expulsión, que es el demandado principal y de quien exigirá, como resultado de las violaciones en que se incurrió de las normas sustantivas y procesales, la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la restitución del empleo que desempeñaba en la empresa y el pago de los salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación en el puesto, y en segundo lugar, en contra del patrono, al que podría llamarse el demandado accesorio, porque es

ajeno al debate sobre la expulsión y del que se exigirá exclusivamente, la reinstalación en el trabajo.⁸²

Nestor de Buen piensa que históricamente los sindicatos son el producto del desarrollo capitalista. Nacen en Inglaterra y en su nombre: *Trade-Unión*, expresan la idea de conjunto. Los sindicatos intentan lograr la unidad de los trabajadores. Se trata de un instrumento social, dirigido a las clases sociales, que en el concepto de Lenin son “grandes grupos de hombres que se diferencian por su lugar en el sistema históricamente determinado de la producción social, por su relación (en la mayoría de los casos confirmado y precisada en las leyes) hacia los medios de producción, por su papel en la organización social del trabajo y, por consiguiente por los medios de obtención y por el volumen de la parte de la riqueza social de que disponen. Las clases- puntualiza Lenin- son grupos de hombres en los que unos pueden atribuirse el trabajo de otros gracias a la diferencia del lugar que ocupan en un determinado sistema de la economía social” (cit. por G. Glezarman y V. Smenov en *Clases y lucha de clases*, Colección 70, Grijalbo, México, 1968, p. 53).⁸³

El derecho de sindicalización se entiende entonces, como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical.

De Buen nos formula cuáles son los principios de los sindicatos como fenómenos clasistas:

⁸² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Pág. 315 a 322.

⁸³ BUEN L. Nestor De, Derecho del Trabajo, II, Op.cit. Pág 571

a) El principio de unidad, la unión de los trabajadores.

b) Principio de exclusividad. La exclusividad sindical puede producirse en dos sentidos diferentes. El primero expresa la idea de que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación del interés profesional ante la empresa. El segundo, que es consecuencia del primero, atribuye también al sindicato mayoritario la legitimación necesaria para celebrar el contrato colectivo. (artículos 387 y 388), del que será titular de acuerdo a la terminología de la Ley (artículo 389) o administrador, conforma a la más en boga en la vida sindical.

c) Principio de autonomía. Autonomía significa, en lo esencial, la posibilidad de dictarse para sí mismo normas de conducta, esto es, establecer un régimen jurídico.

d) Principio de democracia. Nuestro derecho positivo está construido, a este propósito, en base a la idea democrática, según se desprende del segundo párrafo del apartado VIII del art. 371 que al referirse a las asambleas dispone sin dejar margen para una fórmula diferente que “Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos”.⁸⁴

Euquerio Guerrero nos describe las cinco formas de sindicación reconocidas en la Ley:

Sindicato gremial es el que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aun cuando la variedad de los centros de trabajo produzca la natural diversidad de características. Esta forma de sindicatos, aunque parece la más natural, ha sido combatida porque se le acusa de crear división entre los trabajadores. Cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares, sin importarles los del resto. Trata de

⁸⁴ Cfr. BUEN L. Nestor De, Derecho del Trabajo, Op.cit. Págs. 580 a 627.

lograr las mejores condiciones para los compañeros de la misma labor y, en ocasiones, se llega a antagonizar con los trabajadores de otro gremio, pues resaltan la importancia del trabajo que realizan comparándolo con el de otros.

Sindicato de empresa es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios, o especialidades, de sus miembros. En este tipo de sindicato ocurre el fenómeno precisamente opuesto al del sindicato gremial, pues da lugar a que los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio se vean postergados, ante la fuerza de las mayorías que por ello mismo se apoderan de la dirección del sindicato. Es frecuente observar que en estos sindicatos, habiendo agremiados que son empleados de oficina y otros que son obreros manuales, las mayores prestaciones las obtiene el grupo que detenta el poder y esto va creando un antagonismo inconveniente.

El sindicato industrial, en lugar de agrupar a los individuos de una sola empresa, reúne a todos los de diversas empresas; pero dentro de la misma rama industrial. Por ejemplo: si se tratara de un sindicato de todos los trabajadores intelectuales y manuales de empresas textiles, se fundaría el sindicato de la rama industrial textil. Podrían agruparse trabajadores de dos o más empresas, pero todas dentro de la misma actividad. Es así una combinación de los dos anteriores, pues si, por un lado, no señala los distinguos individuales de profesión u oficio, sí toma la característica general de la rama industrial. El inconveniente que puede presentarse, de hecho, en esta clase de asociación, es que hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas de cada una son muy distintos y el comité central del sindicato puede actuar en forma equivocada por desconocer esas peculiaridades.

Los sindicatos nacionales de industria están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas, en uno y otro caso, en dos o más entidades federativas. En este caso se agudizan los inconvenientes señalados en el párrafo anterior, pues la mayor extensión del territorio que abarcan crea, lógicamente, una mayor dificultad para captar los distintos problemas de sus unidades.

“En el sindicato de oficios varios se autoriza el establecimiento de esa asociación profesional en localidades reducidas, aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa. El fenómeno del sindicalismo llevó al legislador a idear esta clase de sindicato, pues ocurre que en pequeñas poblaciones puede haber un corto número de trabajadores existentes pueden ser también pequeñas, dando ocupación a un número limitado de obreros.”⁸⁵

Héctor Santos Azuela considera que: “en su acepción lata, como la expresión más acabada de la organización profesional, el sindicato se explica como una coalición permanente de trabajadores o patrones, constituido con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social. Se le considera, entonces, como un organismo libre formado con independencia del Estado y por lo común autónomo de cualquier otro grupo o cuerpo social. Es criterio generalizado que los sindicatos agrupan y se conforman, con personas de una condición profesional común, que pretenden

⁸⁵ GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa, décimo séptima edición, México, 1976, Págs. 315 y 316.

con la acción unificada, la defensa y promoción de sus intereses colectivos en la cotidiana experiencia laboral.”⁸⁶

Por último nos indica que el artículo 361 de la Ley, reconoce a los sindicatos patronales, los que pueden ser de dos especies:

- a) Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades y
- d) Los nacionales, que se integran con patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.⁸⁷

En nuestra opinión, la libertad sindical es una condición ineludible para el desarrollo de las instituciones del derecho del trabajo en México. La independencia y autonomía sindicales deben ser respetadas, tanto por los patronos, como por las autoridades y desde luego, por las mismas organizaciones sindicales.

Desde nuestro punto de vista, la discusión que suscita la cláusula de exclusión, debe desplegarse con libertad de criterio y sin amenazas ideológicas. A nosotros nos parece que los sindicatos tienen derecho de vigilar a quiénes participan en sus organizaciones, e impedir la injerencia de infiltraciones indeseables por la vía de la cláusula de exclusión de ingreso. Sin embargo, no estamos de acuerdo en la utilización represiva de la cláusula de exclusión por separación, que frecuentemente se esgrime frente a disidentes u opositores de las dirigencias sindicales burocratizadas que se eternizan en los cargos sindicales.

1.3.5 Los requisitos de formación de los sindicatos

El tema de los requisitos para la formación de los sindicatos, que debiera de apegarse a lo que marca la ley, es sin embargo un asunto polémico. Si bien,

⁸⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Porrúa, segunda edición, México, 1992, Pág. 94.

⁸⁷ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Op.cit, Págs.117 y 119.

con el cumplimiento de los requisitos de fondo y forma, el sindicato debiera quedar perfectamente constituido ante las autoridades y ante terceros, la realidad siempre es terca en contradecir lo establecido. El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que se pueden constituir sindicatos sin autorización previa, pero el artículo 365, dispone que los sindicatos deberán registrarse ante las autoridades competentes. Y es aquí, ante este requisito legal que se distorsiona el principio de la libertad sindical.

Mario de la Cueva cita el antecedente de la Ley veracruzana de 1918 cuyo artículo 143 decía: “Todo sindicato legalmente constituido tiene personalidad jurídica diversa de la de los asociados”, disposición que se ha repetido en todas las leyes del trabajo hasta el artículo 374 de la legislación vigente.

Nos comenta que la doctrina clasificó estos requisitos en dos grupos, requisitos de fondo y requisitos de forma: los primeros se subdividían en dos, elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Los segundos son los requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.

Para De la Cueva los requisitos de fondo son los elementos que integran el ser social del sindicato.

El sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas asociaciones son únicamente los formados por los trabajadores o por patronos.

Un segundo requisito se refiere a la finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo.

Los requisitos en cuanto a las personas, nos dice don Mario que el artículo 364 de la Ley previene que “los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo”.

Igualdad del hombre y de la mujer: las reformas constitucionales y legales de 1974, establecieron la igualdad plena de los sexos en el problema del trabajo.

Los menores de edad ante los sindicatos. Las reformas de 1962 se inspiraron en el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles, convencidos como estaban sus autores de que las condiciones de vida del pueblo exigen que se abran las puertas del trabajo a quienes necesitan vivir de él, respetando, claro está, la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación primaria del niño. El artículo 362 de la Ley dispone que “los trabajadores mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos”, sin otra limitación, por prevención del artículo 372, fracción II, que “no poder integrar la directiva del sindicato” los menores de 16 años.

Los extranjeros ante los sindicatos nacionales: no se conoce, después de 1917, disposición alguna que prohibiese a los extranjeros ingresar a un sindicato. Existe la limitación de no poder desempeñar puestos en la dirección de la agrupación.

En relación con los trabajadores de confianza, el artículo 183 dice que “los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los

demás trabajadores”. Y el 363 repite que “no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza”.⁸⁸

En relación a los requisitos formales, señala que están enunciados en el artículo 365 de la Ley, que previene, con algunas precisiones y variantes terminológicas, del artículo 242 de la Ley de 1931: acta de asamblea constitutiva, redacción de los estatutos por escrito y acta de la asamblea en la que se hubiere elegido a la primera mesa directiva.

La variante fundamental consiste en que mientras la Ley anterior exigía que se remitieran a la autoridad registradora las actas originales de las asambleas y los estatutos, la Ley nueva habla únicamente de copias autorizadas de aquellos documentos; la comisión comprendió que los documentos originales pertenecen necesariamente a los archivos de los sindicatos:

1. El acta de asamblea constitutiva: la reunión de los trabajadores es el acto primario, constitutivo, dice la Ley, del sindicato.

La fracción I del artículo 365 de la Ley ordena se remita la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva a la autoridad que debe efectuar el registro del sindicato, por lo tanto, su falta dará por resultado que la organización no puede adquirir su existencia legal.

2. La copia autorizada de los estatutos: estos son, para no usar la palabra constitución, la norma fundamental de los sindicatos y como tal, deben regir toda la vida sindical. El artículo 365 ordena que junto con la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, se envíe a la autoridad registradora una copia igualmente autorizada de los estatutos, lo que confirma que se trata de una formalidad escrita.

⁸⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Págs. 331, 332, 333, 334 y 335.

El artículo 371, en su fracción VIII, segunda de las cláusulas imperativas, destinada a la convocatoria de las asambleas, al quórum de sesión y al de votación: no solamente en los sindicatos, sino en todas las asociaciones civiles y mercantiles o de otra naturaleza. Ocurre que las directivas no convocan a la asamblea en las fechas señaladas en los estatutos o cuando hay algún asunto especialmente grave y urgente; la norma concede al 33 % de los miembros de la asociación, la facultad de promover ante la directiva la convocatoria a la asamblea y si no se hace en un plazo de diez días, lanzar la convocatoria, en la inteligencia de que el quórum de asistencia debe ser de las dos terceras partes de los asociados, por lo menos.

3. El acta de la elección de la directiva: este formalismo está señalado en el artículo 365, fracción IV, pero es posible que la elección se lleve al cabo en la misma asamblea constitutiva, lo que dará por resultado que las dos actas se fusionen. Sin embargo, las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras tantas actas. En cada ocasión de cambio de directiva, deberá remitirse a la autoridad registradora una copia del acta, a efecto de que puedan los recién electos representar al sindicato; así se explica la fracción II del artículo 377, que impone al sindicato la obligación de comunicar a la autoridad, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva.⁸⁹

Nos explica, el proceso del registro de los sindicatos, considera que el registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo.

Nos presenta una lista de los principios que la Ley de 1970, estableció para el registro de los sindicatos:

1. El registro no es elemento constitutivo del sindicato: el artículo 365 declara que los sindicatos deberán registrarse...Implica que los sindicatos

⁸⁹Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Págs. 336 y 337.

existen desde el momento en que la asamblea de trabajadores decide su nacimiento; el registro, igual que el depósito en el derecho francés, es un medio publicitario. Al respecto la Corte dictó la ejecutoria publicada en el apéndice de jurisprudencia de 1975:

“La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro.”

2 La enumeración de los requisitos para el registro de los sindicatos. La finalidad prevista en el artículo 356, número mínimo de 20 trabajadores y exhibición de los documentos exigidos por el artículo 365.

3 La finalidad sindical: el sindicato debe proponerse como fin primero, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo, pero, según todo lo expuesto en los capítulos anteriores, nada impide la postulación de otras finalidades, entre ellas, y de manera principal, la intervención en la política nacional e internacional.

4 El número mínimo de trabajadores para la constitución del sindicato: artículo 364, de la Ley de 1970: “para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada, dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y al en que se otorgue éste.

5 El procedimiento de registro: El artículo 366: Si la autoridad ante la que se presente la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días, se tendrá por hecho el registro. La Cámara de diputados, en su dictamen de 29 de octubre de 1969, aprobó la norma en los términos siguientes:

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los 3 días siguientes a la

presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

6 Las autoridades registradoras: la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

7 Los efectos del registro: si el registro dejó de ser un elemento constitutivo, tiene no obstante una importancia grande en la vida de los sindicatos: a) Primeramente, crea la presunción *iuris tantum* de que satisface los requisitos de fondo necesarios a su existencia. b) Este primer efecto posee un valor general: la Ley superó la imprecisión de la Ley de 1931 al establecer, en el artículo 368, que “el registro otorgado por la Secretaría del Trabajo o por las juntas de conciliación y arbitraje, produciría efectos ante todas las autoridades”. c) El registro prueba asimismo que el sindicato es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los que les correspondan en las relaciones de derecho privado, y representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales. d) la obligación impuesta a los sindicatos de presentar el acta de la sesión en que se eligió a la mesa directiva, faculta a ésta a representar a la institución ante todas las autoridades y en las relaciones con los patronos.

8 La cancelación del registro: el artículo 87 de la OIT, declara que “las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa”. El artículo 370 de la Ley: Los sindicatos no están sujetas a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.⁹⁰

El maestro Euquerio Guerrero agrega a lo expuesto anteriormente por De la Cueva, otros elementos para la constitución del sindicato:

I. Denominación que los distinga de los demás.

⁹⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Págs. 342,343, 345 y 346.

II. El domicilio, o sea el lugar en que legalmente puedan tratar todos los asuntos que les afecten, inclusive dónde se debe notificarles cualquier resolución judicial o administrativa. El domicilio es propio de toda persona moral y el sindicato, después de obtenido su registro adquiriría esa personalidad.

III. Duración. Al respecto deberá indicarse si el sindicato se constituye por tiempo indeterminado o a plazo fijo o por obra determinada. Con un criterio similar al que rige en materia de contratos o relaciones de trabajo, la ley se dispone que cuando no exista disposición sobre esta materia, se entenderá que el sindicato fue constituido por tiempo indeterminado.

IV. Condiciones de admisión de miembros. Precisamente es al señalar este requisito en donde debe buscarse que las libertades del hombre sean respetadas, para que las condiciones de admisión en forma alguna coarten o limiten los derechos básicos de la persona humana.

V. Obligaciones y derechos de los asociados. En esta parte creemos que debe cuidarse de no incluir aspectos contrarios al cumplimiento de sus deberes como trabajadores de la empresa, pues la disciplina sindical, aun la más rígida, debe tener como límite los marcos legales.

VI. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.⁹¹

Para Santos Azuela es del dominio común, que para favorecer los más descalificados intereses y consolidar el aparato de control, el registro sindical en México es secreto; un auténtico archivo confidencial de las autoridades laborales y de las organizaciones sindicales oficializadas.

Por razones de control social y político, el registro sindical está privado de un carácter de consulta abierta, no pudiendo la gente informarse sobre qué asociaciones están registradas; cuales son sus estatutos; qué contratos colectivos están archivados; cómo se encuentran formados y qué elementos

⁹¹ Cfr. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del trabajo, Op.cit. Págs.321, 322 y 323.

ocupan las diversas directivas. Este registro secreto, sirve con frecuencia a los intereses de la empresa, propiciando la utilización de los contratos de protección firmados por los patrones con sindicatos espurios, paradigmas de la corrupción y el entreguismo.

Para este autor, el camino más viable hacia una enmienda esencial del sistema jurídico vigente, en aras de garantizar la libertad sindical, con auténtico sentido democrático, es suprimir con la regulación legal, la injerencia del Estado y las posibilidades patronales de entrometerse y controlar las organizaciones sindicales.⁹²

Por último, Jesús J. Castorena afirma que: “la formalidad no solamente es *probationis causa*, sino esencial o solemne; pues de no constar por escrito no existe ni puede existir el sindicato, ya que no se le puede materialmente registrar. Así lo dispone el artículo 366, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.”⁹³

Castorena prevé la posibilidad de la nulidad que puede ser decretada por la autoridad independientemente de la cancelación del registro; si el vicio es de origen abarca la constitución misma del sindicato, ya que el registro es un requisito formal solemne.

Para terminar este tema, proponemos una reflexión en torno a la concepción tripartita de la representación sectorial en las instituciones del derecho del trabajo y la relación que guardan con los requisitos para el registro sindical. El legislador consideró la representación tripartita en la conformación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el fin de propiciar la negociación y el arbitraje en los conflictos laborales. En un principio el esquema fue justo, sin

⁹²Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo. Op.cit. Págs. 112, 113 y 114.

⁹³ CASTORENA J. Jesús, El Derecho de Huelga en México, Op.cit. Pág. 243.

embargo, al paso del tiempo, los intereses de los patrones con los representantes del gobierno, empezaron a coincidir cada vez más. Pero, no sólo eso, en la distorsión del tripartismo, los dirigentes sindicales antidemocráticos, coincidieron con los representantes patronales y del gobierno, para impedir que se constituyeran verdaderos sindicatos independientes, negándoles el registro u obstaculizando los recuentos. En el último capítulo de la tesis, cuando se revisen las propuestas de reformas que ha presentado la Unión Nacional de Trabajadores, veremos la propuesta de la creación del Registro Nacional de Organización Sindicales y Contratos Colectivos, que pretende dar una alternativa al problema del registro sindical.

1.3.6 La personalidad jurídica

Los sindicatos adquieren personalidad jurídica propia cuando se constituyen para los fines establecidos en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo y cumplen con los requisitos que les exige la Ley para obtener su registro.

Como dice Euquerio Guerrero: “el artículo 374 reconoce a los sindicatos legalmente constituidos personalidad moral, por lo que los faculta para adquirir bienes muebles, adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercer las acciones correspondientes.”⁹⁴

Mario de la Cueva haciendo referencia a la personalidad jurídica de los sindicatos en el derecho mexicano, nos dice que: “a partir de la Constitución de 1917, se reconoció la personalidad jurídica de los sindicatos. Las fracciones XVI a XIX de la Declaración reconocieron a los sindicatos como los representantes de los intereses y derechos colectivos; transformaron la huelga, de simple

⁹⁴ GUERRERO, Euquerio, Manual del derecho del Trabajo, Op.cit. Pág. 331.

hecho productor de efectos jurídicos en acto jurídico; facultaron a los mismos sindicatos a solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje fijara las condiciones colectivas de trabajo que deberían regir en las empresas o ramas de la industria en substitución de las contenidas en los contratos colectivas de trabajo sujetos a revisión.

El derecho del trabajo ya no puede ser colocado ni en el derecho público ni en el derecho privado, porque forma parte de un género nuevo, que es el derecho social.”⁹⁵

Para De la Cueva, la personalidad sindical está viva en todo momento para actuar frente al capital y ante cualquier autoridad, en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de los trabajadores en defensa de los derechos que deriven de las relaciones individuales de trabajo.

Señala que el artículo 378 prohíbe a los sindicatos “ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”. La capacidad limitada de derecho privado de que gozan los sindicatos: adquisición libre de bienes muebles, en tanto, en relación con los bienes inmuebles, pueden adquirir únicamente los “destinados inmediata y directamente al de su institución.”

La desaparición de la personalidad jurídica: se señalan dos causas, la disolución del sindicato, regulada en el artículo 379 de la Ley, y la cancelación del registro en los casos previstos en el artículo 369, previo el juicio correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.⁹⁶

⁹⁵ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Pág. 349.

⁹⁶ Ibidem., 351.

Para Juan Soto Cerbón “el sindicato, como persona o sujeto colectivo de naturaleza específica, tiene personalidad jurídica propia, al igual que las individuales de la persona humana; pero esta personalidad no le significa quedar exento de las responsabilidades sociales, ni estar colocadas en un rango supralegal o supraestatal. La personalidad jurídica de los sindicatos, que les permite ser sujetos para el goce y disfrute de derechos, y cuya existencia no depende de ningún reconocimiento o constitución de la ley o de la autoridad pública, lleva a esta institución de los trabajadores a una función de grave y trascendencia responsabilidad social, sin que pueda actuar en otros campos y con intereses ajenos a lo que la naturaleza de su personalidad jurídica le asigna de manera indefectible.”⁹⁷

“En lo que toca a la representación del sindicato, el voto de la mitad más uno, que en la generalidad de los casos representa la mayoría de los trabajadores al servicio de una empresa, tiene la fuerza de estructurar y de dar contenido a la personalidad jurídica del sindicato, y además la facultad de ejercicio de los derechos que le corresponden, como son todos aquellos que se refieren a la celebración, revisión, cumplimiento, modificación y terminación del contrato colectivo de trabajo, del reglamento interior del trabajo, etc (con excepción de la aplicación de la cláusula de exclusión, para la cual se requiere del voto de las dos terceras partes).”⁹⁸

El artículo 692 de la Ley establece con respecto a las normas sobre el acreditamiento de la personalidad en juicio lo siguiente: Frac. IV. “Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo, o la Junta Local, de haber quedado registrado la directiva del sindicato.”

⁹⁷ SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Op.cit. Págs. 219 y 220.

⁹⁸ Ibidem., Pág. 221.

Retoma el maestro Santos Azuela el Apéndice de Jurisprudencia de 1975, obra en la página 233, la siguiente ejecutoria: “La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época desde su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios”.

Por último, recomienda que con la supresión de la legislación reglamentaria para permitir el ejercicio irrestricto de la libertad sindical, se dejaría de sujetar a formalidades administrativo-judiciales la creación libre de los sindicatos, siendo realmente los trabajadores, fuera de la acción y la injerencia del Estado, los que darían vida y personalidad jurídica a sus organizaciones.⁹⁹

En nuestra opinión, la personalidad jurídica de un sindicato, deriva de un acto de voluntad mayoritario, donde los trabajadores deciden constituirse en una organización sindical con sus cinco modalidades, para ejercer sus derechos y obligaciones consubstanciales a los fines para los que se crea. El acreditamiento de la personalidad jurídica a las direcciones sindicales, conocida como “toma de nota”, se utiliza para regatear al sindicato su voluntad mayoritaria, favoreciendo la autoridad a direcciones sindicales espurias e impuestas a los trabajadores, que usurpan tanto la representatividad, como el uso de los bienes sindicales.

1.3.7 Estructura de los organismos sindicales

El artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, establece el derecho de los sindicatos a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

La estructura básica de los organismos sindicales son la asamblea y los estatutos. En la asamblea los trabajadores eligen a sus representantes y toman

⁹⁹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Págs. 112 y 113.

las decisiones fundamentales de la organización. Sería inimaginable que un sindicato decidiera ir a la huelga sin consultar a la asamblea o que se celebrara la firma de un contrato colectivo, sin informar a la asamblea y que se renovara la dirección sindical sin convocar a la asamblea. Bueno, aunque parezca inimaginable, llega a suceder: las llamadas asambleas de papel, incluso la constitución del sindicato sin asamblea y sin trabajadores. Es vergonzoso, pero existen sindicatos, federaciones y confederaciones, que venden el paquete completo a empresarios que invierten en nuevas empresas, pero que no quieren sindicato, ni trabajadores sindicalizados. Un ejemplo en nuestro país es la empresa estadounidense Wall Mart, que actualmente tiene registrados a tres sindicatos y los trabajadores no saben que existen.

El artículo 371 de la Ley, establece el contenido de los estatutos de un sindicato. Para Mario de la Cueva, los derechos de los trabajadores sindicalizados pueden dividirse en derechos directos y derechos reflejos: los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, en tanto los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

Los derechos directos, derivados de las normas estatutarias de la comunidad son: a) el derecho a participar en la vida del sindicato, con los mismos derechos de todos los sindicados, un resultado consecuente con el sentido democrático de las organizaciones sindicales obreras. b) Como consecuencia de ese derecho general, el de concurrir a las asambleas. c) Otro aspecto del mismo derecho general, es la facultad de votar las decisiones de la asamblea y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical. d) En este mismo orden de ideas, el derecho a desempeñar el cargo para el que fue elegida la persona. e) El derecho de exigir el cumplimiento puntual de los estatutos y reglamentos sindicales. f) Derecho de exigir rendición de cuentas. g) La facultad de exigir la intervención del sindicato ante el empresario o las

autoridades del trabajo, a fin de que reclamen el cumplimiento cabal de sus derechos individuales.

Los derechos reflejos: derecho de preferencia sindical; son derechos que se fundan en la ley, pero la pertenencia al sindicato es la condición para que se apliquen.

Para De la Cueva, los órganos de base del sindicato son la asamblea y los directivos. La asamblea constitutiva es el órgano creador, mientras la asamblea y la directiva son los órganos creados.

Aunque no se precisan en la Ley los tipos de asambleas que hay, las asambleas ordinaria son las que se ocupan de los asuntos necesarios al funcionamiento de la institución, de los que año con año deben resolverse, mientras las extraordinarias son las que se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y urgentes.

Estima que los legisladores redactaron un verdadero crucigrama para diseñar la forma de convocar a las asambleas. Puesto que en el caso que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33 % del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán solicitar hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o sección. Observa el maestro que la redacción de la Cámara otorga una sola facultad: si la directiva no convoca a las asambleas previstas en los estatutos, lo que quiere decir que si concurren circunstancias imprevistas, que son la materia de las asambleas extraordinarias, los sindicatos no tienen a su disposición ningún medio de defensa, así, por ejemplo, si surge la urgencia de la destitución de la directiva,

nada puede hacerse, ni siquiera en la hipótesis de que la solicitud proceda de un 70 u 80 % del total de los miembros del sindicato.¹⁰⁰

En cuanto a la forma de la convocatoria, época de celebración, quórum de asistencia y quórum de votación en las asambleas, reconoce que, “la Ley dejó a los estatutos la reglamentación de las cuestiones planteadas, con dos excepciones: una particular, en la hipótesis de que los trabajadores convoquen a la asamblea, si la directiva no lo hace, que reclama un quórum de asistencia de dos tercios del total de los miembros del sindicato o de la sección, y una general, el quórum de votación, que debe ser del 51 %, por lo menos, del total de los miembros del sindicato, lo que implica que el quórum de asistencia debe ser de ese porcentaje, por lo menos; fue la única disposición de la Iniciativa que quedó intacta y tiene por objeto evitar que las directivas sesionen con un número reducido de sindicatos y adopten decisiones.”¹⁰¹

En relación a la directiva la concibe como un órgano representativo y ejecutivo que tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de asamblea:

1. Designación e integración: la directiva es y debe ser nombrada por la asamblea. Así se desprende de la fracción IX del artículo 371, que previene que los estatutos deben contener el procedimiento para la elección de la directiva; la disposición se perfecciona en el artículo 365, fracción IV según el cual, para el registro del sindicato debe enviarse a la autoridad registradora copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

2. La representación sindical: el artículo 376, siguiendo la tendencia cristalizada en los estatutos, habla del secretario general o de la persona que designe la directiva como el representante del sindicato.

¹⁰⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, Op.cit., Págs. 357

¹⁰¹ Ibidem., Pág. 358

3. Las funciones de la directiva: dirigir el estudio y la lucha obrera en defensa y para el mejoramiento de los intereses del trabajo, y al través de ella, preparar el triunfo de la justicia social en el mañana.

4. La responsabilidad de la directiva: los artículos 251 y 252 de la Ley de 1931, que hablaban de la responsabilidad se suprimieron.

5. Duración y renovación de la directiva: el artículo 371 de la nueva Ley, impone la cláusula que fije el período de duración de la directiva.¹⁰²

Sobre el aspecto importantísimo del patrimonio sindical, conforme lo dispone el artículo 371, nos explica cómo el sindicato integra su patrimonio activo:

1. las cuotas sindicales y otros rubros. Las cuotas son acordadas por los trabajadores en la asamblea constitutiva, así lo previene la fracción XII del artículo 371 de la Ley: forma de pago y monto de las cuotas sindicales; a falta de estipulación, no se podrá exigir de los trabajadores ninguna aportación. De ahí el artículo 132, fracción XXII que impone a los patrones la obligación de hacer en los salarios las deducciones de las cuotas sindicales, que deben de ser las consideradas en el artículo 110, fracción VI, precepto que autoriza los descuentos de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos.

2. El destino del patrimonio: se utiliza para el mejoramiento efectivo de las condiciones de vida de los trabajadores.

3. La administración del patrimonio: la fracción XI de la nueva Ley dice: Normas para la administración adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato. La administración y disposición de los bienes que lo forman quedan sujetas a las reglas que establezca en los estatutos la asamblea constitutiva.

4. La rendición de cuentas: en los artículos 371, fracción XIII y 373, se determina la obligación de la directiva de rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio,

¹⁰² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Págs. 359 y 360.

en la inteligencia de que si los dirigentes no lanzan la convocatoria, podrá el 33 % de los trabajadores seguir el procedimiento establecido en la fracción VIII del artículo 371.

5. La liquidación del patrimonio: la Ley no lo dice con claridad, pero la liquidación sólo puede realizarse en los casos de disolución del sindicato.¹⁰³

En el rubro de las obligaciones y prohibiciones de los sindicatos nos plantea, apegándose a los artículos 377 y 378, las siguientes disposiciones:

Obligaciones de los sindicatos: el primero de los preceptos citados menciona los deberes de información hacía las autoridades del trabajo. Son éstas las únicas competentes para solicitarlos.

La fracción primera impone la obligación de “proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos”. Esta obligación es contraria al principio de la libertad sindical, pues es una intromisión en la vida interna de los sindicatos.

La fracción segunda tiene por objeto afirmar la personalidad de los dirigentes sindicales ante todas las autoridades y también frente a los particulares: para su registro, los sindicatos están obligados a presentar copia del acta de la asamblea en la que se hubieses designado la directiva. La norma se completa con la disposición procesal del artículo 692, según el cual, “los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo o la Junta local de conciliación y arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato” (toma de nota).

Prohibiciones a los sindicatos: el artículo 378: no intervenir en asuntos religiosos y no ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.¹⁰⁴

¹⁰³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Págs. 361 y 362.

¹⁰⁴ Ibidem. Pág 363

Por último, hace mención a la problemática de la disolución de los sindicatos y sus efectos:

1. La liquidación del patrimonio: debe llevarse a cabo de acuerdo a lo dispuesto en los estatutos. El artículo 380 ratificó el principio, pero añadió que “a falta de disposición expresa pasaría el patrimonio a la federación o confederación a que perteneciera el sindicato y si no existían, al Instituto Mexicano del Seguro Social”.

2. La disolución del sindicato y las condiciones de trabajo. El artículo 403: “en los casos de disolución del sindicato, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Héctor Santos Azuela se refiere a la integración de la directiva sindical, recordando que el artículo 376 de la Ley establece que “La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos”. Nos explica que normalmente la estructura del sindicato es la siguiente: el secretario general; el del interior; el del exterior; el del trabajo; el secretario tesorero; el de conflictos y el de actas y se complementan con la formación de comisiones.

Nos indica que una obligación ineludible del sindicato es el deber de información en virtud del artículo 377 de la Ley, las autoridades del trabajo obligan a los sindicatos para que les proporcionen, en cualquier momento, los datos que estimen necesarios con respecto a sus actividades como tales; igualmente, a comunicarles dentro de un periodo de 10 días, los cambios que operen en la mesa directiva o en el régimen estatutario. Cabe la posibilidad de obligarlos a informar cada tres meses, sobre las altas y bajas de sus integrantes.

Dentro del marco de las limitaciones, la legislación prohíbe expresamente a los sindicatos, la realización de actividades comerciales con propósitos de lucro, así como toda intervención en actividades religiosas (artículo 378).¹⁰⁵

Nuestro punto de vista sobre las estructuras fundamentales de los sindicatos es en el sentido de respetar la vida interna de los sindicatos que se expresa en las asambleas. La dinámica sindical implica un debate permanente entre los miembros de un sindicato para resolver sus problemas internos, para plantear la revisión del contrato colectivo del trabajo, para darle vitalidad a los estatutos que rigen su vida interna y para preparar, en el caso que se requiera, el proceso de huelga en una empresa. La asamblea es la expresión del colectivo, su manifestación concreta. Es la voluntad de la mayoría.

1.3.8 Federaciones y Confederaciones

Creemos que en la teoría laboral, las federaciones y las confederaciones son la máxima instancia organizativa de los trabajadores y de los patrones. Con su formación los trabajadores y los patrones, alcanzan el mayor nivel de unidad posible. En sus inicios la formación de las federaciones y de las confederaciones, despertó en quienes las conformaron una gran expectativa. Su momento estelar fue sin duda la formación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), durante el gobierno del General Cárdenas. En su seno se reunían todas las tendencias del sindicalismo mexicano, inspirados en la política de la unidad a toda costa y de los frentes populares.

En el terreno de las organizaciones patronales, la formación de la Confederación Nacional de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO) y la Confederación Patronal de México (COPARMEX), constituyen el intento más serio de unir al sector empresarial de México.

¹⁰⁵ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Págs. 128, 139 y 140.

Sin embargo, con el paso del tiempo estas organizaciones cúpulas, tanto del sector obrero como empresarial, fueron distorsionando sus fines y sus métodos de acción. En el sector obrero se convirtieron en correas de transmisión de las políticas económicas que imponía el gobierno al grueso de los trabajadores. Se les controlaba a los sindicatos, incorporándolos al aparato político del gobierno, al partido de Estado. Se llegó a generalizar la corrupción al interior de las cúpulas obreras, se mediatizó su capacidad de lucha por unas cuantas posiciones políticas de poder. No se les organizaba para luchar por sus intereses, sino se les organizaba para “votar”. Al grado, que fueron perdiendo toda representatividad y toda autoridad. En la actualidad se encuentran muy debilitadas y en el colmo de la incongruencia ideológica, están apoyando a un partido político que representa los intereses políticos de sus adversarios de clase: los empresarios.

En cuanto a las federaciones y confederaciones del sector empresarial, éstas han pasado por una larga crisis de representatividad y de identidad ideológica, ya que también pasaron a formar partes del corporativismo de Estado, convirtiéndose en simples receptáculos y reproductoras del discurso oficial. Actualmente, con la llegada de un nuevo partido conservador al poder, empiezan a mostrar signos de revitalización y de movilidad de sus representados sociales.

Para adentrarnos más en el tema, y en las disposiciones legales que las regulan, nos apoyaremos en la guía del maestro Mario de la Cueva.

El Convenio 87 de la OIT del año 1948 dice expresamente en el artículo quinto, que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas...”

La Ley no contiene, como en el caso de los sindicatos una definición, pues el artículo 381 dice únicamente que los sindicatos “podrán formar federaciones y confederaciones”, añade, no obstante, que estas organizaciones se regirán por las disposiciones de los sindicatos, “en lo que sean aplicables”. Nos parece que es legítimo concluir que la definición debe ser paralela a la de los sindicatos.

Las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

“Las federaciones y confederaciones, último eslabón en la cadena de la unidad del trabajo, se integran por sindicatos, como la célula fundamental, que se ocupa de las más diversas actividades, de lo que tiene que deducirse que su misión es universal, porque consiste en lanzar su mirada sobre la totalidad de las cuestiones que afectan o pueden afectar el trabajo. No son uniones distintas a las de los sindicatos, ya que la única variante es el énfasis que ponen en la obtención de las finalidades inmediatas y mediatas del movimiento obrero: mientras los sindicatos están obligados a atender el problema de todos los días, sin descuidar no obstante a atender la posibilidad de realizar en el mañana un mundo justo, las federaciones y confederaciones miran lo universal y el futuro, sin que puedan ni deban olvidar los problemas del presente. Las federaciones y las confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos.”¹⁰⁶

Nos advierte que la Ley en el artículo 382 establece que “Los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario”.

¹⁰⁶ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II. Op. cit. Pág. 367.

La facultad de exigir, negociar y celebrar los contratos colectivos y los contratos-ley y de emplazar a huelga, pertenece, exclusivamente, a los sindicatos.

“Los sindicatos se integran con personas físicas las federaciones y confederaciones con personas jurídicas. En consecuencia, el único requisito es la existencia de los sindicatos y federaciones que actuarán como miembros constituyentes.”¹⁰⁷

De los requisitos de forma nos dice: “a) Cada sindicato o federación debe aprobar la medida. Por lo tanto, los trabajadores, y en su caso los representantes de los sindicatos, si están debidamente autorizados, deben reunirse en asamblea para decidir su ingreso a la federación o a la confederación, lo que significa que en la base del procedimiento se halla una solución democrática. b) la misma asamblea o una sucesiva, aprobará los estatutos, los cuales, según el artículo 383, independientemente de las cláusulas estatutarias sindicales que sean aplicables, contendrán: denominación y domicilio y los de sus miembros; condiciones de adhesión de nuevos miembros; y forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas. c) La asamblea constituyente o una posterior, nombrará la directiva.”

En cuanto al registro, plantea que: “la comisión quiso respetar los principios del sistema federal y las disposiciones del artículo 123 a cuyo efecto consideró como autoridades registradoras a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según que los sindicatos integrantes fuesen total o parcialmente de jurisdicción

¹⁰⁷ Op.cit., Pág 369.

federal o puramente locales. El procedimiento de registro es el mismo que los sindicatos.

Las federaciones y las confederaciones son personas jurídicas y sus órganos son la asamblea y la directiva.”¹⁰⁸

En nuestra opinión, las federaciones y las confederaciones adolecen de la misma problemática de los sindicatos, y una depende de la otra. Ha tenido que intervenir la Suprema Corte de Justicia de la Nación para confirmar que no se puede obligar a nadie a pertenecer a un sindicato, federación o confederación. Pero a pesar de lo anterior, la Ley del Trabajo burocrática establece que todos los sindicatos al servicio del Estado tienen que pertenecer a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FESTE). Una aberración que ofende el principio de la libertad sindical. Si partimos de la convicción de que para ejercer el derecho de huelga, con responsabilidad, pero con posibilidades reales de lograr sus objetivos, la unidad de los trabajadores es un requisito básico, nos daremos cuenta de la importancia de que las federaciones y las confederaciones sean verdaderas organizaciones representativas de los trabajadores.

1.4.1 Las convenciones colectivas

En la investigación de este tema, nos hemos encontrado que muchos autores lo incluyen definitivamente en el tema de los contratos colectivos. Ya que para algunos de ellos, los convenios celebrados entre la representación profesional de los trabajadores y el patrono, para establecer las condiciones de la prestación de los servicios dentro de la empresa, constituyen el contrato colectivo de trabajo.

¹⁰⁸ Ibidem., Pág. 370.

Para Nestor de Buen, la negociación colectiva constituye uno de los medios más eficaces de la acción sindical, esto es, del obrerismo organizado. Mediante la convención, las partes reducen la lucha a un entendimiento jurídico-económico y crean normas de conducta válidas para su mundo particular y susceptibles de instaurar el equilibrio obrero-patronal.

Una expresión concreta de las convenciones colectivas para este autor, son las comisiones mixtas, nos dice que: “las comisiones obrero-patronales, que se constituyen para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas (artículo 392), habitualmente nacen de los convenios colectivos, por ejemplo, las comisiones mixtas disciplinarias, de escalafón, las que se integran con vista a la capacitación de los trabajadores, las que se constituyen por disposiciones legales como: a) Comisión temporal para determinar la participación individual de los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículo 125); b) Comisión para formular el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores (artículo 158); c) Comisión temporal para formular el reglamento interior de trabajo (424); d) Comisión de seguridad e higiene (artículo 509).”¹⁰⁹

Para Mario De la Cueva “las convenciones colectivas son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social. Las convenciones colectivas son la institución suprema del derecho colectivo. Una vez formadas las convenciones colectivas, devienen la fuente formal autónoma del derecho del trabajo, que remata la pirámide, que, a su vez, tiene como base la declaración de derechos sociales.

Damos el nombre genérico de convenciones colectivas a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios,

¹⁰⁹ Buen L. Nestor De, Derecho del Trabajo, Porrúa, cuarta edición, México, 1981, Págs. 636.

para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio.”¹¹⁰

León Duguit en su Tratado de Derecho Constitucional consideró que “La convención colectiva de trabajo es, en general, un convenio para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrado entre los representante de los intereses empresariales y los representantes de los intereses obreros, que tiene por objeto determinar las condiciones según las cuales podrán efectuarse en el futuro la contratación de los trabajadores, particularmente en lo que concierne al monto de los salarios y a las horas de trabajo. En otros términos, la convención colectiva de trabajo es ley para las relaciones individuales de trabajo.”

Las convenciones colectivas son un derecho de los trabajadores, más no un deber, e inversamente, son un deber de los patrones, más no un derecho.

Sugiere De la Cueva posibles procedimientos para la formación de las convenciones colectivas: la negociación y la consecuente contratación colectiva libre y la acción de los trabajadores ante las juntas de conciliación y arbitraje, a efecto de que el tribunal de trabajo determine imperativamente para ambas partes el clausulado de las convenciones colectivas.

El segundo procedimiento es el efecto natural de la existencia de un derecho, pues si no se diera la acción, el derecho perdería su eficacia: a) La acción es de naturaleza colectiva, porque se ejerce por un sindicato en defensa del interés colectivo de los trabajadores, que es la fijación de condiciones iguales y de las mejores en beneficio de todos los obreros, presentes y futuros. b) Existe un procedimiento especial, regulado en los artículos 789 y siguientes de la Ley: la junta de conciliación y arbitraje, después de oír a las dos partes, deberá acopiar los datos indispensables para, en los términos del artículo

¹¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Págs. 377.

segundo de la Ley, “conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”. c) La decisión de la junta recibe el nombre de sentencia colectiva, precisamente porque resuelve un conflicto colectivo. d) Conviene precisar desde ahora que la resolución de la junta no necesita ajustarse a las peticiones y negaciones o contrapeticiones de los patronos, sino que el tribunal del trabajo disfruta de una gran libertad para la determinación de las condiciones de trabajo.

La sentencia, nuestra Ley la llama laudo, es obligatoria para los trabajadores y los patronos, substituye al contrato colectivo como acuerdo de voluntades, en ejercicio de la función jurisdiccional, que es con la conocida fórmula Giuseppe Chiovenda “la substitución de una actividad pública a una actividad ajena”.

Considera que un ejemplo claro de las convenciones colectivas es la negociación del reglamento interior de trabajo. La definición la encontramos en el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.¹¹¹

En nuestra opinión, las convenciones colectivas, son el marco general en el que se establecen los acuerdos entre los trabajadores y los patronos para desarrollar una actividad productiva en una empresa, en el que se definen los aspectos, económicos, técnicos, productivos y administrativos necesarios para el desarrollo del trabajo y el conocimiento de los derechos y obligaciones de ambas partes.

¹¹¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Págs.417 y 494.

1.4.1 El contrato colectivo ordinario

Hemos llegado a uno de los temas torales de la tesis, y claro, del derecho del trabajo. Para muchos autores, el contrato colectivo del trabajo, es una forma de crear la normatividad del derecho del trabajo. Así de importante es el tema.

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

El contrato colectivo del trabajo es un espacio de discusión, de diálogo, de acuerdos, de decisiones, de planeación entre las partes, los trabajadores y los patrones y el Estado.

Para su estudio conoceremos la regulación legal y los conocimientos sobre el tema que tienen varios autores.

Mario de la Cueva desarrolla la concepción triangular cuyos ángulos de base son la envoltura protectora y el elemento obligacional, en tanto el vértice, al que tiende la institución como el fin inmediato más elevado del derecho del trabajo, sería el elemento normativo.

Dice: “Esta concepción triangular nos facilita la fijación de las ideas: en un sentido amplio podríamos decir que los tres elementos mencionados son el contenido de las convenciones colectivas, pero preferimos continuar utilizando los términos integrantes, porque las convenciones no existen en sí y por sí, ya que no son sino la reunión de dichos elementos; a lo que hay que agregar

únicamente que la envoltura protectora y el elemento obligacional rodean o envuelven el elemento normativo, hasta hacer de él su contenido.”¹¹²

El elemento normativo o parte nuclear de las convenciones colectivas:

El artículo 391 de la Ley, prescribe: El contrato colectivo contendrá: I. Los nombres y domicilios de los contratantes; II. Las empresas y establecimientos que abarque; III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios; VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento; VIII. Disposiciones sobre la capacitación. IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta Ley; X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

El artículo 393 confirmó la tesis de que sin el elemento normativo las convenciones colectivas no adquieren existencia. La consecuencia inmediata de la falta del elemento normativo, en el aspecto de los salarios, consistirá en que los trabajadores podrán exigir, apoyados en el artículo 387 de la Ley y ejercitando, si lo creen conveniente, el derecho de huelga, la celebración del contrato colectivo que contenga la fijación de los salarios. Una segunda consecuencia consistirá en que el sindicato obrero podrá también reclamar, puesto que no existe contrato colectivo, la determinación de la totalidad de las condiciones de trabajo.

¹¹² Ibidem. Pág. 440.

Para De la Cueva el elemento obligacional se define como la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella. a) La obligación de mantener la paz social en la empresa o rama de la industria o del comercio englobada en la convención. b) Para el derecho mexicano, como parte del elemento obligacional, las cláusulas de exclusión y otros privilegios sindicales, en los términos del artículo 398 de la Ley. Se trata de una acción típicamente colectiva.

Para la formación de los contratos colectivos planteó que en virtud de la garantía constitucional de la igualdad de condiciones de trabajo, el legislador, desde la Ley de 1931, resolvió que en cada empresa existiría un solo contrato colectivo y otorgó al sindicato mayoritario, la facultad de representar los intereses de la comunidad de trabajadores y, consecuentemente, la de celebrar el contrato colectivo único, aplicable a la totalidad de las relaciones de trabajo.

La reglamentación en la Ley de 1970. El artículo 388 señala: a) Si concurren sindicatos de empresa o industriales, la titularidad de las acciones y derechos corresponderá al “que tenga mayor número de trabajadores de la empresa”. b) Si concurren sindicatos industriales se atenderá el número de trabajadores que tenga cada uno de ellos dentro de la empresa, sin atender al total de los miembros que los integren: si un sindicato industrial agremia a un total de tres mil trabajadores, pero únicamente a doscientos de la empresa afectada, en tanto otro cuenta solamente con mil, pero engloba cuatrocientos de la empresa, tendrá éste la titularidad de los derechos y acciones sindicales. c) El mismo principio se aplica en la concurrencia entre un sindicato industrial y uno de empresa, por lo tanto, se considera, exclusivamente, el número de agremiados en la negociación, sin tomar en cuenta el número de miembros del sindicato industrial. d) Si en la empresa existen únicamente sindicatos

gremiales, los titulares serán los sindicatos mayoritarios de cada profesión. Si no llega a un acuerdo la totalidad de los sindicatos, “cada uno celebrará un contrato colectivo para su profesión”. La fracción tercera del artículo 388, estableció: que los sindicatos gremiales que concurren con sindicatos de empresa o industriales, podrán celebrar un contrato colectivo para su profesión “siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria”.

Sobre la pérdida de la titularidad, recuerda que la exposición de motivos de la Ley de 1971, exponía: El artículo 389 resuelve un problema largamente debatido en la jurisprudencia y en la doctrina: si el sindicato mayoritario que celebró el contrato colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 389 establece:

La pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

En cuanto a los requisitos para celebrar los contratos colectivos, menciona lo dispuesto por el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo que “la representación de éstos se ejercería por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo estipulación especial en los estatutos”. De ahí surgió el artículo 692, fracción II, que ordena que los sindicatos “acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora”.

Los requisitos formales son dos: la forma escrita y el depósito ante la autoridad que designe la ley.

El depósito: La Ley de 1970 señaló en el artículo 390 la razón de la institución, al decretar que “el contrato colectivo, surtirá efectos desde la hora y la fecha de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”, que puede ser anterior, lo que producirá una aplicación retroactiva, o posterior, lo que conducirá a una diferición.

El artículo 394 de la Ley, protege a las minorías, al establecer que: “El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.”¹¹³

Acercas de la vida de los contratos colectivos nos dice De la Cueva: “en la duración de las convenciones colectivas entran en lucha dos principios: de un lado, la necesidad de una paz social o de una tregua por lo menos, y del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas. De esta oposición nace la síntesis: un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración.

Tres posibilidades de duración: Tiempo determinado, que no podrá ser mayor de dos años, pues si se fijara uno superior, el contrato colectivo podría no obstante ser revisado cada dos años parcial o totalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 397.

Tiempo Indeterminado, y finalmente, obra determinada no es posible fijar un plazo de duración.”¹¹⁴

Sobre el momento donde se tensan las fuerzas de las partes, o sea, la revisión, plantea que con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de estudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es

¹¹³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, II, Op.cit. Págs.442 a 457.

¹¹⁴ Ibidem. Págs. 466.

un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción.

Un principio general sustentado en el artículo 394 de la Ley, de que los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa.

Las formas de revisión son: La revisión convencional, en donde nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que estimen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.

La revisión obligatoria: el sistema que vamos a considerar es una institución propia del derecho mexicano. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurren a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento, el contrato queda prorrogado por un tiempo igual que al originario.

Nos señala que los titulares de la revisión, son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos. El artículo 398 de la Ley reunió diversas hipótesis: a) si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo de patrono, cualquiera de las dos partes podrá solicitar su revisión. b) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen el 51 % de la totalidad de los miembros de los sindicatos. c) Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51 % de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo”.

Para nuestro autor existe la revisión convencional de un contrato colectivo que es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. Debe celebrarse obligatoriamente en el periodo inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario.

La revisión legal es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo. A este respecto, el artículo 397 decreta la obligatoriedad de la revisión, la que deberá efectuarse en aplicación de los artículos 399 y 399bis.

El artículo 399 establece que la solicitud de revisión debe hacerse, por lo menos, sesenta días antes: a) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años. b) del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor. c) del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada.

En 1974 se adicionó a la Ley el artículo 399bis en el que se precisó que independientemente de la revisión general bianual, “los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria”, la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Nos señala que el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo dispone que si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato “se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración”.

Y el artículo 426 de la Ley, establece:

Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen.

Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el trabajo y el capital.

Sobre las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo, hace una división bipartita entre causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo.

Las causas que parten de la voluntad de los trabajadores: a) La terminación del contrato colectivo por decisión del sindicato obrero y del empresario. b) La disolución del sindicato requiere, según el artículo 379 fracción I, el voto de las dos terceras partes de sus miembros. El problema está previsto en el artículo 403, que previene que en esa hipótesis, “las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”. c) La declaratoria de inexistencia de la huelga: si los trabajadores rehúsan acatar la prevención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que regresen al trabajo, el patrono puede dar por terminadas las relaciones de trabajo y utilizar nuevo personal.

Las causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo: Son circunstancias objetivas, independientemente, según la expresión del artículo 433 de la Ley, el cierre de las empresas, esto es, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo.

Por último, De la Cueva nos habla sobre los efectos de la terminación de los contratos colectivos, planteando que en la primera situación, mutuo consentimiento o disolución del sindicato, las relaciones individuales, en armonía con lo mandado en el artículo 403, continúan regidas por las condiciones de trabajo contenidas en el elemento normativo del desaparecido contrato colectivo.

Si existe otro sindicato en la empresa o se forma uno nuevo, podrá exigir el empresario la firma de un nuevo contrato colectivo.

En la segunda situación, los efectos que se producen son tres: Los trabajadores deben percibir el total de las prestaciones que se les adeuden. De acuerdo con el artículo 436, los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad. Finalmente, los trabajadores adquirirán los derechos de preferencia reconocidos en el artículo 154.¹¹⁵

Para Euquerio Guerrero, las cláusulas de un contrato colectivo se pueden agrupar en 3 clases principales:

- a) Normas que regulan la manera de realizar el trabajo;
- b) Normas que se refieren a prestaciones fundamentalmente económicas;
- c) Normas de tipo administrativo. Estas se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa, teniendo en cuenta el propósito industrial o comercial que persigue; lo que se entiende por administrar.¹¹⁶

d)

¹¹⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, Op.cit. Págs. 467 a 473.

¹¹⁶ GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Op.cit. Págs. 335.

Para Héctor Santos Azuela en la firma del contrato colectivo, el sindicato realiza una doble tarea: representa los intereses de sus agremiados, así como los suyos propios, en cuanto organización autónoma, diferentes de sus miembros.

Por disposición de Ley (artículo 387. LFT) el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo. Cabe aclarar que la libertad del sindicato para reclamar la firma del contrato colectivo se limita gravemente, pues, en nuestro ordenamiento se dispone que acredite su personalidad jurídica mediante la certificación extendida por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, al operar su registro.

Los elementos constitutivos del pacto sindical son:

a) El normativo, que comprende las condiciones generales de trabajo a las cuales habrán de ajustarse las condiciones individuales de todos los trabajadores y que representan la esencia del contrato colectivo.

b) El elemento que se integra con el conjunto de estipulaciones relativas al nacimiento y existencia del contrato colectivo, mismo que comprenden las estipulaciones referentes a su formación, duración, prórroga y terminación.

c) El elemento contractual u obligatorio, constituido por el conjunto de estipulaciones referentes a las obligaciones recíprocas entre las partes sociales. Dentro de este elemento se incluyen las prestaciones económico-sociales que de manera directa se establecen a favor del sindicato contratante.¹¹⁷

En nuestra opinión, el fortalecimiento de la contratación colectiva, del respeto a los contratos colectivos de trabajo ya celebrados, y el privilegiar la

¹¹⁷ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Págs. 165, 167 y 168.

negociación entre las partes son condiciones fundamentales para que la convivencia entre trabajadores y patrones se desarrolle en los mejores términos de concordia para el progreso de las fuerzas productivas.

Sin embargo, existen intentos de forzar la contratación colectiva por otros medios que no son la negociación o el arbitraje. El ejemplo más lamentable lo acabamos de ver, cuando el poder legislativo, atropellando al derecho del trabajo, legisló para modificar el contrato colectivo de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Pero algo que es más grave aún, es la existencia de los contratos de protección, que son una amenaza para la subsistencia de la figura legal de la contratación colectiva, ya que crea una relación simulada entre patrones y trabajadores, que va convirtiendo a un instrumento de negociación para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los obreros, en un documento vacío e inútil. A nosotros nos parece que los contratos de protección son un delito.

1.4.2 El contrato-ley

En esta parte de la tesis, conoceremos una institución que es peculiar del derecho del trabajo mexicano, la propuesta del legislador para que las convenciones colectivas, alcancen la jerarquía de ley: el contrato-ley. El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo lo define como el “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federales, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional”.

Claro que el contrato-ley no es una ley formal, pero el hecho de que la autoridad lo promulgue y lo declare obligatorio, lo hace semejante a una ley.

Para compenetrarnos en este tema, consultaremos la obra de varios autores, empezando por los conceptos de Juan Soto Cerbón, precisamente sobre la denominación contrato-ley, que desde el punto de vista de los significados en la ciencia del derecho, plantea si la naturaleza jurídica y los elementos constitutivos de la figura del contrato pueden asimilarse y hacerse coincidentes con la noción de ley, esta última como la consecuencia del acto legislativo llevado a cabo por el Estado, como norma obligatoria para el sujeto que caiga en sus presupuestos de aplicación.

Nos dice que: “califica al contrato-ley como un elemento falta de autenticidad y ajeno a lo que realmente es el trabajador, porque los humanos poseemos una diferenciación nacida de nuestra individualidad, que es fundamento de la dignidad, la libertad y responsabilidad de cada persona.

La aplicación de los contrato-ley ha desnaturalizado los objetivos de los contratos colectivos de trabajo, ya que los trabajadores y sus sindicatos caen en el anonimato y son absorbidos por centrales obreras, que son más partidos políticos que unidades para el logro del interés de los trabajadores.”¹¹⁸

Para Mario de la Cueva el contrato-ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si esta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de

¹¹⁸ SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Op.cit. Págs. 247.

cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Señala lo que él considera una contradicción con su tesis y el artículo 415 de la Ley que establece que “la solicitud para elevar un contrato colectivo mayoritario a la categoría de contrato-ley, puede presentarse por los trabajadores o los patronos”; pero esta disposición no se refiere a la celebración misma del contrato colectivo, sino, exclusivamente, a la declaratoria de obligatoriedad para todas las empresas no regidas por él y para las futuras.

Considera que la titularidad de la acción no corresponde a cada sindicato en lo particular, sino que pertenece a una coalición de sindicatos que engloben a las dos terceras partes de los trabajadores sindicados por lo menos. Es, hasta donde sabemos, el único caso en que se reconoce a una coalición de sindicatos, sin personalidad jurídica, la facultad de actuar ante las autoridades del trabajo.

Para De la Cueva se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato-ley, la cual, de acuerdo con lo que venimos exponiendo, pertenece a la coalición sindical. Sin embargo, no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores. El artículo 418 de la Ley Federal del Trabajo dispone. “En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores”.¹¹⁹

Para Jesús Castorena... “como los problemas derivados de la titularidad son de urgente resolución, y requieren una declaración inmediata del órgano jurisdiccional, el legislador juzgó pertinente someter la resolución de ese tipo de problema al procedimiento especial consignado en el capítulo sexto del título

¹¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Págs. 477 y 479.

XIV de la Ley Federal del Trabajo y que se reduce a una audiencia de demanda y excepciones; en ella las partes expresan sus puntos de vista y ofrecen pruebas; éstas se desahogarán desde luego, salvo el recuento de trabajadores que se sujetará al procedimiento señalado para satisfacer el requisito de mayoría en el caso de la huelga.”¹²⁰

Mario de la Cueva señala los requisitos de fondo que están contenidos en el artículo 415 de la Ley: Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley.

De este precepto derivan los dos requisitos de fondo para la formación del contrato-ley: a) En primer término, que exista celebrado un contrato colectivo ordinario. b) El segundo requisito se relaciona con la mayoría de los trabajadores, que debe ser de dos terceras partes de los sindicatos.

Los requisitos de forma son los procedimientos que deben seguirse hasta la declaratoria de obligatoriedad del o de los contratos colectivos y están contenidos en el artículo 415 de la Ley y que se integra con las fases siguientes: a) Se inician con la solicitud de parte legítima. b) La ley nueva superó la ambigüedad de su antecesora, al determinar en la fracción I del artículo 415, que la solicitud puede presentarse por los sindicatos obreros o por los patronos. c) La necesidad de la solicitud demuestra que el procedimiento no puede iniciarse de oficio por las autoridades estatales. d) La fracción II del precepto previene que los peticionarios deben comprobar que satisfacen el requisito de mayoría de trabajadores, acompañar una copia del o de los

¹²⁰ CASTORENA J. Jesús, El Derecho de Huelga en México, Op.cit.1931.

contratos colectivos y señalar la autoridad ante la que estén depositados. e) La solicitud se presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, según que la aplicación del futuro contrato-ley deba corresponder a la jurisdicción federal o a la local.

El procedimiento decisorio está regulado en las fracciones IV a VI del citado artículo 415: a) De conformidad con la primera, la autoridad del trabajo debe verificar el requisito de la mayoría, ordenar la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en periódico oficial de la entidad federativa y señalar un término no menor de quince días para que se formule oposición. b) Transcurrido el término, se bifurca el procedimiento, según se haya o no presentado oposición. c) La Ley nueva suprimió el arbitrio presidencial y dispuso que si no hubo oposición, se declararían la obligatoriedad del o de los contratos colectivos; se juzgó acertadamente que el poder ejecutivo no podría contrariar un acuerdo tácito unánime del trabajo y el capital.¹²¹

Sobre el procedimiento en los casos de oposición establece que la fracción V del artículo 415 propuso tres cuestiones básicas: a) La facultad de formular oposición, pues si bien la Ley da a entender que corresponde a los trabajadores y a los patronos, no precisa de manera concreta qué personas están capacitadas para ejercerla. b) La segunda cuestión se refiere a los términos y condiciones para el ejercicio de los derechos; está resuelta en la fracción VI del precepto en estudio: “Los trabajadores y los patronos dispondrán de quince días para presentar sus observaciones por escrito, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.” c) Finalmente, la tercera de las cuestiones se relaciona con la decisión definitiva, y está regida por la misma fracción VI, párrafo “b”: la autoridad del trabajo, “tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley”. e) Existe una

¹²¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, II, Op. cit, Págs. 480 y 481.

diferenciación. La que se dicta en el caso de ausencia de oposición: en esta hipótesis, la autoridad se limita a declarar la obligatoriedad, pero si hubo oposición, es preciso resolver si estuvo o no justificado, por la tanto, y con base en los datos del expediente, tiene que emitirse una opinión sobre si se declara la obligatoriedad o fue fundada la oposición.

Para que las partes que suscriben el contrato-ley se puedan poner de acuerdo sobre el contenido, se prevé la realización de una convención obrero-patronal, De la Cueva nos describe el desarrollo de la convención: La autonomía del contrato-ley es indudable. El sistema de la convención obrero-patronal independizó al contrato-ley del contrato colectivo ordinario, pues su nacimiento ya no depende de la presencia de los contratos colectivos ordinarios. Esta autonomía está declarada en las primeras palabras del artículo 406: “pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicados...”, frase en la que no aparece la referencia a los contratos colectivos previos, sino que se habla directamente de la celebración de un contrato-ley como algo nuevo e independiente. La autonomía no debe extremarse.

La convención obrero-patronal: son pocas las reglas de la Ley, pues hubo el propósito de dejar a los trabajadores y a los patronos en la mayor libertad para que regularan los procedimientos.

La solicitud: en armonía con el principio del contrato colectivo ordinario, la iniciativa corresponde exclusivamente a los sindicatos obreros; así lo dispone el artículo 406 de la Ley.

La mayoría obrera: los sindicatos deben representar las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o más zonas

económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. El artículo 408, impone a los solicitantes la obligación de justificar que “satisfacen el requisito de mayoría”.

La autoridad competente: el artículo 407 resolvió el problema, en función de la doble jurisdicción, federal y local.

Deberes y facultades de la autoridad: el artículo 409 le impone el deber de verificar el requisito de mayoría y la facultad para convocar una convención, “si a su juicio es oportuno y benéfico para la industria la celebración del contrato-ley”. El precepto contiene una fórmula muy amplia, que, en realidad, otorga a la autoridad la facultad ilimitada de desechar la solicitud.

La convocatoria y su publicación: la segunda parte del artículo 409 se inspira en el respeto al principio de la garantía de audiencia. En consecuencia, debe dirigirse a “los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados”.

La instalación de la convención: la convocatoria debe señalar el lugar donde se celebrará la convención y fijar la fecha y hora de la sesión inaugural, que no podrá ser anterior a los treinta días de la publicación.

El artículo 411 previene que la convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designe cada una de esas personas. El mismo precepto dispone que la asamblea formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Los resultados de la convención: es imaginable que la asamblea no llegue a ninguna conclusión y que resuelva disolverse. En ese momento los sindicatos obreros quedan en libertad de exigir la celebración de contratos

colectivos ordinarios o la del contrato-ley, sea mediante el ejercicio del derecho de huelga, sea acudiendo a la junta de conciliación y arbitraje, al través del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

El artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo contiene una norma inflexible para su aprobación: El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio dicha mayoría. La convención requiere, para su instalación, un número de sindicatos que agrupen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicados. La aprobación parte de esa mayoría y de los patronos que tengan a su servicio ese porcentaje de trabajadores; pero la ley fija, como quórum de votación, únicamente el cincuenta y uno por ciento de la mayoría mencionada. No se trata de un cincuenta y uno por ciento calculado sobre el quórum de asistencia, sino de la totalidad más uno de los votos computables en la asamblea, o con el término técnico, de un quórum absoluto de votación.

La publicación del convenio:

El párrafo segundo del artículo 414 impone al Presidente de la República, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, la obligación de publicar el convenio aprobado por la convención en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial local, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional”.¹²²

¹²² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Págs.482 a 484.

Sobre los elementos del contrato-ley, Mario de la Cueva plantea que son tres: El elemento normativo: está contenido en dos de las fracciones del artículo 412.

El futuro contrato-ley debe contener las normas para la prestación de los servicios: las disposiciones originarias son las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones y los montos de los salarios; en la fracción VI del precepto autoriza a los assembleístas a incluir en el futuro contrato-ley, las estipulaciones que juzgue convenientes.

En 1978, se adicionó la fracción V, que dispone que se incluirán en el contrato-ley “las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate”.

La cláusula sobre salarios es la esencia del contrato colectivo.

El elemento obligacional: el párrafo primero del artículo 413, según el cual, “podrán establecerse las cláusulas de exclusión”, en la inteligencia de que: “su aplicación corresponderá en cada empresa al sindicato administrador del contrato-ley”.

El elemento ocasional: solamente en los casos de huelga por no lograrse un convenio original o en los de revisión fracasada, pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los trabajos, pago de salarios caídos durante la holganza o reinstalación de trabajadores despedidos.

Acercas de la coexistencia de los contratos-ley y los contratos colectivos plantea De la Cueva dos cuestiones, primeramente, la jerarquía de las normas: el artículo 417 decreta que “el contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo de cada empresa...”

“salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador”.

La Ley de 1970, tuvo que resolver el problema del contrato-ley de la convención obrero-patronal. El artículo 412, fracción III, previene que la asamblea debe fijar el término de duración, que no podrá exceder de dos años.

La fecha de iniciación del término de vigencia, lo marcó la Ley en el artículo 416, que estableció, que “El contrato-ley, producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el “Diario Oficial” de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Para la revisión del contrato-ley la fracción segunda del artículo 419 de la Ley, previene que deberá presentarse a la autoridad del trabajo que corresponda, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos.

En armonía con el artículo 420, si ninguna de las partes solicitó la revisión, “el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración”.

Las funciones de la autoridad: recibida la solicitud, debe verificarse el requisito de la mayoría; y una vez acreditado, la autoridad tiene la obligación de convocar una convención, que funcionará de acuerdo con las reglas que encontramos para la convención obrero-patronal originaria.

El periodo de revisión: la ley no estableció un término especial; se inicia el día de la instalación de la convención revisora y concluye el día último de vigencia del contrato-ley.

Si se llega a un convenio, la autoridad del trabajo ordenará la publicación que se convierte en el contrato-ley revisado.

Ahora bien, si se fracasa, al concluir el periodo de revisión ejercitan los trabajadores el derecho de huelga, la vigencia del contrato-ley se suspende; la terminación de la huelga resolverá los problemas. Si por el contrario, los trabajadores no van a la huelga, encontramos las disposiciones siguientes:

Artículo 420. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogará por un período igual al que hubiese fijado para su duración.

Artículo 421, fracción II: el contrato-ley terminará si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

La terminación no tiene en su favor ningún argumento jurídico, por lo contrario, destruye la unidad de las condiciones de trabajo y deja en libertad a las empresas nuevas para fijar prestaciones inferiores.

El artículo 419bis permitió la revisión de las mismas cláusulas salariales del contrato-ley. La solicitud deberá presentarse por la coalición de los sindicatos obreros que representen una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicados, por lo menos, sesenta días antes del transcurso de un año, contado a partir de la vigencia del contrato-ley.¹²³

Para Héctor Santos Azuela “los contratos-ley están actualmente inscritos dentro de una clara política neoliberal, las autoridades laborales han rebasado la contratación colectiva con eficacia *erga omnes*, para promover la óptima productividad y la reconversión industrial, mediante la dinámica de convenios

¹²³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op.cit. Págs. 484 a 492.

verticalmente controlados por el Estado, a través de la concertación social, y los llamados pactos de solidaridad nacional.”¹²⁴

Para finalizar este tema, haremos un comentario sobre una situación concreta que surgió con el contrato-ley de la industria hulera, que pinta de cuerpo entero a las autoridades del trabajo en el ámbito federal. El sindicato de trabajadores de la empresa Ilantera Euzkadi, emplazó a huelga para la revisión salarial correspondiente dentro del contrato-ley. La autoridad en una resolución aberrante y fuera de la Ley, declaró “improcedente la huelga”. Con este laudo, la empresa decidió cerrar las plantas en México y despedir a todos los obreros y de paso terminar con el contrato-ley de la industria hulera. Los trabajadores recurrieron al amparo, en el que obtuvieron una resolución favorable, sin embargo la empresa se niega a reconocer la legitimidad de las demandas del sindicato, y en este momento tiene paralizado y desconocido al contrato-ley de esa rama de la industria.

En nuestra opinión, el problema del contrato-ley ha radicado en que la determinación de su nacimiento corresponde al Ejecutivo de la jurisdicción que se trate, sin que los trabajadores para su firma puedan ejercer el derecho de huelga, porque deben negociarlo en una convención previamente convocada.

En la propuesta que presentó la UNT-PRD, en la Cámara de Diputados, se propone cambiar el contrato-ley por un contrato sectorial.

1.5.1 Los conflictos colectivos

Aquí se inicia el tema central de la tesis. Los conflictos colectivos son la materia prima de la tesis. Los conflictos entre el capital y el trabajo, pero también de los trabajadores entre sí, y existe la posibilidad de los conflictos entre los patrones.

¹²⁴ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del trabajo, Op.cit. Pág. 190.

Una de las expresiones más claras de los conflictos colectivos es la huelga. Como se ha dicho, es la guerra de clases, pero aún así, en esa guerra existe la conciliación, el diálogo y la negociación. Los conflictos colectivos implican enfrentamiento, pero no la imposibilidad de solución. Es precisamente una de las funciones ineludibles del derecho del trabajo, aportar la normatividad y todos los elementos necesarios para resolver los conflictos colectivos.

Los conflictos colectivos a mediados del siglo XIX, buscaban atemperar la explotación del trabajo por el capital, y prepararse para un futuro más o menos próximo o lejano, de una organización social y de un régimen económico más justo.

Para De la Cueva el concepto de conflicto colectivo fue fijado con precisión por los maestros Rouast y Durans: “son los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera, los que no hacen referencia a personas determinadas, sino que involucran los intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores.”¹²⁵

Los conflictos de trabajo han contribuido en forma eficaz a la autonomía del estatuto laboral: la fracción XX del Artículo 123 de la Carta Magna sustrajo la justicia del trabajo de los poderes jurisdiccionales federales y locales y la entregó de manera total e incondicionada, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyo principio es esencialmente distinto del que rige en el derecho privado, porque las juntas son organismos clasistas, toda vez que se integran, no con jueces estatales, sino “por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno”. La Constitución de 1917, reafirmó la sustantividad y autonomía del derecho del trabajo.

¹²⁵ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Págs. 505, 507 y 517.

De la Cueva nos explica que existen varios tipos de conflictos, a) Los conflictos entre trabajadores y patronos: son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patronos o sindicatos empresariales. b) Conflictos intersindicales: los que se provocan entre sindicatos de trabajadores. El más conocido es el que versa sobre la titularidad de un contrato colectivo. c) Conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados: resalta por su importancia el debate sobre la aplicación de la cláusula de exclusión y de antigüedad y preferencia, si el trabajador afectado reclama violaciones de forma o fondo. d) Conflictos entre trabajadores: uno de los más frecuentes es la pugna por derechos escalafonarios. e) Conflictos entre patronos: se puede presentar la hipótesis, en los casos de contrato-ley, del empresario que reclame de otro la concurrencia desleal.

Nos indica que el derecho mexicano ha reconocido tres métodos para la solución de los conflictos de trabajo: la negociación amistosa o auxiliada por alguna autoridad; la acción libre de los trabajadores, producto primario y natural de la idea del derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora; y en tercer lugar, el ejercicio de las acciones de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creado en la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución.

Sobre la jurisdicción en los conflictos de trabajo, plantea que las Juntas tienen a su cargo la administración de la justicia obrera, regida por la fórmula del artículo de la 14 Constitución: “nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”.

Señala un aspecto muy importante en el sentido de que las Juntas sólo podrán iniciar un procedimiento a petición de parte legítima.

En cuanto a los conflictos intersindicales obreros, el más conocido, se refiere a la titularidad de los derechos y acciones sindicales. Puesto que el empresario no puede tener intervención alguna en los conflictos intersindicales obreros, los únicos procedimientos posibles para la solución de cualquier controversia, pueden ser, el acuerdo amistoso, el sometimiento de la pugna a un árbitro o la acción ante la junta de conciliación y arbitraje. Los mismos procedimientos pueden seguirse en los casos de pérdida de la mayoría del sindicato titular de los derechos y acciones sindicales.

Acerca de los conflictos económicos, reconoce que son los que plantean la necesidad o conveniencia de crear condiciones nuevas de prestación de los servicios. Son siempre de naturaleza colectiva, porque se dan únicamente entre las comunidades obreras y los empresarios y porque afectan, necesariamente, los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores. Los dos caminos son la huelga, reconocida en las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 y en los artículos 440 y siguientes de la Ley, y la acción ante las juntas en los artículos 387, que faculta a los sindicatos a solicitar la celebración del contrato colectivo o del contrato-ley, 426, que autoriza a los mismos sindicatos para demandar la modificación de las condiciones de trabajo y 789 y siguientes que hablan de la tramitación y resolución de los conflictos colectivos.¹²⁶

El maestro Euquerio Guerrero estudia dentro de los conflictos colectivos a los conflictos de naturaleza económica. Nos remite al contenido del artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo que establece que: “Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivos de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

¹²⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, II, Op.cit. Págs. Págs. 524 a 542.

Plantea que en todo tipo de conflictos el legislador fomenta la conciliación, la Ley consigna el procedimiento en el artículo 901 y siguientes. El escrito inicial o demanda debe contener un exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto, en la inteligencia que cuando sea formulado por un patrón, deberá acompañarse de los documentos públicos o privados que comprueben la situación de la empresa y la necesidad de las medidas que necesite. Además se acompañará una relación de trabajadores que estén al servicio del patrón, expresando sus nombres y apellidos, el empleo que desempeñen, el salario que perciban y la antigüedad en el trabajo. Por último, también debe exhibirse un dictamen formulado por perito contador, relativo a la situación de la empresa y todas las pruebas que se estimen convenientes. Con este escrito o con el que se haya presentado por los trabajadores, la Junta citará a una audiencia y en ella escuchará sus alegaciones, procurando que lleguen a un arreglo conciliatorio y si no lo logra se concretará a hacer constar sus peticiones. En la audiencia la Junta nombrará a tres peritos por lo menos que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y propongan la forma de solucionarlo. Estos peritos podrán ser acompañados por las comisiones que nombren los trabajadores y los patronos. El término máximo para presentar su dictamen es de 30 días.

El dictamen debe referirse a los hechos y causas que dieron origen al conflicto, a la relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores, a las condiciones económicas de la empresa, a los salarios medios que se paguen en otras negociaciones similares, a las condiciones generales del mercado, a todos los aspectos que permitan tener cabal noticia de las condiciones de la empresa y que funden la proposición que hagan los propios peritos para solucionar el conflicto. Nos indica que con este dictamen, que se entregará en copia a las partes, se tendrán los elementos

para llegar a la audiencia de discusión y votación con lo que prácticamente concluirá la secuela del juicio.

Nos señala que el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: “La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir al personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.”¹²⁷

En nuestra opinión, en una sociedad como la nuestra, los conflictos colectivos laborales, son inevitables. Pero el marco del derecho del trabajo, es el camino para su solución, este es una de las razones, en nuestro caso, para estudiar y ejercer la práctica del derecho, para ofrecer los elementos de solución a las diferentes partes, para que los conflictos de trabajo, no se desborden y pongan en jaque a la sociedad, para que tengan una salida apegada a derecho y justa.

1.5.2 La huelga

Este es el tema central de la tesis. El interés que ha despertado en nosotros, proviene de una vieja preocupación sobre el respeto al “estado de derecho”. En nuestro país es una excepción que se respete el ejercicio de la huelga. Las imágenes más comunes que hemos observado, son las de las fuerzas de la represión apaleando huelguistas, o la de esquiroleros rompiendo las banderas de huelga y la más frecuente, la de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, declarando inexistentes o ilícitas las huelgas.

Pero no es sólo por los aspectos negativos que se proyectan de la imagen de la huelga, por lo que nos interesa el tema, sino por el potencial

¹²⁷ Cfr. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Op.cit. Págs. 523, 524 y 525.

positivo que tiene para los trabajadores su ejercicio racional y legal, ya que significa para ellos una mejoría en sus condiciones de vida y de sus familias, así como la posibilidad de ser un factor de orden y equilibrio de la economía de un país. La huelga tiene como objetivo el equilibrio de los factores de la producción, para armonizar el trabajo con el capital.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo establece que “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”, y el artículo 444 de la Ley establece que “huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”. Más adelante conoceremos el contenido del artículo 450 de la Ley, pero nos interesa adelantar aquí, que el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital, es el punto más importante y de profundidad y alcance de la normatividad del derecho de huelga.

El maestro Mario de la Cueva define a la huelga: “como la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la 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.”¹²⁸

La Organización Internacional del Trabajo precisó que la primera prohibición radical de la Edad Contemporánea de la coalición, la sindicalización y la huelga, se dio en la célebre Ley *Le Chapelier* de 1791, a la que por su primado se ha llamado la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora, completada en el año de 1810 con los artículos 410 a 414 del Código Penal de Francia.

¹²⁸ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. cit. Pág. 588.

Recorre De la Cueva las diferentes etapas de la huelga:

1. La Era de la prohibición de la huelga (la huelga delito), el artículo 4 de la Declaración de los Derechos del Hombre consistente en que “siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podrá ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización”.

2. La Era de tolerancia: puede caracterizarse como las décadas de simple coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. Las asociaciones de trabajadores y sus huelgas ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban reguladas ni protegidas por las leyes.

3. La Era de la reglamentación legal de las instituciones: algunos países reglamentaron el derecho colectivo del trabajo.

En la declaración de los derechos Sociales de 1917, en su Exposición de Motivos el 13 de enero de 1917 se decía: “Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho cuando se ejerce en forma pacífica.

Piensa que la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico. La esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho.

Afirma que en nuestro derecho colectivo del trabajo, la huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajador es un principio jurídico de y para la clase trabajadora.

Para nuestro autor, la jerarquía del derecho de huelga se fundamenta en los artículos 39 y 133 Constitucionales, constituyen la entraña de la idea del estado de derecho, de tal suerte que su violación rompería esa idea.

En cuanto a la extensión de la Huelga, el artículo 442 establece que la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. Y nos dice que, para determinar la mayoría obrera requerida para la existencia del estado legal de huelga, deberán considerarse, exclusivamente, los trabajadores del establecimiento. Serán los trabajadores de la empresa, representados por el sindicato, coalición permanente, los que decidirán si en conflicto se constriñe a un solo establecimiento o si afecta al interés común de todos.¹²⁹

Tanto el Artículo 123 de la Constitución, como la Ley Federal del Trabajo, clasifican a la huelga. Para conocer las diferentes formas, seguiremos a Héctor Santos Azuela, quien nos dice que: “en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 constitucional, más que especies de huelgas se trata de diversos tipos de incidentes procesales. En efecto, por su función y sistema, son procedimientos breves, vinculados subsidiariamente, al procedimiento principal de huelga, para tramitar y resolver la calificación de la procedencia de la misma.”¹³⁰

Nos va exponiendo, una a una de las distintas clasificaciones de la huelga:

Huelga existente

Así se ha denominado en el derecho al trámite de tipo procesal que para operar la interrupción temporal de labores, reúne los requisitos de fondo, forma

¹²⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op.cit. Págs.570 a 600.

¹³⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Pág. 228.

y mayoría que la ley determina, expresamente para el estallamiento de la huelga.

El artículo 444 de la LFT dispone que “la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

No se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador previene que el incidente de inexistencia respectivo será tramitado a petición de parte, dentro de los tres días sucesivos al estallamiento de la huelga. Sin embargo, de solicitarse la declaración de inexistencia, la Junta estará obligada a declararla existente o inexistente, situación censurable para la dogmática, puesto que la autoridad sólo debe concretarse a declarar, en rigor, la procedencia o no del incidente interpuesto. Cabe señalar que dentro del ordenamiento mexicano no es indispensable ni se encuentra regulada, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga.

Huelga inexistente

Sobre la huelga inexistente el maestro Santos Azuela nos plantea que dentro del derecho patrio, con este nombre se indica la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley establece expresamente.

Dentro de nuestro derecho, un sólo procedimiento, el manejo de su inexistencia se ha convertido, también, en un incidente procesal con objeto de que la Junta de Conciliación y Arbitraje califique y “autorice” su realización.

En su marco positivo, dentro del derecho patrio la huelga es, en concreto, inexistente, cuando la misma se estalle por un número inferior de trabajadores,

al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

La mayoría de los trabajadores, para nuestro derecho, se determina como la mitad más uno que laboran en una empresa declarado en huelga. No se cuentan los votos de los trabajadores de confianza.

Acerca de la huelga inexistente, nos dice que es aquella que se estalla con la omisión de los elementos procedimentales, recogidos por el artículo 920 de la Ley y que la doctrina estudia como requisitos de forma de la misma.

Cuando se declara inexistente el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

a) Fijar un término de 24 horas para que los huelguistas retornen al trabajo.

b) Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que mediara alguna causa que pueda justificarlo.

c) Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.

d) Igualmente se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.

La huelga lícita

De la huelga lícita nos expone, que en principio nuestra Carta Política previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, Artículo 123, apartado A, frac. XVIII de la Constitución. Mediante la fórmula del texto constitucional se plantea la interrogante de si la determinación de la existencia de dicho desequilibrio corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente o bien a la coalición huelguista. Dicha

facultad corresponde a los trabajadores, que al sentir afectados sus derechos decretan la utilización de esta estrategia, en acopio de su libertad sindical y a través de su cabal autonomía colectiva, como coalición reconocida.

La huelga ilícita

Desde su punto de vista, al tenor de la Ley y en claro detrimento de la libertad sindical, es considerada ilícita la huelga que se proclama y estalla, por la mayoría de los trabajadores de la empresa, en dos supuestos:

a) Si se realiza mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos se realizan por la mayoría de los trabajadores huelguistas, o

b) Si la misma se estalla, suspendiendo las labores de empresas o servicios dependientes del Gobierno, en el caso de que la Nación, se encontrara en Estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II del artículo 445 de la Ley.

La condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas, fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubieran participado en dichos actos.

Sólo podrán ser despedidos aquellos trabajadores a los que se compruebe, expresamente, su culpa en la comisión de los daños inferidos, desde luego gravemente, sobre las personas o las propiedades, exonerándose a aquellos que sólo se hayan sumado al paro de labores.

La declaración de ilicitud, en los términos de ley, tiene como consecuencia que “se declaren terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues

quienes fueron ajenos a los mismos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales”.

Para Santos Azuela, si una huelga es declarada ilícita, habrán de considerarse los contratos de trabajo y el patrón quedará en libertad de celebrar otros nuevos, amén de las consecuencias y responsabilidades ya penales o civiles que generen los trabajadores al suspender las labores.

Huelga justificada

Sobre la huelga justificada considera que dentro del ordenamiento mexicano, el legislador define la huelga justificada como aquella que se lleva a cabo, por motivos imputables al patrón. Sus efectos más señalados consisten en que de calificarse de esta suerte, obligan al patrón a que cubra a los huelguistas, el monto integral de los salarios caídos de los que fueron privados hasta la normal reanudación de las labores.

La declaratoria de que la huelga tiene existencia legal, solo implica que para llevarla a cabo, los trabajadores sí cumplieron con los artículos 450, 451, 920 y 921 de la LFT, pero que ello es independiente en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores resulten o no imputables al patrón.

Para lograr la imputabilidad de referencia, es menester que los trabajadores tramiten primero el incidente respectivo de liquidación de los salarios, lo que no resulta fácil, ni gratuito para los huelguistas. Debe quedar claro, que hasta después de estallada la huelga y al efecto, calificada existente, se podrá tramitar el incidente de imputabilidad correspondiente, con objeto de que, en su momento, el patrón se considere responsable del conflicto. La tramitación de la imputabilidad de la huelga, deberá promoverse por iniciativa de los trabajadores (a instancia de parte) ya que como en otras figuras laborales, los patronos se encuentran impedidos jurídicamente, para hacerlo. Si

por el contrario, la resolución declara que la huelga fue injustificada, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad en el conflicto, al margen de que se requerirá, a través de la Junta competente, el retorno a las labores.

| Es en fin, pertinente señalar, que tanto la huelga lícita como la inexistente pueden ser calificadas como justificadas o imputables al patrón, lo que no se puede dar con las huelgas inexistente o ilícita.¹³¹

La huelga solidaria

Dentro del derecho mexicano es reconocida expresamente, la huelga por solidaridad, reconocida dentro de la fracción VI del artículo 450 de la LFT, si bien en la práctica ha resultado nugatoria, merced a la predisposición del sistema para propiciar su práctica y a la propia negligencia de los trabajadores o de sus agrupaciones que jamás la han realizado.

El legislador la reconoce, circunscrita solamente, al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la Ley.

Los Precedentes:

La ley del estado de Veracruz del año 1918, en su artículo 154, fracción III decía que, “la huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita”.

La misma normatividad se dio en el Proyecto Portes Gil de 1928, en el artículo 323, fracción V, que decía: “La huelga deberá tener por objeto: apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal”.

La Ley de 1931:

¹³¹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Págs. 229 a 243.

El 29 de julio, la Comisión Dictaminadora de la Cámara de Diputados revivió en el artículo 259, fracción IV, la huelga por solidaridad.

La Ley de 1970:

La huelga de solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía, y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales.

El problema de los salarios caídos de los trabajadores solidarios: La Ley de 1931 decidió la cuestión planteada en el párrafo segundo del artículo 271, que pasó literalmente al artículo 470 de la Ley nueva: “En ningún caso será condenado el patrono al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga solidaria”. Aparentemente, el precepto se refiere al patrono principal, pero no creemos siquiera posible se planteara la exigencia de que el patrono donde estalló la huelga por solidaridad pague los salarios caídos de sus trabajadores.

Euquerio Guerrero considera que: “la tramitación del incidente de inexistencia es muy breve, pues del escrito respectivo deberá correrse traslado a las partes, que serán escuchadas en audiencia, que se efectuará dentro de los cinco días siguientes, la junta decidirá sobre la existencia o no del movimiento.”¹³²

El titular del derecho de huelga es la coalición obrera. Los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.

El emplazamiento a huelga.

¹³² GUERRERO, Euquerio, Manual del derecho del Trabajo, Op.cit. Pág. 389.

Plantea De la Cueva que: “entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrón, haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga. Para él, la naturaleza del emplazamiento a huelga es un acto jurídico, es una manifestación unilateral de voluntad, y una consecuencia de la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase.”¹³³

Nos dice que la suspensión del trabajo es el período propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido, como lo establece el artículo 449 de la Ley. La suspensión del trabajo es la ruptura de las hostilidades.

Un punto muy importante que nos es el momento en que debe efectuarse la suspensión del trabajo: las Juntas de Conciliación y Arbitraje no admiten como huelga legalmente existente la suspensión del trabajo llevada a cabo antes o después de la fijada en el escrito de emplazamiento, salvo los casos de prórroga del período de pre-huelga para lo cual se apoyan en los artículos 459, fracción III y 452, fracción III.

El artículo 447 establece que la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure la huelga.

En el asunto de las minorías considera que no pueden ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías. El artículo cuarto, fracción segunda, contiene 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”.

Otras de las prohibiciones que se establecen en la Ley, según los artículos 921 y 924, son las que constituyen al patrono depositario de la empresa, por lo que debe abstenerse de cualquier acto que pueda dañar los

¹³³ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Tomo II, Op.cit. Pág. 615.

derechos del trabajo; los despidos que intente realizar, ya dentro del período de pre-huelga o durante la suspensión del trabajo.

El maestro Santos Azuela, considera que el legislador en 1980, convirtió a la huelga en un procedimiento controlado por las autoridades, que para la gran mayoría de los autores representa, sin embargo, una conquista revolucionaria y una expresión relevante de la democracia sindical. Opina que son excesivas las limitaciones que se imponen a la huelga, al grado de convertirla en un instrumento de defensa y promoción social inoperante.

Este autor crítica al maestro De la Cueva, afirmando que: “nunca llegó a imaginar la repercusión de sus ideas, cuando manifestó que la sindicación y las convenciones colectivas son derechos sustantivos, en tanto que la huelga es un derecho de naturaleza procesal; sus seguidores en las cámaras legislativas y en la judicatura, desarticularon el derecho de huelga, para convertirlo de la potestad ofensiva de coaliciones proletarias para exigir sus derechos e inclusive cimbrar las estructuras, cuando los extremos de la explotación rebasaran los límites de cordura, en una falacia de supuesta autodefensa. Trastocándola en procedimiento, patrones y autoridades son quienes deciden y utilizan la conveniente suspensión de labores, pero haciendo abstracción del interés obrero.”¹³⁴

Opina que al reglamentar la huelga como procedimiento, los trabajadores se ven obligados a obtener, como un permiso previo, el consentimiento policiaco del Estado, que después de ponderar el interés público, que con gran frecuencia identifica con el particular de los patrones, decide si es conveniente el suspender labores.

¹³⁴ SANTOS AZUELA Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Pág 244.

Se lamenta que convertida en rito judicial, deja de ser un auténtico derecho de y para los trabajadores, así como una garantía de libertad para ellos, transformándose, más bien en un mecanismo de control social y en un efectivo instrumento de opresión. Deformada así, la huelga se ha convertido, dentro de un sistema, en un arma para el autoritarismo; en un mero pretexto para burocratizar la acción colectiva y concertada de los trabajadores.

A nosotros nos parece acertada la opinión de Santos Azuela sobre la situación actual de la huelga, cuando afirma que son las propias autoridades, desde la cúpula, las que han propiciado la manipulación de las huelgas, tomando como pivote la consigna de los topes salariales, hasta el extremo de neutralizar y disolver los movimientos con el uso de esquirolas, ostensiblemente impuestos y legitimados a través de la requisa, las garantías de respeto al artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo, son sólo declarativas y carentes de eficacia.

Concluye su crítica planteando que lejos de cubrir sus deficiencias, la nueva legislación, básicamente a partir de las reformas de 1980, legitima la arbitrariedad, el utilitarismo y la prepotencia de los empresarios, que amparados en el barroquismo procesal, neutralizan y aniquilan la auto tutela profesional de las organizaciones libres de los trabajadores. Dentro de nuestro sistema y ante los efectos de la mecánica de control que parece generalizar la conjuración y el castigo de los diferentes movimientos de huelga, se hace imperativo el reclamo del moderno derecho del trabajo, de limitar, cuando no de prohibir la injerencia del Estado dentro de estas movilizaciones, así como sancionar, con el peso de la Ley Penal, cualquier obstrucción de los patrones a la vida de los sindicatos, así como sus complejas prácticas y trampas antisindicales.¹³⁵

¹³⁵ Ibidem., Pág. 216.

Sobre la audiencia de conciliación, Baltasar Cavazos nos dice que: “de conformidad con los artículos 456 y 457 de la Ley en vigor, durante el período de pre-huelga, que no podrá ser menor de seis días si se trata de empresas particulares o de diez días si se trata de servicios públicos, deberá tener verificativo una audiencia de conciliación o avenimiento, a la cual deberán comparecer las partes interesadas en el conflicto.

Si el patrón no concurre a la audiencia de conciliación mencionada, el sindicato o la coalición podrán solicitar que se le haga comparecer con los medios de apremio respectivos, inclusive por medio de la fuerza pública.

Si el sindicato no comparece a la hora indicada para la audiencia de avenimiento, el patrón o su representante está en posibilidad de solicitar que la Junta declare que no corre el período de pre-huelga y que se archive por tal motivo el expediente en cuestión como asunto totalmente concluido.”¹³⁶

Intentamos sostener la tesis de que para ejercer el derecho de huelga, las partes se deben de apegar al marco jurídico que regula el ejercicio de este derecho. En nuestra opinión el potencial que tiene el derecho de huelga para ser un efectivo mecanismo de equilibrio entre los factores de la producción, depende absolutamente del respeto a lo establecido en el derecho del trabajo y la normatividad aplicable. Es necesario dejar a un lado la política de crear pánico y de difundir que la huelga desestabiliza al país y a la sociedad. Permitir que el ejercicio del derecho de huelga cumpla con sus objetivos previstos por los legisladores, que obviamente no persiguen la desestabilización social y económica. Sería irracional suponer que el propósito de los legisladores al legislar sobre el derecho de huelga hubiera tenido fines de subversión y amenaza a la paz social. No, el espíritu que alentó a los legisladores fue el de crear un marco jurídico de defensa de los trabajadores. Sin embargo, el

¹³⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Huelgas y el Derecho del Trabajo, Jus, México, 1976, Pág. 488.

derecho de huelga ha sido desvirtuado, por las reformas a la Ley, que han creado un barroquismo procesal.

1.5.3 Los objetivos de la huelga

Un punto importantísimo en este tema, es la definición del concepto equilibrio entre los factores de la producción. Se puede entender como equilibrio entre el capital y el trabajo en términos generales, dentro del contexto de un país en una época específica, o en una determinada empresa, como el proceso para impedir que se de una situación de extrema desigualdad económica entre los trabajadores y los capitalistas. Un proceso regulado por la ley para que ejerciendo el derecho de huelga los trabajadores obliguen a los patronos a ceder parte de sus ganancias, para propiciar un equilibrio entre su riqueza y la pobreza de los trabajadores, creando una armonía entre ambos factores.

La Constitución, en su Artículo 123, 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 el capital. Este mismo precepto se repite en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, fracción primera. Por lo que el concepto de equilibrio se preceptúa en forma general. Pero como en el mismo artículo, en la fracción V, se establece como uno de los objetivos de la huelga el que se cumpla con el reparto de utilidades, y la Constitución en la fracción IX del Artículo 123, determina que será La Comisión Nacional, la que realice los estudios necesarios y apropiados para “conocer las condiciones generales de la economía nacional”, para llevar a cabo el reparto de utilidades, podemos concluir que el concepto de “equilibrio de los factores de la producción” se define en términos generales, necesariamente dentro del contexto de nuestro país, en una época específica.

Para Mario de la Cueva, los fines supremos del derecho del trabajo son, la superación constante de las condiciones de vida de los hombres y de sus familias.

Más allá de las hipótesis de violencia o casos de guerra, la autoridad carece de legitimidad constitucional para impedir o evitar las huelgas.

El equilibrio de los factores de la producción se refieren, en primer término a los principios fundamentales del derecho del trabajo, como son la libertad sindical, el respeto del capital a las organizaciones sindicales y el derecho a la negociación y contratación colectivas; en segundo término, el respeto a los cuerpos directivos, es decir, a los dirigentes sindicales, de donde deduce que el despido de esas personas, entre otros casos, rompe el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y el capital.

Para fundamentar su argumento, atinadamente menciona el artículo segundo de la Ley que expresa que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”. El precepto establece una distinción entre el equilibrio que necesariamente se da en los factores de la producción como el presupuesto de toda actividad económica y la justicia social: el equilibrio que contempla la Ley no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad e intereses del capital, sino que, y esta es una de las principales soluciones de la nueva Ley, es un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión de los términos permite declarar que el equilibrio entre el trabajo y el capital es el equilibrio que surge de la justicia social. De acuerdo con estas consideraciones, la justicia social deviene la fuerza que vivifica el equilibrio, la

presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las fuerzas económicas naturales.¹³⁷

Nos parece importante incluir un párrafo del maestro De la Cueva, donde expresa un ideal sobre la huelga: “Tenemos confianza en que la huelga recobrará su esplendor como el instrumento creador y defensor permanente de las instituciones laborales, la más fuerte manifestación de la idea del derecho del trabajo como un derecho de y para la clase trabajadora, la acción viva de la lucha sindical para alcanzar la justicia social.”¹³⁸

Sobre la naturaleza misma de la huelga Juan Soto Cerbón considera que “la huelga se significa como el instrumento prototípico de lucha para la defensa y autopromoción profesional de los intereses de los trabajadores, que ha alcanzado en el mundo moderno, su reconocimiento jurídico integral. Para quienes piensan que dentro del orden legal se consuma, en nuestros días, la reivindicación plena de la acción directa del trabajo organizado, a través de la huelga, es perfectamente lógica y justificada la función tutelar e imperativa del Estado al reconocerla jurídicamente.”¹³⁹

Para Héctor Santos Azuela, los fines diversificados de la huelga se pueden reducir en dos vertientes:

“La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores y la promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones.

Se pueden dividir los fines torales de la huelga en dos sentidos:

Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.

¹³⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Pág. 624.

¹³⁸ Ibidem., Pág. 625.

¹³⁹ SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del derecho del Trabajo, Op.cit. Pág. 217.

El segundo sentido de la huelga, soporte e inspiración de su eficacia, es su finalidad política, realizable a largo plazo, y que pretende lograr, la transformación estructural de un régimen económico de explotación, por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un estado de derecho y a la justicia social.

Más en el derecho mexicano, en clara contradicción con la libertad sindical y el espíritu social del derecho del trabajo, se arrebató a los trabajadores, el derecho a decidir los fines de sus huelgas, para que el legislador venga a ser quien determina el objeto de las mismas. Es decir, que en forma insólita, si la huelga alcanzado el carácter de un derecho constitucional, el Estado neutraliza su eficacia, al determinarse expresamente, en el art. 450 de la LFT, cuales son sus posibles objetivos.”¹⁴⁰

Los objetivos de la huelga se establecen en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo:

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

II. Obtener del patrón o patronos 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 3 del título séptimo;

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo 4 del título séptimo;

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

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

¹⁴⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Págs. 225 y 226.

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos 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.

Sobre la fracción II de la Ley, Euquerio Guerrero comenta que parece pertinente hacer notar que el derecho para acudir a la huelga, como medio de revisar un contrato, aparece al terminar el periodo de vigencia del contrato en cuestión y, por ello, no podría emplazarse para el ejercicio de un derecho que no se tiene, lo que ocurriría en el caso de que un sindicato no esperara el vencimiento de su contrato para emplazar a un movimiento de huelga. El sindicato no puede recurrir al remedio extraordinario de la huelga, sino hasta después de que ha vencido el plazo o los plazos que marcan los artículos 399 y 412.

Por lo que hace a la cuestión de si es factible que un sindicato emplace para un movimiento de huelga por revisión de contrato, señalando como fecha para que se inicie la suspensión de labores, horas inmediatas siguientes a la expiración de dicho contrato, cabe observar que, además de las razones antes señaladas y que serían aplicables también en este caso, hay otra, o sea, la de que el artículo 399, que concede un plazo de 60 días, con posibilidad de prórroga, para que las partes discutan los términos de esa revisión. Por otra parte, el artículo 920 fracción III concede un plazo de seis o diez días, según los servicios de que se trate, como anticipación obligatoria desde que se emplaza a un movimiento de huelga hasta que estalle.¹⁴¹

Un aspecto que implica una compleja problemática técnica, es la fracción V, del artículo 450, en comento, que establece el reparto de utilidades, como un

¹⁴¹ Cfr. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Op.cit. Págs. 379 y 380.

objetivo del derecho de huelga. Ha sido la Constitución en el Artículo 123, en su fracción IX, la que ha planteado el mecanismo de operación del reparto de utilidades.

Sobre este tema, Jesús Castorena ha hecho una interesante reflexión:

“El derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de las empresas, implica el reconocimiento del régimen de iniciativa privada cuyo principio sustenta nuestro artículo 28 constitucional.

El Estado mexicano a través del reconocimiento de ese derecho, al mismo tiempo que repudia todo régimen totalitario, se aparta de las fórmulas capitalistas de explotación. Propende a la creación de un sistema en el que se conjuguen medularmente los intereses de obreros y patronos en lugar de oponerlos y lanzarlos a la lucha, al mismo tiempo que fortalece a la empresa y la erige en una entidad económica autónoma con vida propia; Lo que quiere decir que es posible apartarse de las fórmulas capitalistas y totalitarias para dar solución a los problemas sociales y salvaguardar, al mismo tiempo que los valores humanos, los materiales.”¹⁴²

La participación de las utilidades no es una prestación. El artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

La utilidad aparece en el momento mismo en que los rendimientos superan aquel costo. Que el costo de producción y por lo tanto, el de la mano

¹⁴² CASTORENA J. Jesús, El Derecho de Huelga en México, Op.cit. Pág. 142.

de obra, influyen en el monto de la utilidad, es indiscutible. De aquí la política patronal de abatir el salario o de mantenerlo invariablemente bajo.

Castorena nos dice que: “el reparto material de las utilidades, el normal y el adicional, cuando la secretaría de Hacienda y Crédito Público califica una utilidad mayor, deben hacerse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se haga o haya de hacerse el pago del impuesto a la Secretaría de Hacienda.”¹⁴³

Por último, consideramos que dentro de los objetivos previstos en el artículo 450 de la Ley, el que puede tener un efecto de suma eficacia para equilibrar los factores de la producción y que de hecho, es el que más frecuentemente utilizan los trabajadores, es sin lugar a dudas la revisión de los salarios. Este objetivo es un detonador que motiva a los trabajadores a prepararse para la huelga, y a estallarla, ya que la consecución de éste objetivo, se ve inmediatamente reflejado en el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

1.5.4 Los requisitos de la huelga

La huelga no es un estado de anarquía, ni los huelguistas son unos agitadores que generan el desorden. De hecho, la huelga es un derecho, para algunos un procedimiento, muy complejo. La reglamentación y los requisitos de la huelga, regulan la práctica de ese derecho de manera estricta y rigurosa. Tan es así, que en nuestro país se presentan miles de emplazamientos -más adelante dedicaremos un inciso a este tema- pero escasamente estallan cien huelgas al año.

¹⁴³ Ibidem., Pág. 150.

Debemos de reconocer que la sobre regulación de la huelga y la complejidad de los requisitos, han convertido en un verdadero crucigrama para los trabajadores el derecho de huelga.

Para ir conociendo el entramado de los requisitos legales para el ejercicio de la huelga, nos apoyaremos en los trabajos de varios autores.

El Procedimiento:

El derecho del trabajo, establece los requisitos de forma y fondo contenidos en los artículos 450, 451, 446, 447, 459, 469, 920, 921, 922, 923, 924, 926, 927, 928, 929, 931, 932, 937, 938 y otros de la Ley Federal del Trabajo. Claro, esto sin mencionar el Artículo 123 Constitucional, del que se desprende toda esta legislación. La intención de enumerar todos los artículos, es para demostrar que el ejercicio del derecho de huelga es complejo. Y coincidimos con una mayoría de autores, que consideran que la huelga se encuentra sobre regulada.

Juan Soto Cerbón tiene una posición escéptica de la huelga, dice que: “no es auténtica la definición de la huelga que señala nuestra Ley, como un estado de suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por el sindicato de trabajadores, sino que puede convertirse en un elemento de destrucción implacable para la empresa, si es que la voluntad de los trabajadores huelguistas así lo decide.

No existe ningún principio de autoridad ni argumento legal posterior al estallamiento de una huelga, si ésta ha sido declarada existente y lícita, que contemple valores superiores para ponerle fin, ya que sobre todo ello, sobre el mismo interés del bien común, nuestra Ley coloca la simple voluntad del sindicato que emplazó a huelga a la empresa.”¹⁴⁴

¹⁴⁴ SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Op.cit. Pág. 267.

El procedimiento de huelga empieza con el emplazamiento, sostiene Euquerio Guerrero que en primer lugar, “es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la huelga. Expresamente exige este requisito la fracción II del artículo 451 de la Ley, estableciéndose ahí mismo que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa de inexistencia, con posteridad al momento en que estalle el movimiento y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. Ordena el Legislador en el artículo 931 que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posteridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.”¹⁴⁵

Un aspecto importante para detentar la mayoría es la relativa a la titularidad, Baltasar Cavazos plantea que “en realidad la titularidad bien poco puede ser ejercitada por la coalición de trabajadores, pues partiendo de la base de que el titular del contrato colectivo de trabajo es necesariamente un sindicato, la coalición de trabajadores no puede emplazar a huelga más que en los casos previstos por las fracciones I, V, VI del precepto anterior (antes de las reformas de 1980) pues en los demás supuestos, por tratarse de contratos colectivos de trabajo, ordinarios u “obligatorios”, sólo pueden ser intentados por los sindicatos titulares de los mismos.”¹⁴⁶

Para Mario de la Cueva se entiende por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrón haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga.

La naturaleza del emplazamiento a huelga: acto jurídico, es una manifestación unilateral de voluntad, que únicamente se da en el estatuto

¹⁴⁵ GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Op.cit. Pág.382.

¹⁴⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Huelgas y el Derecho del Trabajo, Op.cit. Pág. 489.

laboral, por lo que debemos decir que es una expresión y una consecuencia de la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase.

La forma del emplazamiento: nuestras leyes del trabajo han exigido uniformemente que la promoción de los trabajadores se redacte y se presente por escrito. La Ley establece que “el escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes”.

Nos plantea lo que contiene la fracción II del artículo 451: la suspensión de los trabajadores ha de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La norma consignó un principio fundamental de la democracia.

Sostiene que entiende por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

Si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, 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, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos.

En el incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga, tanto el sindicato como el empresario podrán objetar a las personas que en su concepto no sean trabajadores.

Los trabajadores con derecho a integrar la mayoría se definen en el artículo 462, (931 de la actual Ley), que establece en la fracción II: No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los

trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posteridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. Y la fracción III, serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito.

Y destaca que en el artículo 451, fracción II, se estableció que: “la determinación de la mayoría obrera en ningún caso podía promoverse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.¹⁴⁷

Sobre las formalidades del emplazamiento señala el artículo 920 de la Ley actual, que se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. El original servirá como foja primera del expediente, en tanto la copia deberá entregarse al patrono, así lo dispone el 927 de la Ley actual.

La autoridad ante la que se debe presentar el escrito: teóricamente pudo disponer el legislador que se entregará al patrono, pero como es el documento que iniciará el período de pre-huelga y el punto de partida de los días que han de transcurrir para que puedan suspenderse los trabajos, lo que implica que la fecha de la entrega debe ser cierta, la Ley dispuso que se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, artículo 920, fracción II.

Como el territorio de la República es muy grande la Ley previó en su artículo 920, fracción II: Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

¹⁴⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Op.cit. Págs. 615, 618 y 621.

Un punto muy importante del emplazamiento es la notificación. Con base en estos principios el artículo 921, determinó que el Presidente de la Junta o la autoridad de trabajo o política ante la que se presente el escrito de emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrono la copia del escrito dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo.

En cuanto al aviso durante el período de pre-huelga, la fracción XVIII del Artículo 123 expresa que en los servicios públicos será obligatoria para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo”, pero nada dice acerca de las huelgas que no se refieren a los servicios públicos.

El artículo 920 en su fracción III, establece: El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

La frase final del precepto es de suma importancia, pues contiene la forma de computación del término para la suspensión de las labores, que no es por días naturales, sino de momento a momento, quiere decir, el día principia a la hora de la notificación y concluye al día siguiente a la misma hora.¹⁴⁸

Para Héctor Santos Azuela el período de pre-huelga persigue dos fines:

a) Favorecer la gestión conciliadora de las juntas, a la vez, que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores;

¹⁴⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, II, Op.cit. Pág. 644.

b) Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades. Esta etapa comprende desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, hasta el estallamiento de la huelga, con el paro formal de las labores.

Previa aprobación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, el procedimiento de huelga se inicia con la presentación, por duplicado, del pliego petitorio, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (artículo 920 de la LFT). Este escrito se dirige al patrón, debiendo de contener las peticiones de los trabajadores; el anuncio de su propósito de ir a la huelga en el caso de que no sean atendidas, el objeto de la huelga misma, y el señalamiento de la fecha y hora en que suspenderán labores (artículo 920, frac. I de la LFT).¹⁴⁹

Actualmente es una etapa procesal obligatoria, afirmación que deriva del artículo 457 de la Ley (corresponde al 927 de la actual Ley), y que es una reproducción del artículo 267 de la versión de 1931 y el artículo 456 (926 de la actual).

De la Cueva nos explica cómo es el desenvolvimiento procesal del período de pre-huelga, hablándonos de la legitimidad de la conciliación: “dice el artículo 926, de la Ley actual que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. La naturaleza de la función conciliatoria y las limitaciones de los miembros del tribunal: lo primero, porque la misión de la junta es procurar un avenimiento entre las partes y en manera alguna resolver una controversia; y lo segundo, porque es una audiencia de conciliación, en la

¹⁴⁹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Págs. 262 y 263.

que no se trata, ya no de sentenciar, sino ni siquiera de prejuzgar sobre la razón que pueda asistir a una u otra de las partes.”¹⁵⁰

Acerca de la contestación del patrón considera que el artículo 922 dispone, en primer lugar, que la contestación sea escrita, y en segundo término señala un plazo de 48 horas para que se produzca. No establece la Ley las consecuencias de la falta de contestación, empero, considerando que la respuesta del patrono sólo puede ser aceptando o rechazando las peticiones de los trabajadores, la práctica se ha inclinado por una respuesta negativa. La ausencia de cualquier sanción para el patrono remiso nos hace pensar que podría presentarse con posteridad al plazo legal.

Sobre la posibilidad de excepciones de previo y especial pronunciamiento plantea algunas formulaciones: a) los representantes del trabajo, del capital y del gobierno no son recusables. b) El único incidente admisible es la excepción de falta de personalidad, la cual, según el artículo 928, deberá promoverse por el patrono en el escrito de contestación al emplazamiento, o por los trabajadores dentro de los 48 horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrono. La Junta dispone de 24 horas, contadas a partir de la promoción para oír a las partes y dictar resolución; la tramitación de este incidente no produce, en ninguna hipótesis, la prórroga del término para la suspensión de los trabajos. c) La fracción quinta del artículo en estudio excluye la posibilidad de los incidentes de competencia, pero autoriza a la junta para que, “si observa que el asunto no es de su competencia, haga la declaratoria correspondiente”. Cuando esto ocurra, los trabajadores disponen de 24 horas para designar la Junta que estimen competente, en la inteligencia de que las actuaciones conservarían su validez, con la sola variante de que “el término para la suspensión de las labores correrá

¹⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Pág. 641.

a partir de la fecha en que la nueva junta notifique al patrono haber recibido el expediente”¹⁵¹.

Respecto a la prórroga del período de pre huelga Jesús Castorena plantea que: “la suspensión de los trabajos debe llevarse a cabo el día y hora que hayan sido señalados en el pliego de peticiones, tal como lo determina el artículo 920 fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Su incumplimiento determina la inexistencia de la huelga, ya se anticipe, ya se posponga; si es por un lapso corto, es decir, por minutos, hacen nacer acción de daños y perjuicios a favor del patrón y en contra de los huelguistas, pero la huelga es existente. La huelga es inexistente cuando la anticipación del movimiento o su declaración posterior son maliciosos u obedecen al propósito de ocasionar daño.

La reforma de la Ley que hizo obligatoria la conciliación dio al plazo el carácter judicial, en él no se cuentan los días hábiles.

Las partes pueden prorrogar el plazo concedido para declarar el movimiento de huelga. A pesar de que el término lo otorgan los trabajadores y que podría decirse que es un derecho que la Ley les concede, para que la prórroga que acuerden surta efectos, se exige la aceptación del patrón. La solución es justa. Mantener una situación de amenaza de huelga, daña a la empresa en todos sentidos.”¹⁵²

Un tema que es muy importante del procedimiento de huelga, es el de los efectos que produce el emplazamiento, al respecto nos señala Héctor Santos Azuela que la Ley reconoce como efectos de emplazamiento de la Huelga:

a) Constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa (artículo 921 de la LFT).

¹⁵¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, II, Op.cit Pág. 645.

¹⁵² CASTORENA J. Jesús, El Derecho de Huelga en México, Op.cit. Pág. 304.

b) Dar inicio al periodo de prehuelga, comenzando a correr el término de 48 horas para que el patrón dé contestación al pliego petitorio (artículo 922 de la LFT).

c) Suspender la ejecución de cualquier especie de sentencia, sobre cualquier tipo de aseguramiento, desahucio o secuestro de los bienes de la empresa (artículo 924 de la LFT).

d) Interrumpir la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

A partir de las reformas procesales (1980), fundamentalmente con el objeto de cubrir los intereses de las autoridades, no se dará trámite al emplazamiento a huelga en los siguientes supuestos:

1. Si es que se pudieran afectar los derechos de los trabajadores, particularmente los salarios, pensiones y demás prestaciones, hasta por los dos últimos años.

2. Si es que existen créditos por cuotas a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3. De encontrarse créditos por cuotas al INFONAVIT, o bien,

4. En caso de créditos fiscales; motivos, estos tres últimos, que en verdad decidieron la medida.

Para nuestro autor, la práctica nos demuestra una verdad, que los conciliadores, con alarmante frecuencia, obedecen a consignas y actúan dentro del procedimiento en forma meramente expectante o de plano confunden a los trabajadores. En rigor la mayoría de las veces retardan los procedimientos, mediatizan las movilizaciones, auténticamente secuestran a las partes en los recintos donde concilian y las fuerzan a que pacten de acuerdo con las indicaciones que reciben de la cúpula. No es tampoco de extrañar que a través de este conducto, se informe y prevenga a los patrones respecto a las estrategias o medidas adoptadas por los trabajadores.

Ni la suspensión de la audiencia de conciliación, ni la rebeldía del patrón para concurrir a ella, interrumpen los efectos del aviso para el estallamiento de la huelga (artículo 927, frac. IV de la LFT). Dicha audiencia podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Para la interpretación oficialista, un doble propósito anima el procedimiento de la conciliación en la huelga.

a) Uno, la oportunidad de que el Estado consiga la negociación De Buena fe entre las partes en pugna, evitándoles perjuicios y garantizando la tranquilidad social. La realidad nos demuestra más bien, que la conciliación se ha utilizado para neutralizar la eficacia de las huelgas, refrenar los movimientos y dar tiempo a los patronos para orientar su reacción y cobijar su interés.

b) Otro, permitir que el patrón considere las justicia de las peticiones contenidas en el pliego, lo que en realidad retarda los efectos del aviso.¹⁵³

Un momento decisivo del procedimiento de huelga es el que se le conoce como el incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga, normado por los artículos 929 al 933 de la Ley Federal del Trabajo. El maestro Mario de la Cueva define el incidente como un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida.

La necesidad de este procedimiento, en el que se escucha a las partes en conflicto, brota del principio de la garantía de audiencia, consignado por el pueblo en la Constitución:

1. Procedimiento a petición de parte o procedimiento de oficio.
2. Los titulares del derecho de acción: el artículo 460 (929 de la actual) de la Ley expresa que “los trabajadores y los patronos de la empresa o

¹⁵³ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Págs. 264 y 268.

establecimiento afectados y los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en la Ley”. Los terceros interesados pueden ser los sindicatos minoritarios y los trabajadores no-huelguistas, porque su interés es evidente y los trabajadores de confianza, por la misma razón.

Teóricamente se menciona la huelga por solidaridad, pues tanto el patrono como los trabajadores no-huelguistas pueden estar interesados en que se califique la huelga, ya que, si se declara su inexistencia, podrían reanudarse de inmediato los trabajos.

3. El término para la presentación de la solicitud: el artículo 460 (929 de la actual) fija las 72 horas siguientes a la suspensión de las labores, plazo fatal, pues el párrafo final del precepto dice que “si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales”. La prevención, que no existía en la Ley de 1931, produce la firmeza del estado de huelga.

De la tramitación del incidente nos señala que las formalidades de la solicitud son: debe presentarse por escrito y satisfacer un requisito de forma y uno de fondo.

Consiste el primero en que el escrito debe ir acompañado de una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes, exigencia que tiene por objeto facilitar la defensa de todos y cada uno de los interesados. El requisito de fondo se refiere al señalamiento de las causales de inexistencia en que se apoye la solicitud. Los dos requisitos están marcados en el artículo 461 (930 actual) fracción I.

La audiencia de planteamiento de la litis, ofrecimiento y recepción de pruebas: a efecto de abreviar el procedimiento, los autores de la ley se

esforzaron por reducir el incidente a una sola audiencia, que podría denominarse de exposición de los puntos controvertidos y de ofrecimiento y recepción de pruebas; así está puntualizado en la fracción II del artículo 461 (930 actual): la junta debe citar a las partes a una audiencia que se celebrará, para los fines indicados, dentro de un término no mayor de cinco días.

En ella, de conformidad con la misma fracción, cada una de las partes expondrá sus puntos de vista y formulará sus pretensiones.

El ofrecimiento de pruebas: la fracción tercera persigue un doble propósito, primeramente, otorgar a las partes la más amplia libertad para seleccionar los medios de prueba que juzguen convenientes y adecuados, y en segundo lugar, evitar dilaciones en el proceso mediante el ofrecimiento de pruebas inconducentes.

El precepto a estudio proclama que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas y a la comprobación del interés de los terceros que hubieren promovido el incidente. La junta está facultada para aceptar únicamente “las pruebas que satisfagan los requisitos señalados”.

La recepción de las pruebas: la fracción cuarta contiene tres formulaciones: las pruebas deben rendirse en la audiencia; sólo en casos excepcionales “podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia”. Los términos del precepto nos dicen que la decisión pertenece al arbitrio de las juntas. El precepto señala una excepción expresa: el recuento de los trabajadores que se ofrezca como prueba.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Pág. 658.

Dentro del incidente de calificación se comprende la posibilidad o necesidad de realizar un recuento para saber si los emplazantes tienen mayoría, para tal fin se aplica el artículo 931 de la Ley. Santos Azuela señala el procedimiento descrito en este artículo:

a) Mediante un acuerdo, la Junta señalará el lugar, día y hora, en que dicha prueba deba realizarse.

b) Solamente los trabajadores de la empresa que concurran a dicho recuento tendrán derecho a votar.

c) Recontarán como tales, los que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento. Con ello, el legislador pretende evitar que los patronos impidan que se reúna el requisito de mayoría de huelga.

d) No computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de aquellos que se hayan incorporado al trabajo posteriormente a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a la huelga.

e) Las objeciones a que los trabajadores computen en el recuento, deberán de interponerse en el acto mismo de la diligencia, debiendo la Junta, citar en ese caso, a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.¹⁵⁵

El momento culminante del incidente de calificación de la huelga, es la resolución.

Mario de la Cueva nos describe esta situación:

A. La Ley menciona un plazo brevísimo, 24 horas, contado a partir del instante en que concluya la recepción de las pruebas, para que se dicte la resolución; así lo previene el artículo 461, fracción V (930 actual).

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales tripartitos; de ahí que la fracción VI de mismo artículo, ordene se cite a los representantes del

¹⁵⁵ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.Cit. Pág. 271 y 272.

trabajo y del capital, a fin de que, en unión del representante del gobierno dicte la resolución. Previendo la posibilidad de la inasistencia de algunos de los representantes y consecuentemente la imposibilidad jurídica de dictar la resolución, se dispuso en la fracción VI, que “la resolución se dictaría por los representantes que concurrieran a la audiencia de votación, de donde nacen las posibilidades siguientes: si concurren todos los representantes, la decisión se tomará por ellos, por mayoría de votos; si únicamente concurren el presidente y un representante obrero o empresarial, en caso de empate, los votos del ausente se suman al del presidente; finalmente, si sólo está presente el presidente, dicta la resolución y en forma simbólica se dice, como en la hipótesis anterior, que los votos de los ausentes se sumarán al suyo. Podría decirse que se creó una especie de presunción: los ausentes se remiten a la opinión del presidente.

B. La naturaleza de la resolución: es una resolución declaratoria.

Más aún, la primera parte, que puede ser única si se trata de una resolución o sentencia meramente declarativa, es una declaración de la existencia o inexistencia de un derecho, a la que acompañarán, en su caso, los aspectos ejecutivos o constitutivos del derecho.

La declaración de la existencia legal del estado de huelga: además de la naturaleza que le corresponde, por disposición de la ley, se producen ciertos efectos, llamados reflejos: el estado, los patronos, las minorías no-huelguistas y los terceros, quedan obligados a respetar la suspensión de labores y a no ejecutar acto alguno que pueda estorbar el funcionamiento del derecho de huelga. En relación con el estado, el artículo 449, impone a las juntas y a las autoridades civiles correspondientes el deber de hacer respetar el derecho ejercido por los huelguistas; respecto de los patronos mencionaremos los artículos cuarto, fracción segunda, que determina las ofensas que pueden cometerse contra la sociedad en caso de huelga (OJO esta disposición es el fundamento legal para el libre ejercicio del derecho de huelga y el exacto

cumplimiento de la leyes de la materia), y el 133, fracción VII, que les prohíbe “ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes”; en lo que concierne a las minorías no huelguistas, diremos que no pueden pretender ni continuar trabajando ni reanudar sus actividades; finalmente, en cuanto a los terceros, citaremos, como un ejemplo ya conocido, el artículo 453 (921 al 924 del actual), que en su párrafo tercero les prohíbe ejecutar cualquier acto o diligencia judicial sobre los bienes de la empresa o del lugar donde se encuentren instaladas.

De los efectos de la declaración de la inexistencia del estado legal de huelga, las consecuencias directas se previeron en el artículo 932 que dice si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: I. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo. II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. III. Declarará que el patrono no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.¹⁵⁶

El artículo 446 de la Ley establece que huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Sobre el procedimiento de imputabilidad piensa Baltasar Cavazos: “Si la huelga tuvo por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica, ya que los conflictos de orden jurídico son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de los contratos.

Si la huelga tuvo por objeto la revisión del contrato colectivo, en tal caso el procedimiento de imputabilidad debe ajustarse a las disposiciones relativas a

¹⁵⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Págs. 659, 660 y 663.

los conflictos de orden económico, ya que éstos son los que se refieren a la creación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

En estricto derecho la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando ya quede firme la resolución de declaración de existencia de la huelga, o de la resolución de que no procede declarar la inexistencia de la misma, ya que ante tales declaraciones el patrón las puede impugnar por la vía de amparo, y mientras no se resuelva sobre la procedencia del mismo, dichas resoluciones se encuentran “*sub júdices*”.

El arbitraje, pues, en materia de huelga, es facultativo para los trabajadores y obligatorio para los patronos.¹⁵⁷

La Ley Federal del Trabajo, quiso especificar el problema de la huelga en el contrato-ley, estableciendo en el artículo 938 distintas disposiciones que nos señala Mario de la Cueva:

“Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones generales del título octavo de la Ley (huelgas), con las modalidades siguientes: a) El escrito de emplazamiento, y sus formalidades: debe redactarse por escrito, con una copia para cada uno de los patronos a los que deba emplazarse. b) Autoridad ante la que debe presentarse: la autoridad principal, según la fracción primera, es la junta de conciliación y arbitraje, y las subsidiarias son las autoridades que se mencionan en el artículo 452 (920 del actual) fracción II. c) Contenido del escrito: debe ajustarse a las reglas generales, pero el término para la suspensión de las labores deberá ser, por lo menos, de 30 días, posteriormente a la fecha en que se entregue al último de los patronos. d) Si el escrito se presenta ante la junta de conciliación y arbitraje, su presidente, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las 24 horas siguientes, “hará llegar a los patronos, directamente, la

¹⁵⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho de Huelga en México, Op.cit. Págs.505.

copia respectiva”, o de no ser posible, “girará los exhortos necesarios dentro de las mismas 24 horas. La autoridad exhortada deberá desahogar el exhorto, también bajo su más estricta responsabilidad, dentro del mismo término de 24 horas”. e) Otros deberes de la autoridad exhortada: de conformidad con la fracción cuarta del precepto en cita, si la autoridad que hizo el emplazamiento no fue la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá remitir a ésta el expediente que se hubiere formado, siempre dentro de las mismas 24 horas.”¹⁵⁸

La terminación de la huelga

Sobre esta situación, Héctor Santos Azuela establece que las causas para terminar la huelga se encuentran consignadas en el artículo 469 de la Ley:

El mutuo consentimiento

Se señala, en primer término, que la huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto, a saber, los obreros huelguistas coaligados y la empresa afectada por el movimiento.

Es a través de esta vía como las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquellas, amén de que a través de esta salida, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. Esta es la forma de arreglo en que para la reanudación del trabajo se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.

El allanamiento del patrón

El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga, es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al afecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la

¹⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit. Pág. 647.

salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas, no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo comprometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

El laudo arbitral privado

En una tercera hipótesis contemplada por el legislador, en forma expresa "la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto de huelga".

Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, este tipo de autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta, con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

El laudo arbitral de la Junta

Con respecto a este tipo de arbitraje habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con la misma se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Mas cabe considerar que "puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la Junta. En este caso dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con tres meses de salarios; veinte días de salarios mínimo por año, prima de antigüedad y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento".

De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de

trabajo (frac. XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución y artículo 948 de la Ley.)

Cabe precisar, entonces, que insólitamente, dentro de nuestro sistema, los trabajadores no pueden levantar la huelga cuando lo crean pertinente, de suerte que para hacerlo deban de realizar un trámite procesal ante la Junta, para pedir permiso y así regresar a su trabajo.¹⁵⁹

A la terminación de las huelgas se producen ciertos efectos, que plantea el doctor De la Cueva:

La huelga deja de durar, por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto, si tomamos como ejemplos la huelga por incumplimiento de las convenciones colectivas y la que persiguió como objetivo la fijación de nuevas condiciones de prestación de los servicios. En las dos hipótesis, el empresario deberá cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

Un problema que siempre se presenta al finalizar la huelga es el de los salarios caídos, su solución es compleja, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación previstas en el artículo 469: a) si las partes llegan a un convenio, en él deben determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrono a los trabajadores. b) La segunda causal, allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resuelta en el precepto en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos. c) Las fracciones tercera y cuarta corren la misma suerte, pues tanto el árbitro

¹⁵⁹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Op.cit. Págs. 249 y 250.

designado por las partes, cuanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a respetar el artículo 470 (937 actual); a este respecto hacemos una distinción: si los trabajadores obtienen una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el artículo 470 (937 actual) será de aplicación estricta. Pero es posible que obtengan un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas; el árbitro o las Juntas considerarán el escrito de emplazamiento, la respuesta del empresario y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación; ya que puede acontecer que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutive del laudo, en cuyo hipótesis podría hacerse una condena total, o que, por lo contrario, el laudo se coloque en un justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación del mismo artículo 470 (937 actual), a *contrario sensu*, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos.¹⁶⁰

En nuestra opinión, debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. La huelga es un derecho de la clase trabajadora.

Decíamos al inicio de este tema, que la huelga no es un estado de anarquía ni de desorden. Para muchos que ignoran la complejidad de la problemática que encierra la huelga, se quedan con una imagen de la huelga como una amenaza a la estabilidad y a la seguridad de las personas, de los bienes y de los procesos económicos productivos. Pero después de analizar y conocer la estructura legal del derecho de huelga, tenemos ante nosotros un

¹⁶⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op.cit. Págs. 665 y 678.

proceso que para iniciarse, desplegarse y terminarse, debe de cumplir con un riguroso marco jurídico, tanto de fondo como de forma. Por ello, sostenemos la tesis de que el ejercicio del derecho de huelga, apegado a derecho, es un instrumento que busca resolver el desequilibrio, que se puede presentar en una economía determinada, de los factores de la producción, y que con este ejercicio se alcanza la mejoría de los niveles de vida de la población.

Después de leer este inciso sobre los requisitos, nos queda la sensación de que estallar una huelga, es una hazaña, que es tan fácil incurrir en un error de procedimiento o faltar en el cumplimiento de un requisito, que los trabajadores deben ser sumamente cuidadosos en los pasos que dan para lograr estallar una huelga que se considere lícita, existente y justificada.

CAPÍTULO SEGUNDO

2. Antecedentes

Para entender el presente, es necesario conocer la historia. Para que los trabajadores lograran que se reconociera al ejercicio de la huelga como un derecho, tuvieron que luchar con perseverancia y con grandes sacrificios. En este capítulo repasaremos los antecedentes y la evolución del derecho de huelga, en México y en otras partes del mundo, hasta que los trabajadores consiguieron, con la huelga misma, que el derecho de huelga se legislara constitucionalmente.

2.1 El nacimiento del derecho de huelga

A través de la historia, en el desarrollo de las distintas etapas de la economía, se ha ido configurando a los sujetos económicos y sociales. Desde el feudalismo hasta nuestros días, el proceso económico situó el enfrentamiento o la lucha entre los diferentes actores de este proceso. Los señores feudales con los siervos, los talleres con los aprendices, los obreros con los capitalistas. Dice Marx, que la historia es la historia de la lucha de clases.

En este contexto, los trabajadores explotados piensan en una estrategia para impedir que el patrón los explote al máximo: el recurso de suspender las labores como medio de presión y de defensa.

Incipientemente nace el derecho de huelga. Entre las primeras suspensiones de que se tiene noticia están las realizadas en Egipto por los obreros del recinto funerario real en el año 1300 a.c., durante el reinado del faraón Ramsés II; las de las minas de Sunium y Laurium en Grecia; las realizadas en el siglo IV en Roma por los tibicines, flautistas del templo de Júpiter que se retiraron a Tibur negándose a actuar en las ceremonias porque los sacerdotes les negaban el privilegio de participar en el banquete litúrgico

que se celebraba en el templo después del sacrificio, y la llevada a cabo en Roma, pocos siglos después de su fundación, durante las luchas entre patricios y plebeyos en que éstos se retiraron al Monte Aventino negándose a regresar a la ciudad que les negaba las posibilidades de vida.

Indudablemente que aquellos movimientos constituyen un antecedente de las huelgas pero su naturaleza es tan diferente como lo es el mundo moderno del antiguo. Las antiguas huelgas, fueron sublevaciones populares más o menos salvajes, revueltas tumultuosas que, desconocidas por el derecho fueron enérgicamente reprimidas.

Para Vladimir Uliánov, la huelga moderna es un fenómeno inherente al capitalismo:

“Las huelgas surgen y se extienden allí donde aparecen y se extienden las grandes fábricas (...) ello se debe a que el capitalismo lleva necesariamente a la lucha de los obreros contra los patronos, y cuando la producción se transforma en una producción en gran escala esa lucha se convierte necesariamente en lucha huelguística (...) en la economía capitalista, la masa del pueblo trabaja a jornal para otros, no trabaja para sí, sino para los patronos y lo hace por un salario. Se comprende que los patronos traten siempre de reducir el salario: cuanto menos entreguen a los obreros, mas ganancias les queda. En cambio, los obreros tratan de recibir el mayor salario posible, para poder sostener una familia con una alimentación abundante y sana, vivir en una buena casa y no vestirse como pordioseros, sino como viste todo el mundo. Por tanto, entre patronos y obreros se libra una lucha constante por el salario: el patrono tiene libertad para contratar al obrero que le venga en gana, por lo que busca el más barato. El obrero tiene libertad para alquilarse al patrono que quiera, y busca el más caro, el que pague más. Trabaje el obrero en el campo o en la ciudad, alquile sus brazos a un terrateniente, a un labrador rico, a un

contratista o a un fabricante, siempre regatea con el patrono, luchando contra él por el salario.

(...) Pues bien, para no permitir verse reducidos a esta situación tan extremada los obreros inician la lucha más porfiada. Viendo que cada uno de ellos por sí es impotente y vive bajo la amenaza de perecer bajo el yugo del capital, los obreros empiezan a alzarse juntos contra sus patronos. Dan comienzo las huelgas obreras. Al principio es frecuente que los obreros no tengan siquiera una idea clara de lo que tratan de conseguir, no comprenden por qué actúan así: simplemente rompen las máquinas y destruyen las fábricas. Lo único que desean es dar a conocer a los patronos su indignación, prueban sus fuerzas mancomunadas para salir de una situación insoportable, sin saber aún por qué su situación es tan desesperada y cuáles deben ser sus aspiraciones.”¹⁶¹

Para Mario de la Cueva el proceso histórico a través del cual la huelga moderna se convierte en un derecho atraviesa por tres etapas:

Primera: La huelga constituye un delito. La triunfante clase capitalista consideraba que el nuevo modo de producción era intocable y que la única fuerza que podía actuar sobre él, era el Capital (liberalismo económico) y, considerando que el papel del Derecho es armonizar los intereses en pugna, la presión y la violencia ejercidas necesariamente durante las huelgas era la negación de aquel, así que este recurso fue considerado un delito.

Al negarse la libertad de coalición devino la huelga un delito. Convendría decir que en los años de la Revolución Francesa, coalición y huelga eran sinónimos: por esta razón, contempló el Código Penal de Francia dos delitos, el de coalición o huelga y de asociación.

¹⁶¹ ULIANOV, V.I., Acerca de los Sindicatos, Ed. Progreso, Moscú, s/f, Págs 39 y 41.

Segunda: La era de la tolerancia: La huelga se convierte en el derecho a no trabajar pero su ejercicio no produce efectos jurídicos a favor de los trabajadores.

La primera fundamentación jurídica de la huelga, se debe a un abogado francés, Berrger: El derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, en su aspecto positivo y negativo; el hombre, por tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltare a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que se cause, pero no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para obligarle a trabajar, ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contrato. Pues bien, para Berrger, lo que pueda hacer una persona pueden efectuarlo diez o cien y no entiende la razón de que la falta concomitante a cien contratos de trabajo, transforme el hecho en delito. La argumentación de Berrger se dirigía a todas las Declaraciones de derechos del Hombre pero fue vista con desdén.

Tercera: La era de la reglamentación legal de las instituciones, se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria. Sin embargo, es necesario revelar que ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga.¹⁶²

De los primeros movimientos que podemos considerar como huelgas o suspensión del trabajo están los de 1539 de los tipógrafos de la ciudad de Lyon que habían hecho una huelga reclamando mejores salarios, pero pidiendo al mismo tiempo que se diera más libertad en el trabajo y se limitara el número de aprendices. Casi dos siglos después, en 1724, los obreros boneteros de París se declararon en huelga a causa de la reducción injustificada de sus salarios. Crean entonces para sostener esa acción, una "caja de huelga".. En Inglaterra, donde tempranamente se desarrolla el maquinismo, las reacciones se dirigen contra la desocupación y las nuevas máquinas que la

¹⁶² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op.cit. Pág. 571.

originan. El primer gran movimiento contra estas máquinas, que dejan en la calle a los obreros, es el de los luddistas, movimiento espontáneo que lleva a los obreros ingleses a destruirlas. La agitación tiene su momento culminante en 1811.

Pero por curiosa paradoja, si el 21 de marzo de 1864 con la ley Waldeck Rousseau se derogaron en Francia los delitos de coalición y de huelga, mediante la ley Ollier del 25 de mayo siguiente se tipificó el delito contra la libertad de trabajo, que impedía a la coalición huelguista presionar a los obreros con objeto de que respaldaran la eficacia de la paralización de las labores. Tolerados los derechos colectivos del trabajo, en cuanto expresión de libertad y equivalente al derecho negativo de no laborar, la huelga ya no fue perseguida penalmente.

Una fecha que ha marcado un parteaguas en la historia del derecho de huelga es sin lugar a dudas la del Primero de Mayo de 1886. La idea de la celebración del Primero de Mayo la tuvo la Labor Union de Norteamérica hacia el año 1884. Un año después, esta asociación acordó celebrar una huelga general el Primero de Mayo de 1886, con el fin de alcanzar la jornada laboral de ocho/horas.

La celebración de la huelga del Primero de Mayo de 1886 en Estados Unidos se saldó con una represión desmedida por parte de las autoridades norteamericanas. Solamente en la ciudad de Chicago, la huelga fue secundada por nada menos que 50.000 obreros. Las autoridades y la burguesía se dieron en seguida cuenta de que el asunto se les escapaba de las manos. La policía comenzó a perseguir a los manifestantes y a ametrallar a los obreros durante las celebraciones de las reuniones. En protesta por la represión, los anarquistas consiguieron reunir una concentración de 15.000 personas en la misma ciudad de Chicago. Cuando los trabajadores convocados ya comenzaban a

dispersarse, los policías comenzaron a reprimir a los concentrados una vez más mediante los medios más violentos que tenían a su disposición. En ese instante, un artefacto explotó entre los policías. Era la respuesta de algunos de los manifestantes a una represión brutal y desmedida.

El Nacimiento del Derecho de Huelga en México.

Para adentrarnos en el estudio de la evolución del derecho de huelga en nuestro país, acudiremos al trabajo de Alberto Trueba Urbina.

Nos dice “que los resabios de la vida colonial impidieron a los mexicanos el libre ejercicio de la libertad: no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria; las trabas derivadas de la organización gremial restringían la libertad de trabajo. La esclavitud del trabajo se convirtió en institución perenne.

La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa trágica y heroica de la reforma. Trajo consigo el liberalismo e individualismo, y consiguientemente nació la libertad de trabajo, en el Congreso Constituyente de 1856-1857. La libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, pues por virtud de esta libertad nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad. “¹⁶³

El maestro Trueba cita a Guillermo Prieto quien se declaró partidario de las huelgas: “El capitalista puede retirar cómo y cuándo le parezca, su capital del ramo a que lo tenía destinado; este derecho se le ha reconocido solemnemente con el nombre de “lock out”, (cerrar la casa); ¿porqué poner en duda este propio derecho, cuando lo usa el obrero?

¿Este derecho que se reconoce sin dificultad cuando le usa el obrero buscando mejor acomodo, porqué se desconoce cuando se llama huelga?

¹⁶³ TRUEBA URBINA, Alberto, La Evolución de la Huelga en México, Ediciones Botas, México, 1950, Págs, 36.

Así la huelga es “el uso del derecho de propiedad protegido por el derecho de asociación”, o en otros términos jurídicos: “huelga es el derecho de propiedad de los trabajadores, protegido por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital”. (Guillermo Prieto, Breve estudio sobre la cuestión de huelgas de obreros, Imprenta de la Revista Universal, 1875.).

Para Trueba, la huelga se manifiesta como un hecho económico-social, tolerándose a los trabajadores coaligarse en defensa de sus intereses y abandonar el trabajo colectivamente, sin necesidad de cumplir con ninguna formalidad que entonces no consignaban las leyes, sino como un acto individual que podían ejercer libremente los trabajadores en el campo de la producción económica, pero expuestos a la natural consecuencia de rompimiento de la relación jurídica.¹⁶⁴

Las primeras huelgas

Una revisión histórica de las primeras huelgas, que datan en México del año 1865, en que se advirtió el primer brote, y que esta táctica de lucha del proletariado fue propagándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas, de tal modo que, cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos, nos muestran que el campo ya estaba suficientemente abonado para excitar a las masas proletarias.

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

¹⁶⁴ Ibidem., Pág. 46.

Otra huelga importante fue la de los mineros de Pachuca; se inició en agosto de 1874 y terminó en enero 1875 con un convenio en que la empresa se comprometía a pagar a los trabajadores \$0.50 diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y velas y la octava parte del metal que sacaran.

El nacimiento de un nuevo régimen, estimula a los obreros y en agosto de 1877, los de la fábrica “La Fama Montañesa” de Tlalpan, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo estableciendo la jornada de doce horas, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales o mercancías y de los castigos, fijando un servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo y reajustando los salarios. A esta demanda la secretaría de Gobernación contesta que: “no está en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros”; respuesta que origina la huelga de los trabajadores, solucionada mediante algunas concesiones hechas por los patrones.¹⁶⁵

Nos recuerda Trueba Urbina que el Código Penal de 1871, bajo el título de “Delitos contra la industria o el comercio”, en su artículo 925 tipificaba la siguiente figura delictiva:

“Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas penas, a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro método de 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”.

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

¹⁶⁵ Ibidem., Pág. 49.

La organización mutualista en México arranca el 5 de junio de 1853 en que se constituyó la “Sociedad Particular de Socorros Mutuos”. La libertad de asociación o reunión fue consagrada expresamente en la Constitución de 1857, en el artículo 9. El mutualismo fracasó y se pensó que el cooperativismo era el único medio de defensa en común de la clase trabajadora contra sus opresores.

El 16 de septiembre de 1872 se constituyó el “Círculo de Obreros”, primera asociación de tipo profesional, con el objeto de “vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias”. Esta organización, en octubre de 1874, contaba ya con ocho mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El “Círculo de Obreros” convocó a un Congreso permanente con objetivos precisos respecto a la instrucción de los obreros y sus hijos, establecimiento de talleres, garantías políticas y sociales para los obreros, nombramiento de procuradores generales para éstos, fijación del tipo de salario, exposiciones industriales, variación del tipo de jornal, atención preferente al asunto de las huelgas, según aparece en el manifiesto del 17 de abril de 1876. Ésto explica la formación de organismos obreros, entre otros, los primeros gremios ferrocarrileros, allá por el año 1890, con la fundación de la “Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos”, luego con la “Unión de Mecánicos Mexicana, la “Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos”, la “Gran Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril”.

A principios del siglo XX, deviene la asociación obrera con la Unión Liberal “Humanidad” en Cananea y con el “Gran Círculo de Obreros Libres” en Orizaba, organismo batallador en la huelga de Río Blanco.

Al triunfo de la Revolución maderista renació el movimiento obrero: en 1911 se constituyó la “Confederación Tipográfica de México” y el “Comité

Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores”; en 1912 se estableció la “Casa del Obrero Mundial” y posteriormente la “Unión Minera Mexicana”, en el norte; la “Confederación del Trabajo” en Torreón, Coahuila; el “Gremio de Alijadores” en Tampico, Tamps; y la “Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana” en Veracruz, Ver.¹⁶⁶

La huelga en la dictadura porfirista

En el año 1877 asume por primera vez la jefatura de la Nación, el general Porfirio Díaz y a través de sucesivas reelecciones impone la paz por espacio de 34 años.

La obra “progresista” del régimen no llegó a los campos, ni al taller, ni a la fábrica; las condiciones económicas del peón de hacienda y de los trabajadores de las ciudades eran miserables: mal vestidos, desnutridos, extorsionados con prolongadas jornadas de trabajo y salarios bajísimos. Las masas productoras estaban inconformes y estas manifestaciones de inconformidad afloran en los movimientos huelguísticos de los obreros, a partir del crecimiento del régimen porfirista.

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

Los movimientos huelguistas se iniciaron con los que realizaron los obreros de la fábrica “La Fama Montañesa” de Tlalpan en 1877; posteriormente tuvieron lugar en otras partes del país, en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, en la Capital Federal y en Puebla. A principios del siglo se llevaron a cabo importantes huelgas ferrocarrileras. Estas huelgas se realizaron al margen de la

¹⁶⁶ Ibidem., Pág. 66

ley penal de 1871 e hicieron posible que el artículo 925 del Código cayera en desuso.

Es inevitable mencionar la importancia del papel que jugaron los magonistas en la organización de la clase obrera durante el porfirismo:

El periódico “Regeneración” aparece el 3 de septiembre de 1900 combatiendo a la dictadura; los Flores Magón, son la cabeza visible del movimiento de liberación nacional y tratan de convencer al viejo dictador que abandone el poder.

Se organizan clubes liberales para dar la batalla al porfirismo. La Dictadura no sólo desprecia el impulso renovador, sino encarcela ciudadanos y clausura periódicos de combate.

En el año de 1905, en San Luis Missouri, los Flores Magón, Práxedes G. Guerrero, Juan Manuel Sarabia, Librado Rivera, Anselmo Figueroa y otros compatriotas, constituyen la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, y el 1 de julio lanzan un manifiesto a la Nación mexicana y el programa del partido.

La ideología proletaria del Partido Liberal Mexicano fue sugerida por dos obreros del mineral de Cananea: Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón y el esforzado luchador Ricardo Flores Magón. Los postulados fundamentales del título “Capital y Trabajo” están concebidos en los términos siguientes:

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

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

28.- Declarar nulos los adeudos de tierras que abusen de los medieros.

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

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.”¹⁶⁷

Llama la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparezca el “derecho de huelga” como anhelo de la clase obrera; pero esto se explica fácilmente: la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aunque sin éxito, la coalición y la huelga.

La unión sindical de los trabajadores los colocaba en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social y para contener las ansias de liberación de las masas, se recurrió a la violencia y al asesinato con derramamiento de sangre proletaria en Cananea y Río Blanco.¹⁶⁸

Otros movimientos importantes de huelga durante ese período fueron en 1906, la UDMN realiza una huelga a escala nacional en demanda de aumento salarial, estabilidad en el empleo y nivelación de condiciones laborales con los trabajadores norteamericanos. El conflicto inicia en la filial de Chihuahua, donde el personal de E.U., tan solo por su nacionalidad, percibe salarios superiores hasta en un dos mil por ciento. En julio, paran trescientos mecánicos de Chihuahua. El movimiento se extiende a Aguascalientes, San Luis Potosí, Monterrey y la ciudad de México. Con la huelga de la Unión de Caldereros, por malos tratos, el conflicto se complica para la empresa. Mutualistas de diversas localidades del país, organizan colectas de apoyo a los más de 3 mil huelguistas.

¹⁶⁷ Cfr. FRANCISCO NARANJO, Diccionario Biográfico Revolucionario, México, 1935.

¹⁶⁸ *Ibidem.*, Pág. 77.

Los trabajadores norteamericanos, cercanos a la IWW (Industrial Workers of the World) de tendencia sindicalista revolucionaria, estallan una huelga en ferrocarriles, poniendo en entredicho el racismo patronal. El movimiento los hace reconsiderar su actitud para los trabajadores mexicanos. Este viraje se debe que están mejor organizados que los obreros nacionales y, por lo mismo, son considerados mas "peligrosos". El 1ro. de mayo, se realiza en la ciudad de México la Gran Convención Ferrocarrilera; donde se elabora un gran pliego petitorio de doce puntos. La respuesta de la empresa es favorable en su totalidad, tiene la finalidad de deshacerse de los agremiados a la IWW.

Se forma la Liga Femenil Obrera Mexicana. Diez integrantes de la Liga Femenil de Propaganda Política publican un manifiesto contra la reelección de Díaz.

El 20 de noviembre estalla la lucha armada en el estado de Chihuahua. Los magonistas, deciden aprovechar el levantamiento maderista para levantarse a la lucha, pero como siempre, guardando su distancia con respecto a Madero. El 30 de diciembre, Práxedes G. Guerrero, del Partido Liberal, muere en combate.

En nuestra opinión, estudiar la evolución del derecho de huelga, nos permite entender los antecedentes de lo que sería el proceso de regulación constitucional del derecho del trabajo. Pero sobre todo, reconocer el esfuerzo que hicieron miles de trabajadores, que incluso dieron sus vidas, en esas primeras huelgas, que abrieron el camino a la organización de las generaciones futuras de trabajadores para el pleno ejercicio del derecho de huelga.

2.2 La huelga de Cananea.

Siguiendo con el estudio de la historia de la huelga en México, llegamos a un momento de rompimiento entre el pasado y el presente, un momento que

marcó para siempre la historia del movimiento obrero y del derecho de huelga en nuestro país. En Cananea, Sonora, se dio el encuentro entre las ideas libertarias y la acción de los trabajadores para defender sus derechos mínimos. El esfuerzo que durante años habían desplegado los Flores Magón y el Partido Liberal Mexicano produjo sus resultados en la huelga de Cananea de 1906.

En este inciso de la Tesis conoceremos esa gesta histórica, siguiendo las obras que al respecto escribieron Alberto Trueba Urbina y Manuel González Ramírez.

El libro de Manuel González Ramírez, es de un gran valor, porque expone los hechos históricos a partir de los testimonios de varios de los protagonistas más importantes de esos eventos.

Nos recuerda que el 1 de junio de 1906 estalló en el mineral de Cananea un movimiento obrero, que en la historia de las luchas proletarias se conoce con el nombre de la huelga de Cananea.

Fueron capitales norteamericanos los que explotaron las minas y los que comenzaron la extracción del petróleo; también los que tiraron los ferrocarriles y por consiguiente, aprovecharon su explotación; Las principales industrias eran la minera, la incipiente petrolera, la textil y la de los transportes que estaban en manos de extranjeros.

Como es de todos conocidos, las luchas obreras de esos días fueron dirigidas o influenciadas por el movimiento político fundado por los hermanos Flores Magón a través del Partido Liberal Mexicano. En el norte del país se sumaron miles de mexicanos a este movimiento, no siendo la excepción Cananea, Sonora.

El Programa Liberal fue presentado en 1906. Este programa abarcó las distintas cuestiones a debate por aquellos días y, de esta manera, la cuestión política, la cuestión agraria, la cuestión obrera, la de organización, los municipios, la de educación, constituyeron el cuerpo del documento que expidieron los desterrados liberales desde el suelo norteamericano. El Programa Liberal de 1906 enfocaba las relaciones obrero-patronales de este modo:

“Un Gobierno que se preocupe por el bien efectivo de todo el pueblo no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo. Gracias a la Dictadura de Porfirio Díaz, que pone el poder al servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable: en dondequiera que presta sus servicios, es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos. El capitalismo soberano impone sin apelación las condiciones del trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero, y éste tiene que aceptarlas por dos razones: porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio o porque, si se rebela contra el abuso del rico, las bayonetas de la Dictadura se encargan de someterlo. Así es como el trabajador mexicano acepta labores de doce o más horas diarias por salarios menores de setenta y cinco centavos, teniendo que tolerar que los patrones le descuenten todavía de su infeliz jornal diversas cantidades para médico, culto católico, fiestas religiosas o cívicas y otras cosas, aparte de las multas que con cualquier pretexto se le imponen”.¹⁶⁹

Para el autor que estamos citando se hace indispensable señalar la característica especial que implica la Huelga de Cananea. En este caso no existió el problema de los salarios cotizados en centavos, sino que otros fueron sus motivos, especialmente de discriminación que se hacía del trabajador mexicano en relación con el trabajador norteamericano, dándole mayor salario

¹⁶⁹ GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel, La Huelga de Cananea, Fondo de Cultura Económica, primera reimpresión, México, 1974, Págs. VIII y XXI.

al segundo y estableciendo de hecho una jerarquía que no se justificaba, sino que resultaba irritante en nuestro propio territorio. Por eso Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón pudieron sugerir lo que resultó la Cláusula número 32 del Programa Liberal de 1906, que así decía: “Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor a los mexicanos que a los extranjeros en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros”.

“En el Programa de 1906 se exigió: la jornada de ocho horas de trabajo y un salario mínimo proporcional a la zona del país en que el trabajo se prestara; que se reglamentara el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; que se adoptaran medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlaran la aplicación de las ocho horas y el salario mínimo; prohibir por completo el empleo de niños menores de 14 años, obligar a los patronos a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades; obligar a los patronos a dar alojamiento higiénico a los trabajadores; obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; prohibir que los patronos pagaran al trabajador de cualquier otro modo que no fuera en efectivo y que desaparecieran las tiendas de raya; por último, hacer obligatorio el descanso semanal. Un mes antes de su expedición estalló la huelga de Cananea.”¹⁷⁰

En Cananea se formó la Unión Liberal Humanidad, que asumía las resoluciones tomadas por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano del 28 de septiembre de 1905. Citando a Enrique Bermúdez, quien sería uno de los promotores de la huelga, señala que “causa vergüenza que por falta de organización los mineros mexicanos desempeñen los quehaceres más corrientes y que en todo y para todo, hasta en su dignidad personal, estén

¹⁷⁰ Ibidem., Pág XXII.

postergados: Sin organización, nunca ocupará la legión obrera el honroso lugar que le pertenece como factor de la riqueza: vivirá siempre despreciada y humillada; y lo que es peor, su indolencia causa nuestra desgracia, ofende a la patria. Con la organización todo se consigue, aumento de sueldos, decoro, dignidad personal, e ilustración y un lugar preferente en la sociedad. ¡Lo merece la Unión minera!”.

Manuel González Ramírez cita el telegrama que el Presidente Municipal le envió al gobernador Izábal: “hoy cuatrocientos hombres de la mina Oversight declaráronse en huelga, exigen cinco pesos por ocho horas de trabajo. Don Pablo, Juez Linares y yo fuimos mina, disolvimos grupo, nombrando los huelguistas (puros mexicanos) 14 representantes para hoy a las diez hablar con gerente compañía. Espero órdenes.”

A la compañía se le formularon las siguientes peticiones:

“Memorándum:

1.º Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

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

I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19).

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

III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocupará el 75 % de mexicanos y el 25 % de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

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

V. Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.”¹⁷¹

¹⁷¹ Cfr. GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel, La Huelga de Cananea, Op.cit. Págs. 15, 19 y 29.

Un documento muy importante que el autor incluye en su obra, es el pliego petitorio que los huelguistas le presentaron al presidente de la mina el coronel William C. Greene: “Los que suscribimos, delegados designados por los mineros mexicanos para representar ante usted, manifestamos: Que con menoscabo de nuestros intereses y de nuestro decoro personal hemos servido a la compañía que usted preside, porque nunca hemos encontrado estímulo ni bases de equidad en el sueldo asignado a los mexicanos. Con verdadera pena comunicamos a usted que dos mayordomos de Oversight tuvieron en proyecto sacar por contrato la extracción de metal, y en consecuencia, muchos de nuestros compatriotas hubieran quedado sin trabajo; por tal motivo, los mineros mexicanos han decidido no trabajar más en las condiciones en que hasta hoy han servido. Es preciso, urgente, que sean únicamente los trabajadores quienes sirvan de árbitro en los destinos del obrero mexicano; en bien de la justicia, creemos que es muy conveniente que también los mexicanos tengan jefes entre sus mismos compatriotas, escogidos con atingencia a fin de garantizar nuestro porvenir. El pueblo minero ha demostrado siempre su amor al trabajo, así se ha educado; pero las aspiraciones de ese pueblo, en el orden actual, se han encaminado a la muerte porque, como no existe equidad en la distribución de sueldos, los extranjeros tienen la preferencia; ese pueblo, amante del trabajo, en condiciones de dignidad daría mejores utilidades a la compañía. Deseamos, pues, que se utilice la inteligencia de los mexicanos y se mejore la organización a que han estado sujetos. Desde luego proponemos a usted que a todos los mexicanos en general se les pague un peso más sobre el sueldo que han disfrutado. Nosotros creemos muy firmemente que son muy justas nuestras pretensiones, y que si la compañía accede a nuestras pretensiones, nada perderá en sus intereses y el beneficio que resulte de esa liberalidad será de gran significación para esta ciudad. No debemos omitir otra consideración de orden superior: si a los mineros mexicanos se les otorga justicia en el caso que nos ocupa, ocho horas de trabajo serán suficientes para que el trabajo de todos rinda tantos o más productos que los que hasta hoy se han obtenido; y, por otra

parte, será un beneficio inmenso que los pueblos del día disfruten más libertad. Respecto a los señores mayordomos que con su conducta originaron la presente manifestación, NADA PEDIMOS CONTRA ELLOS; pero consideramos que usted hará la más cumplida justicia. Somos de usted atentos y S.S. Cananea, a 1º de junio de 1906.” (Este pliego fue redactado por Esteban Baca Calderón).¹⁷²

Las peticiones fueron contestadas por William Greene en la siguiente forma:

“Al Comité de Huelguistas. Con verdadera sorpresa y profundo pesar me he enterado de la comunicación de ustedes de esta fecha, la que me parece enteramente infundado e instigado tan sólo por personas cuyo interés personal es del todo ajeno a la prosperidad y bienestar de los obreros de este mineral.

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

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

...Una de las grandes dificultades con que hemos tropezado en Cananea ha sido la imposibilidad de conseguir obreros competentes para explotar las minas y fundiciones de la compañía en la escala que deseamos.

...Ustedes solicitan que, de hoy en adelante, se les aumente a los mexicanos, en general, un peso más en los sueldos que hasta hoy han estado

¹⁷² Ibidem., Pág. 21.

percibiendo. La escala de los sueldos pagados en la actualidad en Cananea es como sigue:

A los mexicanos que trabajan en las minas, \$3.00; a los operarios conduciendo carros, y con picos y palas, \$3.00; en las fundiciones: a los operarios (peones), \$ 3.00 y en otros ramos estamos pagando, de \$ 0.50 a \$ 8.00, según el trabajo.

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

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

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

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

...Estando verdaderamente interesado por todos los empleados de la compañía de Cananea y esperando la continuación del bienestar y prosperidad de Cananea, puedo asegurar a ese Comité y a todos los trabajadores de Cananea, que constantemente emplearé todas mis energías para mejorar las condiciones de todos los trabajadores de Cananea con la fundada esperanza de que, en lo sucesivo, como hasta ahora, todos los empleados de la Cananea Consolidated Copper Co. trabajarán juntos para hacer de Cananea el mineral más importante de la República, y que todas las intrigas y exposiciones falsas que han estado haciendo aventureros sin conciencia y de mala fe, que no de sus mineros, serán del todo desechados.”¹⁷³

Como todos sabemos, la violencia se desató en Cananea y la huelga fue reprimida a sangre y fuego.

Por ser un episodio fascinante y doloroso de la historia, los testimonios de los actores de ese momento se vuelven imprescindibles para captar la intensidad del momento histórico, el autor cita un telegrama del Vicepresidente, Ramón Corral del 1 de junio de 1906, enviado al gobernador Izábal:

“Salgo esta tarde para Cananea en tren expreso. Llevo rurales que desembarcaré en Imuris para que de allí continúen. Me dicen que el desorden toma proporciones alarmantes.

Con pretexto de huelga el movimiento es revolucionario como verá usted por proclama que por correo le envío. No sé si tenga que fusilar a algunos. Si algo se le ocurre telegráfeme a Naco hasta mañana de mañana y después a Cananea.” ¹⁷⁴

Nos sigue narrando González Ramírez los acontecimientos de esos días, recuerda que el gobernador Izábal del Estado de Sonora arribó a las 7:25 a.m.;

¹⁷³ Ibidem., Pág. 25.

¹⁷⁴ Ibidem., Pág. 39.

“dio órdenes para que se permitiese pasar la frontera a 475 bien armados voluntarios americanos, que se hallaban aquí de los varios pueblos circunvecinos y los cuales salieron a la ocho para Cananea acompañados del gobernador Izábal.

Incluye el autor del libro un informe que elaboró el gobernador de Sonora, francamente patético: “...puedo informar a usted con entera convicción que no ha habido el menor motivo para que los obreros hayan promovido este escándalo. En efecto: basta ver el conjunto de aquellos obreros para formar el concepto de que disfrutan de buenos jornales, pues más que operarios de minas, parecen personas de la clase media; no en su mayoría, sino en su totalidad, todos están bien vestidos y bien calzados; en sus hogares no es raro encontrar muebles de cierto costo ; el salario mínimo del simple bracero es de tres pesos por ocho horas de trabajo y hay muchos que ganan seis y siete pesos diarios. Diéguez, uno de los principales promotores, trabaja en la mina Oversight con un sueldo de siete pesos al día.”.

“Existe, sin embargo, el hecho que ha sido el principal pretexto alegado para la huelga, a saber: que los operarios americanos ganan mejor jornal que los mexicanos. La compañía explica ese hecho diciendo que el trabajo de minero americano es más constante, más empeñoso y más productivo para la empresa, y que de ninguna manera debe entenderse que paga mejor salario al trabajador americano por espíritu de nacionalidad, pues no son de este género los fines que buscan las empresas mineras”.¹⁷⁵

Indiscutiblemente el libro de González Ramírez sería imparcial sino presenta los argumentos de la parte obrera. Un testimonio fundamental es el de Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes más activos en la huelga de Cananea:

“...En la noche del 16 de enero de 1906, reunidos en la casa del señor Cosme Aldana, varios compañeros de trabajo, no pasábamos de quince,

¹⁷⁵ Ibidem., Pág 99.

resolvimos constituirnos en sociedad secreta bajo la denominación de “Unión Liberal Humanidad”, recayó la presidencia en Manuel M. Diéguez y la vicepresidencia en Francisco M. Ibarra; yo fui honrado con el nombramiento de secretario.

“ Si hoy la clase humilde, a la que me honro en pertenecer, se uniera para reclamar justicia en el pago de su trabajo, los caciques, viles lacayos del capitalista, nos perseguirían irremisiblemente; bien comprenderían que en seguida nos uniríamos también para derrocarlos del poder y exigirles responsabilidades”.

“ A las 10 de la mañana, los mexicanos que trabajaban en otras minas, “El Capote”, “La Demócrata”, etc., ya tenían conocimiento de que en la “Oversight” se había declarado una huelga por la falta de justicia y de equidad en el pago de salarios y sin vacilar la secundaron. En la misma mañana el movimiento de huelga se propagó a la Concentradora de metales y a la Fundición. Lo que indica que el resentimiento de los mexicanos contra la compañía era general “.

“Fue Manuel M. Diéguez quien dio a conocer las pretensiones de los obreros, haciendo saber que estaban inconformes con la preponderancia y la diferencia de los salarios que los extranjeros gozaban, con las largas jornadas de 10 y 11 horas y con los salarios de \$3.00 diarios; que en cambio pedían \$ 5.00 como sueldo mínimo uniforme, 8 horas como jornada máxima de trabajo y la destitución y cambio de algunos capataces que se significaban por su odio hacia los mexicanos. El abogado de la empresa calificó de absurdos las peticiones, pero yo insistí en que era injusto que mientras los mineros mexicanos, que ascendían a la respetable suma de 5,300, ganaban, en una inmensa mayoría, \$3.00 diarios, los extranjeros en número muy aproximado a 3,000, disfrutaban de un sueldo mínimo de \$ 7.00 diarios.

“Nosotros éramos la parte débil, carecíamos de fondos para sostener la huelga indefinidamente.”

“El coronel Greene hizo uso de la palabra, hablando a la multitud de mineros descontentos de Ronquillo. Greene dijo: que él estaba listo para aumentar el sueldo, pero que el Presidente Díaz, de México, no lo permitía”¹⁷⁶.

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron.

Nos dice Trueba Urbina que: “el epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la Revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.”¹⁷⁷

En nuestra opinión, este suceso histórico es de gran trascendencia para el país, los trabajadores, las instituciones y el derecho del trabajo. Para muchos estudiosos de nuestra historia la huelga de Cananea, marca el inicio de la revolución mexicana. Para nosotros, su importancia radica en que el movimiento obrero de Cananea, plantea cuestiones de fondo para el derecho del trabajo. La duración de la jornada, el precio del salario, las condiciones de trabajo, la discriminación racial en el trabajo, y lo más importante, la necesidad de reconocer el derecho a la huelga, que si bien en ese momento, fue duramente reprimido, este acontecimiento, junto con otros más, indujo en los legisladores del Constituyente de 1917, la conciencia de la necesidad de legislar en materia del trabajo y principalmente en regular el derecho de huelga; innegablemente la huelga de Cananea, lo propició.

¹⁷⁶ Cfr. González Ramírez, Manuel, La Huelga de Cananea, Op.cit. Págs., 113, 115 y 131.

¹⁷⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, La Evolución de la Huelga en México, Op.cit. Pág. 83.

2.3 La huelga de Río Blanco

En este inciso de la Tesis estudiaremos otro episodio de la historia nacional que marcó al movimiento obrero y contribuyó al caudal de la revolución mexicana. La huelga de Río Blanco, Veracruz, fue la consecuencia de una política sostenida por la dictadura porfirista que mantenía en la miseria, la explotación y la injusticia a miles de obreros de la industria textil. Claro que esta política era fomentada con el beneplácito de los industriales de la época, que explotaban a los obreros hasta exprimirles la última gota de sudor y sangre. Después de conocer los acontecimientos con los que se desarrolló la huelga, es difícil creer que en México se toleraba la huelga.

Para conocer más sobre este hecho histórico trascendental, revisaremos un texto que presentó la Comisión para la celebración del 175 aniversario de la Independencia Nacional y 75 de la Revolución Mexicana, así como el análisis que hace Alberto Trueba Urbina de la huelga de Río Blanco.

En el texto de la Comisión se nos informa que el 9 de octubre de 1892 se inauguró la fábrica de Río Blanco y, poco después, la de Santa Rosa (hoy Ciudad Mendoza, Ver.). Estas plantas textiles dieron trabajo a gran cantidad de personas procedentes, principalmente, del centro de la República. Los obreros tenían una jornada larga y mal pagada. Un tejedor, con dos telares, trabajando de 6 de la mañana a las 9 de la noche, ganaba siete pesos a la semana como máximo.

Además del exiguo salario que recibían, tenían que pagar los desperfectos de la maquinaria, se trabajaban horas extras sin retribución, descuentos por vales a las tiendas de raya, controladas por las mismas empresas.

Hacia 1898 se formaron comisiones especiales para hablar con los dueños de la fábrica de Río Blanco y se obtuvieron algunas concesiones como la abolición de multas por producción defectuosa y un pequeño aumento de tres y cinco centavos en algunas marcas de telas.

En mayo de 1903, en la fábrica de Río Blanco se suscitaron problemas entre el personal de confianza y los obreros, quienes impacientes por su situación, por primera vez llamaron a una huelga, la cual fue inmediatamente reprimida.

No obstante las amenazas con que vivían los obreros de la fábrica de Río Blanco, el lunes 2 de abril de 1906 fundaron la agrupación “Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco”, encabezada por Manuel Ávila, José Neira, Porfirio Meneses, la mayoría veteranos del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón. Luchaban por la implantación de la jornada diaria de ocho horas de trabajo, mejores salarios, servicios médicos en el interior de la fábrica, y respeto a su condición humana de trabajadores.

Poco a poco fueron surgiendo huelgas en diversas empresas textiles que mantenían en conmoción a los patrones. En diciembre de 1906 se generalizó una huelga empezada por obreros de Puebla y Tlaxcala que fue apoyada por los de Orizaba, dándose diversas manifestaciones de huelguistas dispuestos a llevar adelante su movimiento.

El Gran Círculo de Obreros convocó a un mitin en el teatro Guerrero, de Puebla, y se acordó que los dirigentes se comunicaran con el general Porfirio Díaz para que éste actuara como árbitro para resolver las dificultades entre patrones y obreros.

La región de Santa Rosa, Orizaba y Río Blanco llegó a tener una situación angustiosa por la huelga obrera iniciada el 3 de diciembre de 1906 en la que participaron más de ocho mil obreros.¹⁷⁸

Por su parte, los empresarios tomaron la determinación de cerrar todas las fábricas de la República Mexicana y también acordaron tener audiencias con el presidente Díaz, para que sometiera a los trabajadores y a sus dirigentes y las fábricas pudieran seguir laborando en paz y bajo el reglamento de trabajo que habían impuesto.

Se efectuaron diversas entrevistas con el presidente Díaz, en su calidad de árbitro supremo, pero el fallo fue desfavorable a las peticiones obreras. El reglamento preparado por los propietarios de las empresas industriales empeoraba las condiciones de los obreros y los reducía a la condición paria.

Por lo anterior, en una magna asamblea citada el 6 de enero de 1907, los obreros decidieron continuar la huelga. Cuando en la mañana del 7 de enero sonó el silbato de la fábrica de Río Blanco, la mayoría de los operarios se presentaron frente a ella, pero ninguno entró a trabajar. Un dependiente de la tienda de raya propiedad del francés Víctor Garcín, dio muerte a uno de los trabajadores, por lo que éstos lanzaron una lluvia de piedras sobre una casa denominada “Casa azul”, se amotinaron y se dedicaron al saqueo, dando muerte a los dependientes. Luego, la muchedumbre se dirigió a la casa principal, la tomaron por asalto y liberaron a los presos.

Los trabajadores de las fábricas de Santa Rosa, Nogales y el Yute también se amotinaron solidarizándose con sus compañeros de Río Blanco y la multitud se dirigió a la población de Nogales en donde esperada por las tropas

¹⁷⁸ Cfr. LA HUELGA DE RÍO BLANCO, Serie de Cuadernos Conmemorativos, Comisión Nacional para las Celebraciones del 175 Aniversario de la Independencia Nacional y 75 Aniversario de la Revolución Mexicana, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1985, Págs., 9 y 11.

al mando del coronel Rosalío Martínez que, a punta de fusil, detuvo a los huelguistas. De acuerdo con los sobrevivientes de la huelga ésta fue de las más sangrientas represiones llevadas a cabo por el gobierno porfirista.

Sofocada la rebelión por las fuerzas del ejército federal, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario del Círculo de Obreros Libres.¹⁷⁹

Alberto Trueba Urbina, en su obra sobre la evolución de la huelga, contextualiza la huelga de Río Blanco, comentando que los obreros habían decidido crear una “Sociedad Mutualista de Ahorro”, a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado:

“Pero en la sesión que citaron para discutir los estatutos de la Sociedad, el obrero Ávila insistió con vehemencia, secundado por nuevos prosélitos, en continuar la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patronos y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara “Gran Círculo de Obreros Libres”. Al fin de una acalorada discusión, por mayoría de votos, se admitió la proposición de Ávila y para evitar la destrucción del Círculo, éste tendría un doble programa; en público, se tratarían asuntos intrascendentes, que no lastimaran a los enemigos de los trabajadores, y en secreto, sigilosamente, lucharían para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba. Así nació el “Gran Círculo de Obreros Libres”, en junio de 1906, y su correspondiente órgano de publicidad: “Revolución Social”.¹⁸⁰

Debido a la importancia que reviste el Laudo Arbitral emitido por Porfirio Díaz, en relación al conflicto con los trabajadores textiles, destacaremos aquí, parte de lo que resolvió: el 7 de enero de 1907 se abrirían todas las fábricas en huelga y los trabajadores regresarían a trabajar, sujetos a los reglamentos

¹⁷⁹ Ibidem., Pág.,12.

¹⁸⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, La Evolución de la Huelga en México, Op.cit. Pág. 84.

vigentes antes de las huelgas; los industriales se comprometieron a presentar un estudio para uniformar las tarifas de todas las fábricas; los trabajadores recibirían salarios iguales; se establecería el sistema de pagar primas a los obreros que produjeran más; se les impondría a los trabajadores llevar un registro De Buena conducta, laboriosidad y aptitudes; se comprometían los industriales a estudiar los reglamentos de las fábricas; los obreros podrían presentar sus reclamaciones por escrito; los industriales procurarían mejorar las escuelas; no se admitirían los menores de siete años en las fábricas; los obreros deberían aceptar a los jefes políticos del gobierno y el artículo noveno, comprometía a los obreros a no realizar huelgas.

Como nos narra Trueba Urbina, frente a este ominoso Laudo, los trabajadores se reunieron en el teatro “Gorostiza”, y cuando les dieron a conocer el laudo presidencial, advirtieron que se trataba de una burla sarcástica, que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales, provocándose una reacción violenta contra el dictador. Acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 1º del laudo arbitral que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal, y que todos los obreros entraran a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas. La mofa era evidente: la lucha obrera fue enderezada contra el reglamento impuesto por los industriales; y el árbitro, con su alta investidura, imponía la vigencia de tan oprobiosos reglamentos. Los obreros se mantuvieron firmes en su actitud.

El lunes 7 de enero, los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial, máxime cuando habían hecho correr la versión de que las autoridades del Cantón de Orizaba tenían órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara desde luego, para que el

comercio no siguiera sufriendo con el paro. Pero los trabajadores se situaron frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, a pesar de la conminación presidencial, y vinieron también para saber quiénes, entre ellos, flaqueaban rompiendo las filas proletarias, para castigarlos”.¹⁸¹

En nuestra opinión, tratando de hacer un balance de los orígenes de la huelga en México, y conociendo los terribles resultados que produjeron los movimientos de huelga de Cananea y Río Blanco, podemos concluir, que el sacrificio que hicieron miles de trabajadores en esos años pre-revolucionarios, no fue en vano. Si bien se tomó mucho tiempo para que maduraran las condiciones para cambiar la desventajosa situación entre los trabajadores y los patrones, los legisladores revolucionarios fueron lo suficientemente sensibles y comprometidos para crear una legislación, la más avanzada de su tiempo, que reconociera los derechos de los trabajadores mexicanos a la huelga.

2.4 El Constituyente de 1917

La evolución de la huelga a finales del siglo XIX, llega a un momento culminante, cuando después del estallido de la Revolución de 1910, se verán cumplidos los anhelos de los trabajadores del campo y la ciudad al llegar el Congreso Constituyente de 1916-1917, cuando los legisladores debatieron en torno de dos temas fundamentales: el derecho a la tierra y el derecho al trabajo.

El maestro Santiago Barajas Montes de Oca, considera que: “en la historia de la Revolución Mexicana se consideran como antecedentes del artículo 123 de nuestra actual Constitución Política y que comprende todo un título destinado al trabajo y a la previsión social, cuatro documentos: el denominado Pacto de la Empacadora que suscribió Pascual Orozco el 25 de marzo de 1912; el artículo segundo de las adiciones al Plan de Guadalupe, que

¹⁸¹ Cfr. Trueba Urbina, La Evolución de la Huelga en México, Op.cit., Págs. 86 y 88.

dio origen al desconocimiento del régimen de Victoriano Huerta y que suscribió don Venustiano Carranza, publicadas el 12 de diciembre de 1914; el decreto del propio Venustiano Carranza contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, dictado en el Puerto de Veracruz el 10 de agosto de 1916; el mensaje y el proyecto de Constitución dados a conocer al Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro a partir del 1º de diciembre de 1916.¹⁸²

Por otra parte, para visualizar el contexto en el que se desarrolló el Congreso Constituyente de 1917, creemos que es importante conocer el panorama huelguístico previo a la redacción de la Constitución de 1917.

En 1911, los movimientos de huelga toman nuevo vigor. A instancias de Adolfo De La Huerta los huelguistas de Cananea recobran su libertad. Los mineros de Pachuca se enfrentan a tiros con las tropas. Los tranviarios de Chihuahua ganan fácilmente su huelga por aumento de salario. Los alijadores abandonan las instalaciones y dejan funcionando las maquinas. En la cigarrera El Buen Tono los trabajadores impiden, mediante la huelga, que les corten el pelo a rape como requisito para trabajar. En la ciudad de México, los tranviarios declaran la huelga. En combinación con ellos, los usuarios se apoderan de los vehículos y prestan servicio gratuito a la población durante varias horas. Días después, la represión policíaca y la traición de los miembros del comité de huelga, termina con el movimiento. Se forma el Sindicato de Conductores de Carruajes. Forman la Unión Minera en los estados del norte del país. Nace la Confederación del Trabajador en Torreón, Coahuila. En Yucatán, electricistas y obreros portuarios de Progreso se organizan en sindicato, los ferrocarrileros en mutual.

En 1912, represión a obreros textiles en Río Blanco y el Valle de México. Producto de la experiencia de los trabajadores textiles en la lucha de fábrica,

¹⁸² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1990, Pág. 34.

surge una Coordinadora Nacional, con delegados de todas las fabricas del ramo en el país. Hasta ese momento sus Consejos Obreros Locales no tiene relación orgánica permanente entre sí. Huelga general de obreros textiles en Torreón y minero-metalurgia en Nuevo León, Chihuahua, Sonora y Baja California. Surge la Unión Minera Mexicana (UMM), que se extiende rápidamente en toda la nación. Un grupo importante de trabajadores se escinde del Partido Socialista Obrero (PSO) inspirado en el homónimo español, pues a su juicio este organismo no tiene contacto real con los trabajadores. Uno de los disidentes, Pedro Junco, viaja a Veracruz y funda la Confederación de Sindicatos Obreros. El resto se queda en la capital y crea una escuela para obreros, que se convierte en núcleo organizativo de diversos grupos de trabajadores y artesanos.

En 1913, descenso del movimiento huelguístico en la primera mitad del año. En pleno periodo huertista, los militantes de la COM organizan, por primera vez en el país, la conmemoración del 1º de mayo para honrar a los anarquistas presos en 1886 y ejecutados en Chicago en 1887. Más de 20 mil trabajadores participan en la manifestación, paralizando una buena parte de las fábricas del Valle de México.

Durante la segunda mitad del año estallan 17 huelgas. Se organizan sindicatos en los gremios de mecánicos, yeseros, y molineros. La COM promueve que en las banderas rojas del proletariado haya también una franja negra, en memoria de los mártires de Chicago. Convirtiéndose el pabellón rojinegro en símbolo del movimiento obrero mexicano.

La huelga de 1916.

La ideología de los sindicatos osciló entre el socialismo y el anarquismo más furibundo. Irónicamente, Carranza reprimió varios movimientos de huelga.

Hubo después algunos altibajos motivados primordialmente por los vaivenes políticos. Esos mismos tumbos impidieron un desarrollo acelerado de la industria. México siguió siendo un país agrícola y minero.

A fines de julio de 1916 los organismos agrupados en la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal exigieron a los patrones que los salarios les fueran pagados en oro y no en papel infalsificable, y convinieron, en secreto, declarar huelga general, que iba también dirigida contra el gobierno, al que consideraban aliado de la empresa. El movimiento estalló a las 3 de la mañana del día 31, cuando los electricistas suspendieron los servicios de luz y fuerza a la ciudad. El presidente Venustiano Carranza mandó llamar a palacio a los 11 miembros del comité de huelga, los reprendió severamente y los envió detenidos a la penitenciaría. También se ordenó la ocupación militar del domicilio del Sindicato Mexicano de Electricistas, la casa del Obrero Mundial, la Unión de empleados de Restaurantes, y las oficinas de Acción Mundial. El 1° de Agosto decretó el presidente Carranza la ampliación de la Ley del 25 de Enero de 1862, castigando con la pena de muerte a los que incitaran a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos, a los que con ese motivo destruyeran o deterioraran efectos de propiedad de esas empresas, provocaran alborotos, hicieran fuerza a las personas o impidieran a otras que ejecutasen sus labores habituales. El 2 de Agosto se levantó la huelga; el 13 se reunió el Consejo de Guerra para juzgar a los dirigentes, declarándose la inculpabilidad de todos ellos por el delito de rebelión y turnándose el asunto a las autoridades del fuero común. Después un segundo consejo volvió a exonerar a los acusados, menos a Ernesto Velasco, a quien se condenó a la pena de muerte. Esto suscitó protestas obreras en todo el país. El 28 de Septiembre, Carranza decretó que el pago de los jornales se hiciera en oro nacional.

Como sabemos el debate en el Congreso Constituyente se inició con la discusión sobre el artículo 5° Constitucional. Al ser presentado el proyecto del

artículo 5º en la sesión del 19 de diciembre, los diputados propusieron una moción suspensiva para permitir que la comisión designada para analizar el proyecto pudiera estudiar las observaciones que habían hecho los diputados Múgica, Román, Monzón, Recio y Colunga. Amplio fue el dictamen de la Comisión y en él se puso de manifiesto: El derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre cuando es objeto de contrato; ora fijando la duración máxima de la jornada que debe tener límite, ora señalando la retribución máxima que debe corresponderle ya sea por unidad de tiempo o de proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada; así como en la regulación del contrato de trabajo considerado como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el cual es preciso reconocer la igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo; garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo; reconocer la facultad de asociarse como un derecho natural del hombre; de no obtener los trabajadores el mejoramiento que demanda, garantizar el derecho de cesar en el trabajo colectivamente e ir a la huelga.

El maestro José Manuel Lastra y Lastra, hace referencia a que el 30 de noviembre de 1916, después de haberse llevado a cabo varias sesiones preliminares a la instalación del Congreso, se hizo la elección de la mesa directiva del Congreso Constituyente, siendo presidida por Luis Manuel Rojas; Cándido Aguilar, como primer vicepresidente; Salvador González Torres, segundo vicepresidente, y secretarios: Fernando Lizardi, Ernesto Meade Fierro y José María Thuchuelo.

La sesión inaugural de los trabajos del Congreso Constituyente se celebró por la tarde del 1º de diciembre de 1916. El Primer Jefe pronunció el discurso inaugural y entregó al Congreso su proyecto de Constitución.

En realidad, el proyecto de Carranza muy poco aportaba a favor de la clase trabajadora, salvo una adición al artículo 5º referente al contrato de

trabajo por un período no mayor de un año. En diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores.

La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.¹⁸³

Un autor que estudió el proceso del Congreso Constituyente con profundidad fue Alberto Trueba Urbina, quien antes que nada nos da los antecedentes:

El 17 de febrero de 1915, se celebra el pacto celebrado entre el Gobierno Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial.

Considera Trueba Urbina que la Primera Ley Revolucionaria que Consigna el Derecho de Huelga es la del 11 de diciembre de 1915 la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán: la primera Ley que consigna el derecho de huelga en la República.

El artículo 120, estableció: La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la

¹⁸³ LASTRA LASTRA, José Manuel y ANAYA SÁNCHEZ, Federico, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991, Pág. 93

demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier patrón.

El paro de patrones se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior.

Continúa Trueba Urbina rememorando la realización del Constituyente de 1916-1917, y nos dice que: “la idea de convocar a un Congreso Constituyente fue sugerida al Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, por uno de sus colaboradores: Félix F. Palavicini: “Francamente, creo que no se debe volver al orden constitucional con la Carta de 1857, sino reunir un Congreso Constituyente en el que se incluyan todas las reformas para asegurar las conquistas de nuestra Revolución” (Félix F. Palavicini: Prólogo en la obra de Alberto Trueba Urbina: El Artículo 123, México, pags. 9 y 10. Veáse Félix F. Palavicini: Un Nuevo Congreso Constituyente, Veracruz, Imp. De la Sría de I.P y B. A., 1915).¹⁸⁴

El Congreso Constituyente fue convocado por don Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión el 19 de septiembre de 1916, e inició labores en la ciudad de Querétaro el día 21 de noviembre del mismo año.

La libertad de trabajo fue ratificada por los constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la discusión del artículo 5º, el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la Revolución; los constituyentes aspiraban a establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo superior: garantías para una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer necesidades obreras, garantías sociales.

¹⁸⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, La Evolución de la Huelga en México, Op.cit. Págs. 102 y 109.

El origen del Artículo 123 se encuentra en el dictamen del artículo 5º., que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario; expresándose en el cuerpo del mismo otros principios de idéntica naturaleza, con igual salario para igual trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar; Jara y Góngora, debían incluirse como normas en el Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción XX del artículo 72 del proyecto de Constitución.

Para Trueba Urbina, la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad no tenía cabida en el capítulo de “Garantías Individuales”; su finalidad era muy distinta, destinada a satisfacer aspiraciones sociales. Resalta Trueba Urbina que el diputado yucateco Héctor Victoria, obrero ferrocarrilero fue el primero en proponer “bases constitucionales” sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas; convenios industriales, tribunales de Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones, etc. De aquí se deriva la teoría del derecho del trabajo, como un mínimo de garantías constitucionales, distintas de los derechos individuales que en 1857 fueron base y objeto de las instituciones sociales.¹⁸⁵

Asimismo, reconoce el autor que el diputado Macías dijo que: “el Primer Jefe, en cumplimiento de las promesas de la Revolución hacia la República, trataba de redimir a la clase obrera de la triste y miserable situación en que se encontraban; que de acuerdo con estas promesas, el señor Carranza le pidió a la comisión, en unión al licenciado Luis Manuel Rojas, de formular un proyecto o leyes, o todos los preceptos que fueran necesarios, en los que se tratase el

¹⁸⁵ Ibidem., Págs. 112.

problema obrero en sus diversas manifestaciones; que en cumplimiento de este encargo formularan el proyecto”. En relación a la huelga expresó lo siguiente:

“Ahora vamos a este caso: han subido el precio del producto que se está fabricando; los salarios, al estipularse, deben fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas; entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de la huelga con el objeto de obtener éstos, y aquí tienen ustedes establecidas, reconocidas las huelgas, y verán ustedes cómo el C. Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular y van ustedes a oírlo: “esta ley reconoce como derecho social y económico, la huelga”.

“Pues bien, reconoce el derecho de huelga y dice perfectamente: las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida vienen a decir cuál ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica”.

“De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está amenazando una huelga, no se dejará el trabajador abusar; no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la ley: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y estas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos, y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada”. (Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917. Imprenta de la Cámara de Diputados, México, D.F., tomo I, pag. 729 y sigs.).

Entonces, bajo la presidencia del ingeniero Pastor Rouaix, se reunieron los diputados que deseaban una legislación amplia en materia de trabajo y que no querían abandonar este asunto a la leyes orgánicas: Revolucionarios, pero

ya previsores y precavidos, quisieron que quedase en la Constitución de la república, en nuestra Ley Fundamental, un capítulo de garantías sociales. Con este hecho los constituyentes mexicanos de 1917 se adelantaban a todos los del mundo. Nuestra Constitución iba a ser la primera que incluyese garantías sociales.

El 13 de enero de 1917 se dio a conocer el proyecto del Capítulo “Trabajo y Previsión Social” que habría de ser el Artículo 123 Constitucional.

En relación a la huelga decía el mensaje de los diputados: “Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (la huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia”.

Y el texto del Artículo, en lo concerniente, dice:

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso, con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

La Comisión modificó la redacción de los párrafos XVIII y XIX. El Párrafo XVIII, adquirió la siguiente redacción: “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de

anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional”.

Concluye Trueba, con unas reflexiones sobre las garantías individuales y sociales:

“Nadie dejará de entender que las garantías individuales son los derechos del hombre o de la persona humana; ni que los derechos del hombre constituyen en términos generales el contenido de las garantías individuales, considerando a éstas como meras relaciones jurídicas entre los sujetos: gobernados por un lado y Estado y autoridades por el otro.

Por consiguiente, el tecnicismo-falso si se quiere-de garantías individuales con que se designa a una parte de los derechos naturales del hombre, adquirió carta de ciudadanía en el derecho constitucional mexicano y se legitimó jurídicamente en la Constitución de 1917.

Ahora bien, en el Artículo123, que lleva por título “Del Trabajo y de la Previsión Social”, se estructura el Derecho Constitucional del Trabajo para proteger a los obreros frente al Capital y al Estado; en otros términos, se consagraron los derechos fundamentales de tutela de la persona obrera, del trabajador-individuo y del trabajador-masa, de la colectividad asalariada; en suma: derechos sociales del hombre por el hombre y, en consecuencia, humanizar la producción económica. Estos derechos son las garantías sociales.”

En nuestra opinión, haber llegado a legislar el derecho del trabajo en un capítulo específico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin duda fue un acierto histórico de los legisladores obreros en el Congreso Constituyente de 1917. Como dijo Macías: “las huelgas no solamente resuelven los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida vienen a decir cuál ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica”. Y eso fue justamente, lo que hizo el Artículo 123 de la Constitución, básicamente al reconocer el derecho de huelga de los trabajadores mexicanos. A través de esta tesis, queremos rendirles un modesto homenaje a esos diputados, que hicieron posible el capítulo de los derechos sociales del pueblo trabajador.

CAPÍTULO TERCERO

3. El marco Jurídico

La relación entre los sujetos de trabajo se rige por un cuerpo normativo laboral que se ha ido creando a lo largo de los años. En México, ese marco jurídico es el resultado del trabajo legislativo de un grupo de legisladores con un verdadero compromiso social. Plasmaron en el artículo 5º Constitucional la libertad del trabajo como garantía individual; el derecho de huelga en el artículo 123 de la Constitución como garantía social y en la Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970, un conjunto de normas laborales sustantivas, en la Reforma de 1980, las reglas adjetivas para su aplicación y en la jurisprudencia, hoy *factotum* de las resoluciones jurisdiccionales que interpretan el derecho.

3.1 El Artículo 5º Constitucional

Para los fines de esta tesis, el marco jurídico es el conjunto de normas Constitucionales y disposiciones legales secundarias que regulan el ejercicio del derecho de huelga. Haremos en este capítulo, una revisión del artículo 5º Constitucional que garantiza la libertad del trabajo, el Artículo 123 de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Ley Federal del Trabajo de 1970, Las reformas de 1980, su parte sustancial y la parte adjetiva, y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en lo relativo a la huelga. No pretendo hacer un análisis exhaustivo del marco legal, debido que a lo largo de la tesis y básicamente en el primer capítulo, donde se estudiaron los conceptos generales, se fue informando del marco jurídico aplicable en la materia.

El maestro Ulises Schmill Ordoñez opina que “una Constitución es el conjunto de normas que establecen los órganos del Estado, las relaciones entre éstos, los procesos fundamentales de creación de las normas que integran el

orden jurídico y los contenidos necesarios, exclusivos o potestativos de esas normas.”¹⁸⁶

El artículo 5º Constitucional, se ubica en el Título de las Garantías Individuales y garantiza la libertad de trabajo.

La discusión de la necesidad de un nuevo artículo se dio el 28 de diciembre de 1916.

Nos recuerda Ignacio Burgoa Orihuela, que por Decreto Congressional de 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al día 31 del mismo mes y año, el artículo 4 constitucional dejó de referirse a dicha libertad para instituir la “igualdad jurídica entre el hombre y la mujer” habiéndose desplazado las normas relativas a la citada libertad, al artículo 5 de nuestra Ley Fundamental.

Para Burgoa, la libertad de trabajo forma parte de las garantías específicas de la libertad. Nos dice que “la libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es, en lo que se resuelve toda la teleología del hombre dentro de un terreno de normalidad.

Es por esto por lo que la libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable *sine qua non*, para el logro de su felicidad o bienestar.

¹⁸⁶ SCHMILL ORDOÑEZ, Ulises, El Sistema de la Constitución Mexicana, Porrúa, México, 1971, Pág. 108.

Nuestro artículo 5º constitucional consagra la libertad de trabajo en los siguientes términos: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

La libertad de trabajo tiene una limitación, que sea lícita. La ilicitud se ostenta como una disconformidad, como una inadecuación entre un hecho o un objeto y una ley de orden público.”¹⁸⁷

Una limitación constitucional establecida por el artículo 5 constitucional es la que consiste en que la libertad de trabajo sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros. Más bien se trata de una posibilidad de limitación, la cual se actualiza por determinación o sentencia judicial recaída en un proceso previo en que se cumplan los requisitos contenidos en el artículo 14 constitucional, a favor de aquel a quien se pretende privar de ese derecho libertario. Propiamente la Constitución en este caso no contiene una limitación general abstracta a la libertad de trabajo, sino una facultad otorgada al juez para prohibir a un individuo que se dedique a una determinada labor cuando el ejercicio de ésta implique una vulneración a los derechos de otra persona cualquiera, lo cual no obsta para que el sentenciado conserve la potestad de elegir cualquiera ocupación lícita, aun la misma que se le vedó, siempre y cuando no produzca dicho efecto.

Otra limitación que el propio artículo 5º contiene, consiste en que el ejercicio de la misma, sólo podrá vedarse por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley; cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Toda autoridad gubernativa, pues, para limitar la libertad de industria, comercio, etc., en perjuicio de una o más personas, debe apoyarse en una norma jurídica

¹⁸⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Porrúa, 29 edición, México, 1997, Págs. 312.

que autorice dicha limitación en los casos por ella previstos, en vista siempre de una posible vulneración a los derechos de la sociedad.

Un aspecto interesante sobre este tema es el que señala nuestro autor acerca de que el Presidente de la República y, consiguientemente, las autoridades administrativas inferiores, no están facultadas constitucionalmente para reglamentar, por sí mismos, las garantías individuales, que es a lo que equivaldría dictar disposiciones reglamentarias fijando los casos generales en los que el ejercicio de la libertad de trabajo vulnere los derechos de la sociedad.

Dice que: “la incompetencia de las autoridades administrativas y, por ende, la ineficacia de los reglamentos que éstas expidan para reglamentar las garantías individuales, han sido declaradas por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en especial por lo que toca al artículo 5 constitucional, en los siguientes términos: La facultad para reglamentar el artículo 4 constitucional (actualmente 5) es exclusiva del Poder Legislativo de los Estados o de la Unión y la reglamentación que hagan las autoridades administrativas, es anticonstitucional. Por lo que únicamente una ley, desde los puntos de vista formal y material, puede fijar los casos generales en que el ejercicio de la libertad de trabajo lesione los derechos de la sociedad, y constituir, en consecuencia, el fundamento legal de una resolución gubernativa que lo vede.”¹⁸⁸

Nos marca Burgoa Orihuela otra limitación constitucional a la libertad de trabajo, la contenida en el texto respectivo del artículo 5 de la Ley Suprema, que dice: “En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y el de los jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán

¹⁸⁸ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Op.cit. Págs. 315 y 318.

carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale”.

Y aclara que la obligatoriedad de los servicios públicos que indica dicha disposición constitucional es meramente declarativa. En consecuencia, como en tal prescripción se expresa, toca a la legislación secundaria federal o local, según el caso, determinar las condiciones, circunstancias y demás pormenores en que se deben desarrollar los servicios públicos obligatorios.

Otra limitación Constitucional a que se refiere el autor está concebida en el multi-invocado artículo 5º constitucional que dice: “La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo”.

Otras limitaciones constitucionales a la libertad de trabajo las introduce el Artículo 123 de nuestra Ley Suprema, como lo ha establecido la jurisprudencia de la Suprema Corte. Una de esas limitaciones consiste en que un menor de 16 años no debe desempeñar ninguna labor insalubre o peligrosa, ejercitar un trabajo nocturno industrial o prestar sus servicios después de las diez de la noche en establecimientos comerciales (fracción II del Artículo 123 constitucional).

La primera medida de seguridad para el trabajo que encontramos en la Constitución es la contenida en el propio artículo 5º en los siguientes términos: Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. En primer lugar establece como garantía para el producto del trabajo, con lo cual ninguna autoridad estatal debe despojar a un individuo de la retribución

que le corresponde como contraprestación a sus servicios. La propia constitución consagra una excepción, consistente en que el único acto privativo del producto del trabajo humano sea precisamente una resolución judicial, traducida ésta, bien en un simple auto de ejecución (*exequendo*), es decir, cuando se decreta un embargo como acto judicial o prejudicial, o bien, en un proveído del juez citado en ejecución de sentencia.¹⁸⁹

Ahora bien, como es deducible de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo y de la tesis de la Suprema Corte, el salario de un trabajador, como producto de su trabajo, es inembargable. No obstante, sólo en un caso puede embargarse el salario por resolución judicial, o sea, cuando se trata de hacer efectivo un crédito alimentario. Este precepto está corroborado en el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo.

La segunda garantía de seguridad para la libertad de trabajo que viene a investir a ésta de efectividad es la de que: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

En primer lugar, esta disposición constitucional proscribe todo trabajo gratuito, o sea, toda prestación de servicios que se realice sin la remuneración correspondiente.

La Ley Suprema prohíbe todo trabajo forzado. No dejando de tener sus excepciones constitucionales. Se exceptúa el caso en que un servicio se imponga como pena por la autoridad judicial, que deberá ajustarse a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

La tercera garantía de la libertad de trabajo que menciona el maestro Burgoa, es la del párrafo quinto del artículo 5º Constitucional que en su primera

¹⁸⁹ Ibidem., Págs. 331 y 333.

parte, declara que: “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Como se ve, la prohibición de contratación, bajo los aspectos indicados, se consigna en razón del menoscabo o pérdida definitivos de la libertad humana o de la irrevocabilidad de la renuncia a su ejercicio.

Por último, considera una cuarta garantía para proteger a la libertad del trabajo, el artículo 5 constitucional establece: “Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”. De acuerdo con esta disposición, todas aquellas convenciones en que las partes renuncien a desempeñar cualquier actividad en forma permanente o por tiempo limitado, como sucede generalmente, verbigracia, en los contratos de sociedad en los que los socios se comprometen a no hacer competencia individualmente a la entidad moral que forman, son inconstitucionales, a la luz del sexto párrafo del artículo 5 de nuestra Ley Fundamental.¹⁹⁰

En nuestra opinión el artículo 5º de la Constitución busca garantizar la libertad de trabajo entre las mujeres y los hombres de nuestro país, con el objeto de no permitir el abuso y la explotación de persona alguna. Conlleva una declaración de protección de la ley a quien como dice el artículo en comento: “no podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”, así la Carta Magna consagró al trabajo como un derecho y como una garantía del individuo.

3.2 El Artículo 123 Constitucional

¹⁹⁰ Ibidem., Págs. 335, 336 y 340.

Para Mario de la Cueva: “la noción señalada en la fracción XVIII del apartado “A” del Artículo 123, sobre el equilibrio de los factores de la producción, no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que, es un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión de los términos permite declarar que el equilibrio entre el trabajo y el capital es el equilibrio que surge de la justicia social.”¹⁹¹

Iniciamos este inciso de la tesis, citando una interpretación del maestro De la Cueva a la fracción XVIII del Artículo 123, porque nos interesa resaltar el espíritu del contenido de la norma Constitucional que regula el derecho del trabajo con el fin de alcanzar la justicia social.

Creemos importante hacer un poco de historia para percibir el ambiente en el Congreso Constituyente ante la inminente presentación del proyecto para la incorporación al texto Constitucional del Artículo 123.

José Manuel Lastra Lastra nos trae a la memoria el discurso del general Heriberto Jara sobre derecho constitucional: “Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición. ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes, pero precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos ‘un traje de luces para el pueblo mexicano’ porque faltó esa reglamentación que jamás se hizo. Se dejaron consignados los

¹⁹¹ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, sexta edición, México, 1980, Pág. 83.

principios generales y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encargará de reglamentar?”.¹⁹²

Fue Froylán C. Manjarrez quien insinué por primera vez, en el seno del Congreso que se dedicara en la Constitución un capítulo o título relativo al trabajo, sin importar que la Constitución estuviera dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, pues lo que importaba, según él, era que se brindaran garantías suficientes a los trabajadores.

El 13 de enero de 1917, el proyecto fue terminado. El documento fue suscrito además de los redactores, por 46 diputados que lo apoyaron. La Comisión Redactora se apoyó en los proyectos del diputado José Natividad Macías. Fue en la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el 23 de enero de 1917, donde se leyó el dictamen y se aprobó, el mismo día por la noche, por 163 votos. Así nació el primer precepto que a nivel constitucional otorgaba derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como “el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución”.

Nos Lastra Lastra que “la intención del legislador fue desde sus orígenes, preservar frente a una relación jurídica desigual, la existencia y prevalencia de una clase social económicamente débil y desvalida, partiendo de un mínimo de condiciones, intentando con ello, dignificar y elevar la condición humana de los trabajadores que les permitiera un nivel económico decoroso y alternativas de vida con mejores oportunidades, para él y su familia, imponiendo limitaciones y restricciones al capital, para evitar abusos y desequilibrios sociales.”¹⁹³

El Artículo 123 Constitucional consta de XXXI fracciones y un apartado “B”; para conocer los aspectos más relevantes del Artículo 123 Constitucional,

¹⁹² LASTRA LASTRA, José Manuel, y ANAYA SÁNCHEZ, Federico, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991, Pág. 94.

¹⁹³ Ibidem., Págs. 105.

nos guiaremos por los comentarios Alberto Trueba Urbina. Para el maestro, el Código Político de 1917, estructuró el Derecho Constitucional del Trabajo, con garantías sociales, en el Artículo 123: Jornada máxima de ocho horas; jornada máxima nocturna de siete; prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y jóvenes menores de 16 años; prohibición del trabajo nocturno industrial para éstos, limitándose el trabajo en los establecimientos comerciales hasta antes de las diez de la noche; la labor máxima de seis horas para jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, prohibición del trabajo para menores de doce años; establecimiento de un día de descanso por cada seis días de trabajo; prohibición de trabajos físicos para las mujeres embarazadas durante los tres meses anteriores al parto; y en el siguiente al parto, disfrute de descanso con goce de salario; fijación del salario mínimo de acuerdo con las necesidades de cada región, por comisiones especiales dependientes de la Junta de Conciliación; participación de utilidades; igualdad de salarios para trabajos iguales sin distinción de sexo o nacionalidad, inembargabilidad, compensación o descuento del salario mínimo; prohibición de efectuar los pagos de salario con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo que sustituya a la moneda; pago de horas extraordinarias de trabajo con cien por ciento más del fijado para las horas normales sin que éstas puedan exceder de tres veces consecutivas; obligación para los patrones de dotar a los trabajadores de habitaciones cómodas e higiénicas; prohibición de establecimientos de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar en los centros de trabajo; responsabilidad para los empresarios en caso de accidentes y de enfermedades profesionales de los trabajadores; obligación para los empresarios para garantizar la salud y la vida de los trabajadores mediante la observancia de los preceptos legales sobre higiene y salubridad; derecho de asociación profesional, derecho de huelga y paros; licitud de las huelgas para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos del trabajo; sanción para el

patrón que se negare a llevar sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación en indemnizar con tres meses de salario al obrero; igual indemnización para el obrero que sea despedido injustificadamente por el patrón o cumplimiento del contrato de trabajo a elección del obrero; preferencia de los créditos a favor de los trabajadores en los casos de concurso o quiebra; responsabilidad directa del trabajador por deudas contraídas a favor del patrón; servicio de colocación gratuito de los trabajadores; garantías para el trabajador mexicano que preste sus servicios en el extranjero; especificación de condiciones contractuales nulas; determinación de bienes que constituyan el patrimonio de la familia y la inalienabilidad de éstos; establecimientos de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos y declaración de utilidad pública de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para trabajadores.¹⁹⁴

Señala que en el párrafo XVI se garantizó el derecho de asociación profesional:

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

Y el derecho constitucional de huelga se garantizó en los párrafos XVII y XVIII que a la letra decían:

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

“XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la

¹⁹⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, La Evolución de la Huelga en México, Op.cit. Págs. 126 y 127.

Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional”.

De aquí se deriva la teoría de la huelga como arma legítima de lucha de clases. La huelga se transformó de hecho delictuoso en acto jurídico: en derecho colectivo de los trabajadores. Y la facultad de suspender las labores en las empresas quedó protegida legalmente, sin peligro de rescisión del contrato de trabajo.¹⁹⁵

Es innegable para aquellos que nos interesa el derecho del trabajo, que la creación del Artículo 123 de la Constitución, constituye un momento fundamental de la historia del siglo XX en México. La visión y el compromiso de los legisladores del Constituyente de 1917, con las luchas de los trabajadores, se vieron reflejadas en el Artículo 123 Constitucional. Su vigencia es, sin lugar a dudas, el mejor homenaje que se les puede hacer a esa generación de luchadores sociales que encabezó Ricardo Flores Magón y que siguieron los legisladores obreros del Constituyente de Querétaro. Nuestro compromiso como nuevas generaciones, es la observancia y aplicación estricta de los preceptos contenidos en la Norma Constitucional y su defensa ante los enemigos de la justicia social.

3.3 La Ley Federal del Trabajo de 1931

¹⁹⁵ Ibidem., Pág. 129.

Tuvieron que pasar 14 años, después de la promulgación de la Constitución de 1917, para que se elaborara y publicara la Ley Federal del Trabajo de 1931. Como dice Alberto Trueba Urbina, por reforma constitucional de 31 de agosto de 1929 se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo; esto es, para expedir la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución. Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a huelgas y paros, se encuentran en el proyecto de Código Federal del Trabajo de don Emilio Portes Gil, Presidente de la República en la época en que se redactó. El proyecto de Portes Gil lo combatieron trabajadores y patronos; además, provocó muchas críticas cuando se discutió en el Congreso de la Unión, por cuyo motivo fue retirado.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto en el año de 1931, el cual fue enviado al Congreso de la Unión por el Presidente de la República, Don Pascual Ortiz Rubio; este proyecto con algunas modificaciones, se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó el 18 de agosto de 1931, bajo la denominación de “Ley Federal del Trabajo”.¹⁹⁶

En relación con las huelgas, en la exposición de motivos se asentó lo siguiente: 37.- En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas.

Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declaró ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir condiciones nuevas de trabajo; pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin.

¹⁹⁶ Ibidem, Pág. 222.

En todo caso, puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente.

Sobre el tema de la mayoría el punto 39 de la exposición de motivos estableció que: De conformidad con el principio consignado en la Ley Reglamentaria del artículo 4º de la Constitución, el estado de huelga sólo existe cuando es declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, y en ese caso es obligatorio para todo el personal.

Sobre el tema de la ilicitud de la huelga el punto 40 de la exposición de motivos estableció que: Las huelgas serán consideradas ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerza actos violentos contra las personas y las propiedades; y en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

La huelga es entonces un delito colectivo, y las autoridades no sólo deben imponer penas a las personas responsables de actos de violencia que constituyan delito, sino que están obligadas a aplicar una pena colectiva para reprimir el movimiento mismo. (Es importante destacar estos conceptos de los legisladores de 1930, para establecer una diferencia radical con la Ley de 1970).

La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el armonizar los intereses del patrón y del trabajador, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo de trabajo.

Si el movimiento no reúne esos requisitos, será una suspensión ilícita del trabajo, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para imponer sanciones civiles, y para obligar a los trabajadores, bajo pena de dar por terminados los contratos de trabajo, a que reanuden sus labores.

Un tema que destaca Trueba Urbina es el relativo a la huelga por solidaridad, donde existió una gran diferencia entre la Ley de 1931 con la de 1970. Al respecto el punto 42 de la exposición de motivos estableció: 42.- La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia.¹⁹⁷

En nuestra opinión, la Ley Federal del Trabajo de 1931, consistió un gran avance en la regulación de las relaciones de trabajo, en el procedimiento de conciliación y arbitraje y en la definición de los mecanismos para el ejercicio de huelga. Sin embargo, en donde hubo un claro retroceso, en relación al espíritu que dominó en los legisladores del Constituyente de 1917, fue sin lugar a dudas, la concepción y el tratamiento que se dio a la huelga como ilícita y la calificación de delincuentes de los huelguistas. En un ejercicio de sensibilidad e inteligencia, el legislador de 1970 suprimió los artículos 262 y 269 bis.

Fue la Ley de 1931, el inicio de la sistemática y permanente intervención del Estado en los conflictos colectivos del trabajo.

¹⁹⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, La Evolución de la Huelga en México, Op.cit. Pág 223.

Desde el punto de vista de los legisladores fue necesario crear la ley reglamentaria del artículo 123, para darle la atribución exclusiva al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo, al grado que se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por los legislaturas de los estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

3.4 La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

En este inciso vamos a conocer la Ley Federal del Trabajo de 1970, que de alguna manera sigue vigente, ya que la reforma de 1980, fue básicamente a la parte adjetiva o procedimental.

Para José Manuel Lastra Lastra, la preparación del proyecto fue muy anterior a la fecha en que entró en vigor, pues según el propio Mario de la Cueva, que formó parte de la Comisión, desde 1960 el presidente López Mateos había designado una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo.

Al iniciarse 1967, el presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada por las mismas personas; se sumó a este grupo el licenciado Alfonso López Aparicio. Para los primeros días de 1962 ya se habían concluido los trabajos. De este proyecto, el Ejecutivo envió copia a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes.

La clase patronal objetó y rechazó, a través de sus representantes ante la comisión, lo referente a mejorar las prestaciones de los trabajadores, por lo que en algunos casos, su postura fue totalmente negativa.

Con las observaciones de los trabajadores y empresarios y con las sugerencias recibidas de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al

que hizo preceder de una exposición de motivos. En diciembre de 1968 el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Se formaron las comisiones correspondientes de diputados y senadores. Nuevamente desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias. Esta Ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970.¹⁹⁸

El proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se dividió en las partes siguientes: la primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores, y las reglamentaciones especiales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo: es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero se la incluyó en el proyecto tomando en consideración, por una parte, que la Ley del Seguro Social aún no se extiende a todos los trabajadores de la República y, por la otra, que dicha ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas del trabajo. Finalmente, la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones, y las sanciones aplicables.

¹⁹⁸ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, y ANAYA SÁNCHEZ, Federico, Op.cit. Pág. 111.

Como el tema central de la tesis es la huelga, nos concentraremos en los conceptos y disposiciones que al respecto contiene la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El proyecto descansó en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo de 1931: de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues, por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

El capítulo primero del título contiene las disposiciones generales, que se tomaron de la práctica constante, y de la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Suprema Corte de Justicia.

Los artículos 444, 445 y 446, tienen por objeto precisar los varios significados que se atribuyen al concepto de huelga: el primero define el de “huelga legalmente existente”, usado corrientemente por la doctrina y la jurisprudencia, diciendo que es la que satisface los requisitos y los objetivos legales; por lo tanto, es un concepto formal, que se relaciona, exclusivamente, con el hecho de la suspensión de labores. El artículo 445 ratifica el concepto de “huelga lícita”, que proporciona el Artículo 123 de la Constitución; es también un concepto formal, pues la ilicitud de la huelga deriva de circunstancias que impiden el ejercicio del derecho o que le pone fin, pero sin tocar el fondo del conflicto que dio origen a la huelga. Por último, el artículo 446 habla de la

“huelga justificada”: cuando se resuelve el fondo del conflicto y se llega a la conclusión de que las peticiones de los trabajadores son justas, esto es, que lo demandado está justificado, debe condenarse al patrón al pago de lo pedido y al de los salarios correspondientes al tiempo que hubiese durado la suspensión de las labores.

El artículo 448 se ocupó de un problema que había recibido soluciones contradictorias: el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de conflictos colectivos de naturaleza económica que persiguen como finalidad modificar las condiciones de trabajo de la empresa o suspender o dar por terminadas las relaciones de trabajo; el mismo precepto ordena la suspensión de la tramitación de cualquier solicitud que se presente con el mismo propósito, salvo que los trabajadores sometan el conflicto que motivó la huelga a la decisión de la Junta.

El capítulo segundo se ocupa de los objetivos y procedimientos de huelga y se inicia con el artículo 450, que reproduce el mandamiento Constitucional, pero señala, en forma ejemplificativa, pero no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción; la fracción segunda se ocupa del derecho de los trabajadores para obtener la celebración o revisión del contrato colectivo, en tanto la fracción tercera se refiere a la celebración y revisión del contrato-ley; la fracción cuarta se ocupa del cumplimiento, sea del contrato colectivo, sea del contrato-ley; La fracción quinta declara que el incumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades, constituye un objeto legal de huelga.

Para determinar la mayoría de los trabajadores, el artículo 462, estableció las normas siguientes: no serán tomados en consideración los trabajadores de confianza, ni los que hubiesen ingresados al trabajo con

posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, pero sí serán considerados los que hubiesen sido despedidos del trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del mencionado escrito. Por último, se dispone que únicamente se tomarán en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

Los artículos 452 a 458 regulan el procedimiento que debe seguirse en la etapa conciliatoria; sus finalidades son facilitar la conciliación y asegurar el funcionamiento normal de las Juntas. En la fracción quinta del artículo 458 se resolvió que si bien no se podría promover cuestión alguna de competencia, La Junta, si observa que el asunto no es de su competencia, debería hacer la declaración correspondiente.

Para que se produzca la declaración de inexistencia de la huelga, es indispensable la promoción de un incidente, cuya tramitación fue consignada en los artículos 459 y siguientes. En los artículos 461 y 462 se consignaron las normas a que debe de sujetarse la tramitación del incidente. El artículo 463 reprodujo una disposición de la Ley de 1931, que determina los efectos que produce la declaración de inexistencia.

Una cuestión que suscitó numerosas dificultades es la que se refiere a los trabajos que deberán continuarse aun después de suspendidas las labores; estos trabajos son de dos especies: algunos son los trabajos normales que desarrolla la empresa, así, por ejemplo, los vehículos de transportes que se encuentran en ruta en el momento en que deba efectuarse la suspensión de las labores, tendrán que conducirse a su punto de destino; de la misma manera, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, debe continuar la atención de los pacientes, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. El segundo grupo de trabajos son los indispensables para evitar daños injustificados a la empresa.

El proyecto, de la misma manera que la Ley de 1931, en armonía con la Constitución, estableció que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, sólo puede hacerse por solicitud de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrón, en el que se designe algún árbitro.¹⁹⁹

Desde nuestro punto de vista, La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvo la virtud de adecuar a la realidad de ese tiempo, los rezagos que se volvieron evidentes de la Ley de 1931. Aunque definitivamente, la base de la nueva Ley fue la estructura jurídica de la Ley anterior. La Nueva Ley derogó el absurdo artículo 262 que tipificaba como delitos ciertas conductas de los huelguistas.

La solidez y eficacia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se confirman en el hecho de seguir, la mayoría de sus preceptos, vigentes y actuantes.

En la Ley de 1970, no se reflejaron, por lo que hace al procedimiento laboral, disposiciones clasistas. Se mantuvo al procedimiento bajo los principios de la igualdad formal de las partes en el proceso. Sin embargo el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores.

3.5 Reformas de 1980, la Jurisprudencia.

En este inciso de la tesis, veremos en qué consistió la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, y analizaremos algunas jurisprudencias y ejecutorias que pueden ser interesantes en relación al tema de la huelga.

¹⁹⁹ Cfr. Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Breña Garduño y Baltasar Cavazos Flores, COPARMEX, México, 1970, 54 a 58.

La Reforma de 1980, fue aprobada el 27 de diciembre de 1979, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y entró en vigor el 1º de mayo de 1980.

Con motivo de la Reforma de 1980, representantes de los sectores empresarial y obrero, efectuaron algunas críticas que descalificaban la Reforma. Por ello, Enrique Alvarez del Castillo preparó una respuesta a las susodichas críticas, que publicó en un texto conocido como Afirmación Política de la Huelga, Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979.

Plantea que la huelga en términos constitucionales es un derecho libre de los trabajadores, protegido por el Estado y fuera de todo pretendido o supuesto arbitraje obligatorio. Para él, el legislador ordinario, no puede a título de reglamentar, alterar el sentido del texto constitucional. Para el autor, las Reformas a la Ley Federal del Trabajo afirman la esencia de la huelga mexicana, frente a grupos que intentaron limitarla. Considera que las Reformas propusieron por razones técnicas, una división formal del derecho substantivo de huelga y el procedimiento para hacerla valer.

Considera que la división sólo pretende fortalecer y perfeccionar algunos requisitos del procedimiento, requisitos administrativos de orden público y de trámite para fundar debidamente en derecho la protección de la huelga, por parte del Estado.

Para el autor son importantes dos medidas que salvaguardan los derechos colectivos y sindicales que protegen la titularidad y la administración de los contratos colectivos. Las Reformas obligan a las Juntas a no dar trámite a emplazamientos a huelga, si ante ellas se encuentran depositados contratos colectivos pertenecientes a otros sindicatos. Considera que es una medida de seguridad y de orden para todos en la empresa. Señala otra Reforma

importante que es la de reconocer el ejercicio de acciones en contra del patrón emplazado a huelga, por créditos a favor de sus trabajadores, del IMSS, del INFONAVIT y por créditos fiscales.

Concluye que “la huelga Constitucional mexicana se encuentra en el vértice mismo donde confluyen las ideas del estado social de derecho y los principios de la democracia social a que están subordinados en función de las garantías sociales de clase y de la justicia social.”²⁰⁰

Nestor de Buen también hizo comentarios a la Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo. Para él constituyó una medida adecuada sustraer del capítulo general de huelga, los aspectos procesales para incluirlos como un nuevo capítulo (el XX), del Título Catorce.

Critica que en el juicio ordinario, en el artículo 876, fracción I, se coarte el legítimo derecho de que los trabajadores y los patrones se hagan representar ante la Junta en la etapa conciliatoria.

Considera absurdo que el artículo 701 de la Ley, faculte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a seguir conociendo de un conflicto no obstante ser incompetente. Sólo podrán excusarse hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas.

Establece que el procedimiento de huelga tiene dos etapas, el de pre-huelga y una vez estallado el movimiento y a petición de parte, el Estado se limitará a calificar si el emplazamiento satisfizo los requisitos de forma y fondo, y si el patrón lo pide llamará a un recuento de los trabajadores, el resultado será la calificación de existencia o inexistencia, pero que no prejuzga la justificación

²⁰⁰ Cfr. ALVAREZ DEL CASTILO, Enrique, Afirmación Política de la Huelga. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979, UNAM, México, 1980, Págs. 64, 65 y 66.

del movimiento. Si no es impugnada en 72 horas, la Junta sólo podrá determinar si es o no imputable al patrón.²⁰¹

En el juicio ordinario, precisamente en el artículo 876, fracción I, donde se exige la comparecencia personal de las partes ante la Junta, en la etapa conciliadora “sin abogados patronos, asesores no apoderados”. Se está coartando el legítimo derecho de que los trabajadores y los patronos se hagan representar.

En el artículo 701 la ley faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a seguir conociendo de un conflicto no obstante tener conciencia de su incompetencia, ya que sólo podrán excusarse hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas. De esa manera, si al calor de las pruebas descubre que el conflicto corresponde a otra Junta, no podrán dejar de intervenir. Esto no estaba en la ley actual y me parece absurdo.²⁰²

Pero para De Buen a partir de la Reforma, el panorama cambia sustancialmente. El artículo 923 atribuye al Presidente de la Junta la facultad de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea, presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Se trata de tres hipótesis problemáticas o de “desecamiento”. La primera porque atribuye al Presidente de la Junta una facultad peligrosa en virtud de la cual, lo que antes era un motivo de inexistencia calificable a posteriori, se

²⁰¹ Cfr. BUEN L. Nestor De, La Reforma del Proceso Laboral de 1980, Porrúa, México, 1980, Pág. 21,42 y 106.

²⁰² Ibidem., Pág. 42.

convierte en motivo de rechazo a priori. Para De Buen, es la consagración del arbitraje, previo y obligatorio.

La segunda hipótesis cierra completamente los caminos a la huelga planteada por una coalición.

La tercera hipótesis, que considera razonable, evita un estallido de huelga que no puede tener- y se sabe de antemano –objeto posible, puesto que si existe ya depositado en contrato colectivo de trabajo, ningún sentido tiene que se tramite una huelga para obtener su firma. Para De Buen, esto debe resolverse por la vía de los conflictos intersindicales.

Expuso De Buen una crítica a la Reforma: “es evidente que la disposición citada, el artículo 923, ha venido a modificar radicalmente el derecho de huelga. Independientemente de que se pueda impugnar por la vía de amparo el rechazo al trámite del Presidente, lo real es que se ha inventado y puesto en ejecución un mecanismo que hace nugatorio la garantía constitucional.”²⁰³

En relación al artículo 926, la Reforma de 1980 estableció que la audiencia de conciliación en el periodo de pre-huelga sólo se podría diferir por una sola vez. Pero como señala nuestro autor, no prohíbe que el sindicato o la coalición convengan con el patrón la prórroga de la fecha del estallido de huelga, por lo que considera que resulta indiferente que se celebre o no la audiencia de conciliación.

En nuestra opinión, el nuevo artículo 923 de la Reforma de 1980, restringe la libertad sindical, el derecho de asociación y la contratación colectiva, debido a que impone a un determinado sindicato y a la titularidad de un contrato colectivo de una vez y para siempre. Y además, permite que la patronal, los dirigentes sindicales corruptos y las autoridades del trabajo se

²⁰³ Ibidem, Págs. 107 y 109.

confabulen para impedir que se registren nuevos contratos colectivos, puesto que manejan la información de manera secreta y privilegiada.

Desde nuestro punto de vista, las reformas de 1980 intentaron construir como unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Las reformas al procedimiento laboral que destacaron son los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón y las modificaciones en el procedimiento de huelga.

En nuestra opinión, las Reformas de 1980 aportaron poco a la simplificación del procedimiento, sino que incluso lo complicaron más, aumentando las trabas a los trabajadores para ejercer el derecho de huelga. Un ejemplo muy claro es el artículo 923, que permite al Presidente de la Junta, no dar trámite al emplazamiento si para su criterio no se cumplió con los requisitos señalados en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. Así el Presidente de la Junta, juzga a priori. Ambas reformas, de 1931 y 1980, fueron esenciales para que se consolidara la hegemonía de lo que se ha conocido a lo largo de la historia, como el charrismo sindical y, por lo tanto, el sometimiento de los trabajadores al Estado, a la antidemocracia sindical y a la desmovilización de la clase obrera.

La Jurisprudencia

En su papel de aclarar el derecho, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, establecen la jurisprudencia, interpretando la ley. Cinco tesis en el mismo sentido, sientan jurisprudencia, sin embargo, en el caso de que se sustenten tesis contradictorias, ya sea por los Tribunales Colegiados o por la Corte, la Suprema Corte, funcionando en salas o en el pleno, decidirá la tesis que deberá prevalecer como jurisprudencia.

La jurisprudencia debe ser clara, directa, concreta, explícita. La redacción de la jurisprudencia no puede mantener confusión alguna o ambigüedad. La definición o la explicación de una jurisprudencia debe dar absoluta certeza en el texto mismo de la tesis. Su lectura no debe prestarse a segundas interpretaciones.

Ahora bien, para los fines de esta tesis, estar al tanto de las jurisprudencias, relativas al tema de la huelga, implica leer las más de trescientas tesis que a lo largo de las nueve épocas, desde 1917 hasta la actualidad, ha publicado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Debido a lo abundante de la información relacionada con el tema, aquí se presenta el análisis de algunas de las tesis más relevantes sobre la huelga.

HUELGA, EMPLAZAMIENTO A EL ACUERDO QUE ORDENA NO DARLE TRAMITE Y ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO.

Esta tesis jurisprudencial 34/96 fue aprobada por la segunda sala el 14 de junio de 1996, siendo el presidente Genaro David Góngora Pimentel, indicando la tesis que:

contra el acto que ordena no dar trámite al emplazamiento a huelga y archivar en forma definitiva el expediente, procede el amparo indirecto de conformidad con el artículo 114, fracción III, de la Ley de Amparo, ya que este acto se produce fuera de juicio, pues el procedimiento de huelga no tiene por objeto dirimir una contienda entre partes, sino tutelar jurídicamente el paro de actividades y será hasta el momento en que el conflicto, motivo de la suspensión legal de labores, se someta a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se inicie propiamente el juicio.

Tesis 2ª/J, pag.193. Epoca Novena.

En esta tesis jurisprudencial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reconoció que los actos de la autoridad son recurribles en amparo, porque el

procedimiento de huelga tutela jurídicamente el paro de actividades y será hasta el momento del conflicto cuando se someta a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Otra tesis aislada sobre el mismo tema es la que plantea que:

HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. EL ACUERDO QUE ORDENA NO DARLE TRAMITE NO ES RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO.

Si el acto reclamado consiste en el acuerdo que ordena no dar trámite al emplazamiento a huelga presentado por un sindicato, el amparo directo resulta improcedente si se atiende al artículo 158 de la Ley de Amparo, vigente antes del 15 de enero de 1988, pues no se encuentra en ninguna de las hipótesis contenidas en ese precepto, toda vez que dicho acto no guarda las características de una sentencia o laudo definitivo, entendiéndose como tales, las que deciden la controversia en lo principal; y si se toma en cuenta lo dispuesto por el mismo precepto reformado a partir de la fecha señalada, tampoco es procedente el amparo directo, pues la resolución reclamada no pone fin al juicio, tomando en cuenta que conforme a lo establecido en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de huelga no puede hablarse propiamente de juicio sino hasta el momento en que el conflicto motivo de la suspensión legal de labores, se someta a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Amparo directo 485/86. Sindicato Nacional de Alijadores, Empleados de Agencias Aduanales, Marinos, Cargadurías y Similares C.T.M. 27 de febrero de 1989. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, julio de 1996, página 193, tesis por contradicción 2a./J. 34/96 de rubro "HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. EL ACUERDO QUE ORDENA NO DARLE TRAMITE Y ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO."

No. Registro: 378,413

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXIII

Tesis:

Página: 1246

Otra tesis de la Cuarta Sala de la Corte es la que señala que:

HUELGA, EFECTOS DE LA SUSPENSION CONTRA LA DECLARACION DE INEXISTENCIA.

En los casos en que la autoridad de trabajo respectiva, dicta resolución en el sentido de declarar legalmente inexistente un movimiento de huelga, la suspensión que se conceda en el juicio de amparo que contra tal declaración promuevan los huelguistas afectados, debe, como es natural, otorgar a dichos trabajadores, el reconocimiento y protección del derecho de huelga que han ejercido mientras no se resuelva el fondo del amparo y mientras los mismos trabajadores no opten por regresar voluntariamente a sus labores; pero esa suspensión debe otorgarse de modo que con ella no se lesionen o afecten los legítimos intereses del patrono y de los trabajadores no huelguistas, toda vez que lo contrario, no sería ni justo ni equitativa.

Tesis 230, Tomo V, pag. 151, Quinta Epoca.

En esta tesis 230, en el amparo directo 1358/39. Sindicato de Estibadores y Cargadores de Mercancías de Importación y Exportación, 29 de noviembre de 1939, la Corte vuelve a pronunciarse a favor de los trabajadores frente a las autoridades que declaran inexistente un movimiento de huelga, diciendo que se debe reconocer y proteger el derecho de huelga, mientras no se resuelve el fondo del amparo.

Otra tesis aislada de los Tribunales Colegiados de Circuito en relación a HUELGA. EMPLAZAMIENTO.

Con fundamento en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece que cuando un sindicato promueve emplazamiento a huelga con fundamento en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, para exigir el cumplimiento del contrato colectivo, tiene la obligación de acreditar, por una parte, la existencia legal del referido contrato y, por la otra, demostrar que efectivamente el patrón incumplió con determinadas cláusulas del mismo; pero si no se justifica el primero de los supuestos, la huelga debe declararse inexistente, ya que el tribunal laboral carecería de bases legales para determinar si existió o no desacato de la empresa en relación con el contrato colectivo de trabajo celebrado con el sindicato emplazante.

En el caso de este amparo directo 59/90, presentado el 20 de abril de 1990, por el Sindicato Industrial de Trabajadores de la Industria de la Costura, Conexos y Similares del Estado de Puebla “20 de Noviembre”, se toca un tema muy interesante y que es consecuencia de la reforma de 1980, que complicó el ejercicio del derecho de huelga a un sindicato que va a revisar por primera vez el contrato colectivo y el patrón o las mismas autoridades promueven el registro de otro con anterioridad. La Corte resolvió que el sindicato debe acreditar la existencia previa del contrato, sino debe declararse inexistente la huelga.

Otra tesis jurisprudencial 79/98, pág. 445, aprobada por la Segunda Sala, en sesión del 26 de junio de 1998, sobre las:

HUELGA. ETAPAS PROCEDIMENTALES DE LA.

...cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego

petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación. La tercera etapa se circunscribe del momento de la suspensión de labores hasta la resolución del conflicto.

Tomo VIII, Octubre de 1998, Tesis 2ª/J. 79/98, pag. 445, Novena Epoca.

En esta tesis la Corte quiso ser muy clara sobre las etapas de la huelga, para que una huelga se considere legalmente existente.

Otra tesis aislada de la Cuarta Sala:

HUELGA. RESOLUCIONES DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE.

Como las resoluciones tomadas por una Junta durante el procedimiento de huelga, son completamente ajenas al juicio laboral que se plantea con motivo del sometimiento que los trabajadores hacen ante la misma para que decida el conflicto que la motivó, resulta que sólo se puede impugnar en amparo directo el laudo de la Junta en que arbitra sobre el conflicto laboral que le fue sometido a su conocimiento y decisión.

Parte: 199-204 Quinta Parte, pag. 21, Séptima Epoca.

Por lo anterior, se desprende que los trabajadores pueden interponer el amparo directo para combatir las resoluciones de la Junta durante la huelga. Amparo directo 7072/84, Industria Técnica Lumínica, 21 de noviembre de 1985.

La tesis aislada de la Cuarta Sala en el amparo directo 8978/83. Marver de México, S.A., 15 de agosto de 1984:

HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE.

No vamos a transcribir toda la tesis por ser muy larga, pero la consideramos muy importante para la argumentación de la tesis sobre la parte positiva de la huelga como un factor para el desarrollo de la economía nacional. La Corte defiende la tesis de que lo dispuesto en la Constitución, no sólo se

refiere a lo hechos económicos internos de la empresa. Al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450. El aumento en el costo de la vida genera desequilibrio entre los factores de la producción.

Informe 1984, 2ª parte, 4ª Sala, Tesis 45, pags 41 y 42.

Una discusión que se da con mucha frecuencia, es la que tiene que ver con el recuento para conocer la mayoría. En una tesis de la Cuarta Sala por el amparo directo 2107/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y coags, 29 de noviembre de 1972, la Corte estableció que la junta da estricto cumplimiento a lo mandado en el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo si señala el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento, pues esta facultad se la confiere la Ley, y no está limitada con relación a los centros de trabajo de la empresa. Después de ésta tesis, los trabajadores se tienen que cuidar mucho para que no los sorprendan en los recuentos, en lugares diferentes al centro de trabajo.

Otra tesis de la Cuarta Sala que es muy importante para que se demuestre la imputabilidad de la huelga, es la que se dictó en el amparo directo 2260/71 Dorset S.A. 26 de abril de 1972, con el maestro Euquerio Guerrero como ponente: Si el laudo combatido se apoya en las consideraciones de que la directamente responsable de las violaciones del contrato colectivo de trabajo es la empresa demandada, y ésta con las pruebas que aporta, no demuestran su inculpabilidad, en tanto que el sindicato actor prueba la violación del precepto contractual respectivo, debe de estimarse que esas consideraciones por cuanto al estudio de las causas de la imputabilidad de la huelga, son correctas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en su función de aclarar el derecho, también pronuncia definiciones de principios generales del derecho, por ejemplo en la siguiente ejecutoria, de 1976, 6186/75. Sindicato de Trabajadores Industrializados del Cuero, Similares y Conexos Cuauhtémoc:

HUELGA, LAUDO DICTADO EN EL PROCEDIMIENTO DE. Laudo, en el conflicto de huelga, es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a su consideración y decisión.

Una cuestión muy interesante es la que se resolvió en la tesis de jurisprudencia 15/2003, aprobada por la Segunda Sala del Alto Tribunal en sesión privada del 21 de febrero de 2003, relativa a que la autoridad pudiera condicionar el emplazamiento a que el sindicato compruebe que los trabajadores están afiliados al sindicato y que proporcione los nombres y lo justifique con documentos idóneos. La jurisprudencia establece que salvo los requisitos que exige la Ley para el emplazamiento, las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir dicha información. En última instancia, son defensas que toca oponer al patrón.

Una jurisprudencia que denota la responsabilidad de los Tribunales Colegiados de Circuito, es la relativa a una de las estratagemas más utilizada por los patrones contra sus trabajadores, consistente en el cambio constante de domicilio para eludir las notificaciones. El tribunal resolvió en el amparo en revisión 78/2000, de 17 de agosto de 2000, que:

Si con motivo del emplazamiento a huelga efectuado al patrón, se le requiere para que señale domicilio en el lugar de residencia de la Junta del conocimiento, a efecto de practicarle las diversas notificaciones personales ordenadas durante el procedimiento respectivo, con el apercibimiento de que de no hacerlo, las subsecuentes se le harán por boletín, debe entenderse que tal requerimiento rige durante todas las etapas del procedimiento de huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra jurisprudencia resuelta por el Tribunal Colegiado de Circuito, sobre el término para presentar la solicitud de inexistencia de la huelga. Estableció el Tribunal en el amparo en revisión 106/95, de 2 de agosto de 1995, que:

Según lo establece el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, el término de 72 horas para presentar la solicitud de inexistencia de huelga, deberá contarse a partir de la paralización material del trabajo, esto es, desde su estallamiento y no de cuando la autoridad tenga conocimiento del proceso.

Tomo III, Marzo de 1996, Tesis II. 1º C.T. 14 L, pag 950.

Una tesis aislada importante para los trabajadores es la del amparo contra la resolución que declara inexistente una huelga.

HUELGA. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN CONTRA LA DECLARATORIA DE INEXISTENCIA.

La suspensión definitiva concedida contra la declaratoria de inexistencia de un movimiento de huelga debe entenderse para el efecto de que las autoridades responsables mantengan las cosas en el estado que guardaban al decretarse la suspensión provisional, entre tanto se dicta sentencia firme en cuanto al fondo del amparo, pero dejando a salvo los derechos de los trabajadores huelguistas y aun de aquellos que no lo sean para regresar a sus labores, en la inteligencia de que la empresa afectada no puede dar por rescindido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores huelguistas que continúan sosteniendo el estado de huelga por ellos declarado ni podrá, mientras no se resuelva en definitiva el fondo del amparo, sustituirlos por otros trabajadores.

Sindicato de Molineros del D.F.- Tomo LXIII, página 1246, Quinta Epoca, Revisión del incidente de suspensión 8790/39, amparo en materia de trabajo.

En cuanto a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados, pensamos que en algunos casos han sido muy positivas cuando en un juicio de amparo se presentan tesis contradictorias, que empañan o confunden las disposiciones legales. Sin embargo, en algunos casos, en materia de derecho del trabajo, el juzgador va más allá de lo que a nosotros nos parece, queda claramente establecido en los preceptos Constitucionales.

En fin, la responsabilidad de la Corte para dictar jurisprudencia, no debiera olvidar que el derecho del trabajo es tutelar de los derechos de los trabajadores y que la huelga es un procedimiento de defensa de los trabajadores y no una amenaza a la seguridad jurídica del capital.

CAPÍTULO CUARTO

4. La Huelga en México, situación actual y sus perspectivas

A lo largo de toda la tesis hemos dicho que la huelga en México es un derecho consagrado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Legislar sobre el derecho de huelga fue una necesidad para frenar la explotación de los trabajadores, la desigualdad, la represión y la injusta distribución de la riqueza. Los legisladores fueron sensibles socialmente y construyeron un marco jurídico adecuado para regular la lucha de clases en un ambiente de armonía y equilibrio de los factores de la producción.

La huelga en México tiene ya su historia. En este Capítulo de la tesis presentaremos algunos momentos de esa historia, como fueron el movimiento de los trabajadores petroleros de 1936-1938 y de la huelga de los ferrocarrileros de 1958-1960.

Además, analizaremos la situación actual, que es un poco desconcertante y las perspectivas del derecho de huelga en nuestro país, ante las distintas propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, desde diferentes ángulos, autores e intereses.

4.1 Los movimientos de huelga en el Cardenismo.

Durante el período del maximato (1928-34), pero sobre todo durante el periodo cardenista, la lucha de clases adquirió una gran intensidad, como no había ocurrido desde la Revolución Mexicana (1910-17). No ha vuelto a presentarse en el país, por ejemplo, un panorama huelguístico como el ocurrido en aquella época:

año	Huelgas	Huelguistas
1934	202	14,685
Cardenismo		
1935	642	145,212
1936	674	113,885
1937	576	61,732
1938	319	13,435
1939	303	14,486
1940	357	19,784 ²⁰⁴

Esta intensa actividad huelguística tenía como objeto no sólo el de obtener mejores condiciones de trabajo sino el de consolidar los derechos que los trabajadores ya habían adquirido en la Constitución vigente, muy particularmente el derecho ilimitado a la huelga:

“La tendencia hacia la unidad se manifestó particularmente durante la conferencia conjunta entre obreros y empresarios dedicada a los problemas de la legislación laboral y el derecho de huelga. Los representantes de diferentes organizaciones sindicales, al chocar con un frente único de los empresarios unieron sus esfuerzos y presentaron demandas que reflejaban los intereses de toda la clase obrera del país. Los obreros persistieron en obtener el derecho ilimitado a la huelga y a rechazar el arbitraje obligatorio. Los representantes de

²⁰⁴ CONZÁLEZ CASANOVA, Pablo, La Democracia en México, Ed. Era, décima segunda edición, México, 1980, Pág. 233.

los trabajadores se manifestaron también contra la práctica de los *locauts* empresarios. En caso de un *locaut*, los obreros podrían tomar la dirección de las empresas”.²⁰⁵

El 26 de febrero de 1935 en la ciudad de México se realizó un mítin de trabajadores con la finalidad de unificar esfuerzos para la lucha contra las amenazas al derecho de huelga: “A cada intento por menospreciar el derecho de huelga responderemos con la huelga”.

En marzo del mismo año ocurre una gran manifestación obrera en la ciudad de México: 15 mil trabajadores desfilan en solidaridad con tranviarios en huelga y con los ferrocarrileros que se enfrentaban a las compañías extranjeras. En julio de ese año, respondiendo a la posición del Jefe Máximo, Plutarco Elías Calles, el panorama huelguístico que vivía el país “ (...) declara que defenderá con todos los medios en su haber los derechos de los trabajadores, alcanzados por ellos en la lucha, como son el derecho a las huelgas libres, a unirse en sindicatos revolucionarios y otros; declaramos también que ni un solo minuto debilitaremos nuestra lucha por el mejoramiento de la situación económica y social del trabajo asalariado”.

En junio, al fundar el Comité de Defensa Proletaria se reitera la misma posición “(...)

Se consideró que una de las armas más efectivas de la lucha de la clase obrera era la huelga general, la cual debía impedir el establecimiento de un régimen reaccionario que privara a los trabajadores de sus derechos”.²⁰⁶

“la actividad del Comité de Defensa Proletaria influyó favorablemente en el desarrollo del movimiento obrero y liberador democrático general. La mayoría de las huelgas realizadas en el país en la segunda mitad de 1935 y principios

²⁰⁵ SHULGOVSKI, Anatol, México en la Encrucijada de su Historia, Ediciones de Cultura Popular, segunda edición, México, 1972, Pág. 274.

²⁰⁶ Cfr. *Ibidem*, Págs. 276 y 277.

de 1936 estuvieron dirigidos por este comité. Durante la lucha huelguística se crearon en varios estados del país comités locales de solidaridad proletaria.

“ En octubre de 1935, desbordando la lucha sindical y entrando de lleno en el terreno político, el Comité dirigió la huelga general de protesta contra la agresión fascista a Abisinia. Los obreros de la industria eléctrica suspendieron el trabajo diez minutos, los ferrocarrileros 20 y los obreros de otras ramas de la industria dos horas”.

La batalla reñida a principios de 1936 con los grupos empresariales de Monterrey, que intentaban aglutinar tras de sí a las fuerzas conservadoras para golpear duramente al movimiento obrero terminó en una nueva victoria para los trabajadores. En febrero estos últimos habían sentado las condiciones para crear la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

“A esta nueva confederación ingresaron sindicatos numerosos y de prestigio, tales como los de mineros, petroleros, ferrocarrileros, obreros de la industria eléctrica, etc. En la CTM estaban representados también grupos de maestros, de burócratas, de trabajadores de profesión libre y otros. En el momento de su creación la CTM contaba con cerca de 200 mil miembros, al siguiente año la cantidad se elevó a 480 mil y en 1940 ya superaba al millón de personas.²⁰⁷

La huelga más importante durante el cardenismo es la realizada por los trabajadores ferrocarrileros con motivo de la reforma del artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo consagrando el derecho al pago del séptimo día. Tras largas e infructuosas negociaciones los trabajadores decidieron estallar la huelga el 18 de mayo. A las 5 de la tarde, hora señalada, 45 mil trabajadores

²⁰⁷ Ibidem, Pág. 280.

suspendieron labores. Dos horas después, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolvió:

“ Se declara –decía el documento- que no existe el estado de huelga en la empresa FC Nacionales. Se señala a los trabajadores un plazo de 24 horas para que vuelvan al trabajo...”

A pesar de considerar que el fallo era injusto los ferrocarrileros levantaron la huelga. Sin embargo no se desmovilizaron ni lo hizo el resto del proletariado mexicano; como protesta por el rompimiento de la huelga ferrocarrilera.

“El 18 de junio, a las 11 h, se paralizaron todas las actividades. La energía eléctrica se suspendió, los trenes en camino pararon a la hora precisa y en el Distrito Federal los vehículos bloquearon las calles estacionándose en los cruceros. Al mismo tiempo, en todos los centros de trabajo se realizaron mítines en los que se explicó el sentido de la protesta. Fue el primer paro total realizado en México.”²⁰⁸

La huelga petrolera

Durante el Cardenismo, el conflicto con las compañías petroleras, en su gran mayoría extranjeras, significó un verdadero parteaguas en la historia de México. Con el apoyo de los trabajadores mexicanos, fundamentalmente, los trabajadores petroleros, el Estado recobró la soberanía sobre los recursos energéticos nacionales. Por la dimensión de este hecho, por su trascendencia y por que forma parte de la argumentación central de la tesis, en el sentido de que el derecho de huelga, puede ser un factor positivo para el desarrollo económico del país, vamos a dar un por menor, como dicen los corridos, de ese acontecimiento decisivo para todos los mexicanos. Para ello, nos basaremos en el trabajo que realizaron Enrique González Casanova y Agustín Acosta:

²⁰⁸ GIL, Mario, Los Ferrocarrileros, Ed. Extemporáneos, México, 1971, Pág. 78.

En 1936, El Sindicato de Obreros Petroleros demandó de las compañías un aumento de salarios y prestaciones que ascendía aproximadamente a setenta millones de pesos; las compañías ofrecían un máximo de catorce millones. Las empresas aducían que su situación económica, no les permitía acceder a mayores prestaciones. Después de cuatro meses de discusiones diarias se rompieron las pláticas entre los trabajadores y las empresas. La huelga estalló el 27 de mayo de 1937; se llevó a cabo en completo orden y con admirable disciplina, a pesar de las provocaciones de las empresas que recurrieron a sus viejos instrumentos, las ruidosas campañas de prensa, los rumores destinados a sembrar la alarma y a producir una actitud de rencor hacia los obreros en huelga, aprovechando las graves consecuencias que sufría la Nación al suspenderse todas las actividades dependientes del petróleo y sus derivados como fuentes energéticas. Los obreros, ante la intransigencia de las empresas, plantearon ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el conflicto de orden económico el día 7 de junio, levantando el estado de huelga el día 9 del mismo mes. De acuerdo con la ley, el gobierno designó tres peritos para presentar, ante la Junta, en el término legal de 30 días, un informe del estado financiero de las empresas y un dictamen en el que se encontraran sus proposiciones para resolver el conflicto. En el dictamen se concluía que, en tanto que en los Estados Unidos la industria petrolera obtuvo en 1936 una utilidad de 1.44% sobre el capital invertido no amortizado, en México la utilidad en cuestión fue de 17.82 %; que la industria, que en 1936 tuvo utilidades por la suma de \$55,567,343.00, de los cuales \$ 42,704,229.00 correspondieron a la Compañía "EL Aguila" y a sus filiales, revelaba claras tendencias al monopolio; que la industria estaba en posibilidad de mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores a su servicio hasta por la suma anual de 26 millones de pesos. Se proponía la creación de una Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo, como órgano preventivo de conflictos. Se indicaban los puestos que debían de ser de confianza, dando un amplio margen de maniobra a las empresas en ese sentido. Se recomendaba un salario mínimo de cinco

pesos diarios para los peones (las empresas ofrecían \$4.80) y se sugería la creación de un comité preventivo de riesgos profesionales, etc. Es conveniente hacer notar que la mayoría de las prestaciones recomendadas por los peritos estaban en su mayor parte vigentes en los distintos contratos colectivos; la comisión se limitó en realidad a buscar la uniformidad de los mismos.

Las empresas declararon, en vista de que los trabajadores plantearon el conflicto de orden económico, que las proposiciones que habían hecho anteriormente a los trabajadores quedaban sin efecto; pero cuando la Junta estudiaba el dictamen de la Comisión Pericial y las demás pruebas que se habían presentado, declararon que no aceptarían el laudo de los Tribunales de Trabajo si éste se concebía en los términos propuestos por los peritos nombrados por el gobierno, o si se les imponía algo que no hubieran ofrecido conceder las compañías.

El 18 de diciembre de 1937 los Tribunales del Trabajo pronunciaron su laudo; condenaban a las empresas a pagar los salarios caídos y aprobaban el que se estipularan prestaciones semejantes a las propuestas por los peritos. Las empresas recurrieron a la Suprema Corte de Justicia de la Nación en apelación de la sentencia. El laudo de los Tribunales del Trabajo fue confirmado por unanimidad el 1 de marzo de 1938; así se le comunicó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que proveyera a su cumplimiento dentro del término de 72 horas. Las empresas no podían ya eludir legalmente las nuevas obligaciones contractuales que habían sido reconocidas como justas por los tribunales mexicanos. La respuesta de las empresas siguió siendo la altanería. A solicitud de los trabajadores, la Junta tuvo que declarar terminado el contrato colectivo de trabajo entre los trabajadores y las empresas y más adelante tuvo

que declarar en rebeldía a las empresas que se negaron a acatar el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.²⁰⁹

La Constitución de 1917, había incorporado la Cláusula Calvo, y establecía en lo general y no sólo con referencia a determinadas empresas o concesiones, que las empresas extranjeras que radican en el país se reputan mexicanas para todos los efectos legales.

La ruptura del contrato de trabajo suponía la paralización de la industria, con el consiguiente daño para la economía nacional; el incumplimiento de las sentencias dictadas ponían en entredicho la autoridad de las instituciones. La capacidad económica de las empresas para cumplir las obligaciones que se les imponían quedó plenamente confirmada cuando, ante la evidencia de que la Nación iba a ejercer sus derechos expropiatorios, unas horas después de que el contrato colectivo de trabajo había sido declarado insubsistente y momentos antes de que el Presidente Lázaro Cárdenas diera a conocer el decreto expropiatorio de la industria, las empresas ofrecieron acatar el laudo y firmar el contrato sobre la base de una erogación de 26 millones de pesos, cantidad que habían declarado hasta el último momento no poder desembolsar.

Las compañías fueron invitadas, el día 21 de marzo, para que ajustaran con la Secretaría de Hacienda la indemnización que recibirían por sus propiedades. Pero las compañías pretendieron que el acto de nacionalización era un acto confiscatorio, de negación de justicia y apelaron al Departamento de Estado de los Estados Unidos el 22 de marzo de 1938. El gobierno norteamericano procedió con prudencia. Las relaciones amistosas entre los Estados Unidos y México se mantuvieron después de la expropiación petrolera. Las más importantes centrales obreras de los Estados Unidos apoyaron a los

²⁰⁹ Cfr. GONZÁLEZ CASANOVA, Enrique y ACOSTA, Agustín, El Petróleo de México, Talleres Gráficos de la Nación, Reedición, 1940, México, 1963, Pág. 21.

petroleros mexicanos y ofrecieron emprender una campaña para contrarrestar la propaganda adversa que las compañías petroleras habían empezado a hacer con intensidad y amplitud.²¹⁰

Fue muy importante la intervención del Presidente Cárdenas en el conflicto, aceptó el arbitraje. Los laudos dictados por la autoridad del trabajo, tuvieron el objetivo de uniformar los salarios.

El Sindicato Petrolero presentó un proyecto de “Contrato Colectivo de Aplicación General” con el objeto de suprimir la diversidad de condiciones económicas existentes en la industria del petróleo.

Una cuestión muy importante que se debatió durante el movimiento fue si se debían seguir beneficiando a los trabajadores las estipulaciones más favorables que tuvieran los contratos particulares, una vez obtenido el contrato de aplicación general. El sindicato en marzo de 1937, consideró inadmisibles aceptar condiciones inferiores a las ya conquistadas, establecidas en el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo.

Un hecho que demostró la posición obrerista del gobierno de Cárdenas, sucedió el 30 de mayo, cuando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró existente la huelga.

Otro aspecto muy interesante del movimiento petrolero, fue el cambio de estrategia del Sindicato, que planteó el 7 de junio de 1937, el conflicto de orden económico, levantando la huelga.

Como sabemos las empresas se ampararon, sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no otorgó el amparo.

²¹⁰ Ibidem., Pág. 23.

En nuestra opinión, el período Cardenista es sumamente interesante para el estudio del derecho de huelga. Resulta paradójico que con un gobierno abiertamente favorable al movimiento obrero, que propició su movilización y motivó su organización, al grado de incorporarlos como un sector en el Partido de la Revolución Mexicana, se hayan presentado tantos movimientos de huelga, incluyendo a trabajadores del sector público.

Desde nuestro punto de vista la movilización, la huelga de los trabajadores petroleros y después el conflicto de orden económico, en conjunción con un gobierno nacionalista e instituciones cumpliendo sus funciones plenamente, como la Junta de Conciliación y Arbitraje, produjeron una situación inédita, que contribuyó enormemente al desarrollo económico independiente del país, creando la gran industria nacional, impulsando al sector empresarial y modificando positivamente la situación de los trabajadores mexicanos. Así en consonancia con el planteamiento de la tesis, el movimiento obrero de ese tiempo, porque es menester reconocer que a los petroleros y al Presidente Lázaro Cárdenas, los apoyaron la mayoría de los trabajadores, y la huelga y el posterior conflicto de orden económico, resultaron ser un factor indiscutible para el desarrollo económico de México.

4.2 La huelga de los ferrocarrileros en 1958.

En este inciso de la tesis, haremos un repaso de un episodio sumamente importante en la historia del movimiento obrero en México: la huelga de los trabajadores del riel de 1958.

Para tener una noción de esos tristes acontecimientos, consultamos al maestro José Manuel Lastra Lastra, quien nos narra el movimiento ferrocarrilero de 1958:

No sólo por su duración, aproximadamente 10 meses, sino porque el sindicato ferrocarrilero era uno de los más numerosos de la República y a la vez uno de los más importantes. En el año en que ocurrieron esos acontecimientos su afiliación era un poco mayor a los 60 mil miembros.

El conflicto, no surgió espontáneamente. Desde los años 40 el gremio ferrocarrilero amenazaba con paros y huelgas lo que reflejaba una intranquilidad que iría creciendo con el tiempo y que explota en el año de 1958. A manera de ilustración, en junio de 1955 el sindicato emplazó a huelga a la empresa del ferrocarril Chihuahua Pacífico. La que fue aplazada una vez más debido a negociaciones con la empresa. El comité directivo del sindicato, sin embargo, no apoyaba ese movimiento huelguista. También había conflictos ese año entre el sindicato y los concesionarios del Ferrocarril Coahuila-Zacatecas, hechos que motivaron que el entonces gerente de Ferrocarriles, Sr. Roberto Amorós, declarara que la agitación tenía que terminar e incluso se investigaría a aquellos elementos provocadores con el fin de consignarlos a la Procuraduría General de la República.²¹¹

Las huelgas jamás estallaron, lo que no implicaba que el malestar relativamente generalizado en una buena parte de los trabajadores del riel hubiera desaparecido.

En la negociación para el contrato colectivo que entraría en vigor en 1957, la empresa trató de adelantarse ofreciendo nuevas prestaciones para todos los obreros del sistema ferroviario entre las que se pueden destacar un aumento de los salarios así como una retribución adicional a los jubilados. Esto no evitó ni la gestación ni el desenvolvimiento del conflicto, el cual fue el más importante desde 1940 y hasta los episodios de 1968.

²¹¹Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel y ANAYA SÁNCHEZ, Federico, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991, Pág. 69.

Lo que aceleró el conflicto, no de inmediato pero en un plazo de cuatro años, fueron la devaluación de 1954 que, estimuló el proceso inflacionario, y los escasos logros salariales que este sindicato, en comparación con otros sindicatos tan importantes como electricistas o petroleros, pudo obtener en materia salarial.

De ahí que el germen del conflicto fue precisamente ése, una demanda por alza de salarios, la 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 cual 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 palabra, gritó que lo dicho no era la opinión de todos. La moción fue apoyada. Empezaron paros escalonados, efectuados todo con gran sincronización 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 agosto de 1958.

Las demandas planteadas fueron cumplidas y la mesa directiva del sindicato continuó presionando por mayores reivindicaciones. Habiendo ya asumido la presidencia Adolfo López Mateos, el sindicato propuso revisar las tarifas de los ferrocarriles y eliminar toda canonjía en materia de tarifas y reestructuración de la empresa hasta hacerla una entidad rentable. Parecería ser que el intento era hacer de la empresa una entidad en donde la base trabajadora tuviera acceso a la toma de decisiones, factor que influyó grandemente para que se detuviera el movimiento que a esas alturas era ya insostenible para el Estado, en términos de su incapacidad para absorber las múltiples demandas que provenían del sindicato y las que podían extenderse a

otros, amenazando con ello la estabilidad del sistema. De ahí que la decisión de reprimir el movimiento ferrocarrilero, su liderazgo y las bases que lo apoyaban no se hizo esperar. A fines de marzo de 1959, se aniquiló el movimiento, encarcelándose a sus líderes, despidiendo a varios miles de trabajadores con el fin de reestablecer el orden.²¹²

En nuestra opinión, la huelga de los ferrocarrileros, mostró varias aristas de la compleja problemática del movimiento obrero: la corrupción interna de los sindicatos, la antidemocracia sindical, el papel del Estado como patrón y autoridad a la vez, la represión como contrapartida del discurso obrerista del “gobierno de la revolución” en voz del “primer obrero” de México, Adolfo López Mateos, y la más grave desde nuestro punto de vista, el atropellamiento del derecho de huelga consagrado en la Constitución.

4.3 La situación actual: muchos emplazamientos, pocos estallamientos.

Después de un largo recorrido, hemos llegado al presente, a la situación actual del derecho de huelga en nuestro país, al status que mantiene, a su realidad, a sus posibilidades, a su potencial y a sus límites.

En la actualidad, es hasta cierto punto lógico, que la posición de los patrones, de los empresarios, de los empleadores, sea contraria a la huelga. La visión que tienen los patrones de la huelga, es la de una acción que va en contra de sus intereses económicos, que los perjudica al paralizar la actividad productiva de la empresa. Podemos decir que es una actitud natural, normal. A nadie le gusta que la inversión que ha arriesgado con un gran esfuerzo, el trabajo que ha dedicado al desarrollo de una empresa, la fuente de trabajo y riqueza que ha creado durante poco o mucho tiempo, se vea amenazada por una interrupción o suspensión de actividades de sus propios trabajadores.

²¹² Ibidem., Pág. 71.

Como decíamos al principio es, hasta cierto punto, lógico. Pero sin embargo, la huelga se debe ver desde otro punto de vista, el punto de vista del obrero, trabajador, empleado. La creación del derecho de huelga, no fue un capricho o la intención de molestar a los señores empresarios, por parte de los legisladores mexicanos, o de cualquier lugar del mundo donde se encuentre regulado el derecho de huelga. ¡No!. Legislar el derecho de huelga fue una necesidad para frenar los abusos, la sobreexplotación, la desigualdad, la inequidad en la distribución de la riqueza y la represión. Fue una manera de mediar y negociar, lo que llamó el maestro De la Cueva, una guerra de clases. De hecho, frente a posiciones extremas que consideraron innecesario reglamentar el derecho de huelga, porque mediatizaba la lucha de los trabajadores para la conquista del poder, se erigieron posiciones sensatas, que proclamaron la necesidad de reglamentar esa guerra de clases, para que la sociedad pudiera desarrollarse con armonía, equilibrio y paz. Los legisladores mexicanos fueron de esas mentes preclaras y sensatas.

En este inciso de la tesis, nos apoyaremos para el análisis de esta situación, en la información que publica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: las Estadísticas Laborales.

Podemos adelantar que los números que nos ofrece son muy interesantes y reflejan una realidad contundente del mundo laboral. Si partimos del hecho de que existen en nuestro país, registrados más de 600 mil contratos colectivos de trabajo, nos podemos dar una idea del universo del que estamos hablando. Sostenemos que las estadísticas son muy interesantes, porque los resultados que nos ofrecen nos conducen a conclusiones asombrosas.

Como un dato curioso que nos puede servir para comparar cifras, de los años setentas a la actualidad, veamos una información que nos aportó Baltasar Cavazos Flores:

En el año de 1970, hubo 1923 emplazamientos a huelga, de los cuales llegaron a firmar convenios en 258 casos, se desistieron en 274 casos, las huelgas estalladas fueron 53, se declararon 13 huelgas inexistentes y sólo 2 huelgas existentes.

En al año de 1971, hubo 1632 emplazamientos, 389 convenios, 706 desistimientos, 42 huelgas estalladas, 5 declaradas inexistentes y 2 declaradas existentes.

Me parece que aquí el dato interesante, es el número de convenios y desistimientos. Lo que nos indica de una buena labor de conciliación. En cuanto al número de huelgas estalladas, es claro que son un porcentaje mínimo en relación al número de emplazamientos. Esta realidad será la constante hasta nuestros días.

Veamos ahora la información de las revisiones salariales y contractuales a nivel nacional que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

En 1994, hubo 26,489 revisiones, que comprendieron a 2,127,801 trabajadores, con un incremento salarial directo al tabulador de 6.1%; en 1995, 31,691 revisiones, 2,208,438 trabajadores implicados y 11.5% de aumento; en 1996, 34,940 revisiones, 2,258,029 trabajadores implicados, 18.7% de aumento; en el año 2000, hubo 38,611 revisiones, 2,924,640 trabajadores implicados, 12.8% de aumento salarial.²¹³

Los datos en 2001, 2002, 2003 y 2004, en cuanto al número de revisiones se mantiene casi igual, así como el número de trabajadores implicados, lo que cambia drásticamente es el porcentaje de aumento salarial: 2002, 6.5 %; 2003, 5.4% y 2004, 4.5%.

²¹³ Fuente, Estadísticas Laborales 2004, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Debemos decir que la mayoría de las revisiones y el mayor número de trabajadores implicados, se concentran básicamente en seis estados: Distrito Federal, Estado de México, Jalisco, Puebla, Guanajuato y Nuevo León.

Inmediatamente se desprende del análisis, que en comparación del número de contratos registrados: 600 mil, el número de revisiones que se presentan en promedio 37 mil, no representan ni el 6% del total. ¿Qué puede pasar? Primero, que el número de contratos esté inflado, o segundo que existe un abultado número de contratos simulados y de protección.²¹⁴

Otro dato que salta a la vista es la disminución del salario. A pesar de la caída salarial, no aumentó el número de revisiones, ni de trabajadores implicados. Más adelante veremos si existe una relación entre la baja salarial y el número de huelgas.

Una estadística que es importante conocer es el número de trabajadores asegurados, permanentes y eventuales. Esta información la presenta el Instituto Mexicano del Seguro Social: en 1997, los trabajadores asegurados fueron 10,444,405, los eventuales fueron 866,048; en el 2000, 12,606,753 asegurados, los eventuales fueron 1,693, 709; en el 2003, 12,379,607 asegurados, eventuales 1,724,289; en el 2004, 12,479,247 asegurados, 1,760,289 eventuales. De esta información se desprende que el número de trabajadores formales, es muy importante, pero, de un total de población de más de 100 millones de habitantes, el porcentaje es bajo. Una laguna en la información de estas instituciones es en relación al número de trabajadores sindicalizados.

En esta estadística, la información más interesante, es el aumento de los trabajadores eventuales, que del año 1997 a 2004, se ha duplicado. De lo que

²¹⁴ La información que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no incluye la información de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

inferimos, que disminuye el número de trabajadores sindicalizados, y esto nos interesa en nuestro tema, ya que mientras disminuyan el número de sindicalizados, es seguro que la representación obrera se debilita.

En lo que respecta a los contratos colectivos de trabajo, depositados por las centrales obreras, la Secretaría del Trabajo, reporta los siguientes:

En el año 2000 se registraron un total de 5,171, de los cuales corresponden 672 a sindicatos independientes; en 2001, un total de 4,603, independientes 556; en 2003, un total de 4,024, independientes 1,353. Una vez más, de esta información resulta increíble que existan 600 mil contratos colectivos registrados, si sumados los sindicatos llamados oficiales más los sindicatos independientes sólo alcanzan a registrar en el año 2003, 4,024 contratos. Claro que la Secretaría sólo considera los registrados por central obrera, de jurisdicción federal, no los registrados por el total de los sindicatos. Pero de cualquier forma, parece imposible que exista realmente esa cantidad exorbitante de los 600 mil contratos colectivos de trabajo.

La información de los contratos-ley que maneja la Secretaría, es interesante, en el año 1999, tenía registrados 7 contratos-ley, con 103 mil trabajadores, correspondientes a 1,598 empresas, en el año 2003, 7 contratos-ley, con 103,021, correspondientes a 1,652 empresas.

Los sectores pertenecen a las industrias de la seda, fibras artificiales y sintéticas, lana, géneros de punto, listones, elásticos, industria azucarera, industria hulera e industria de la radio y la televisión. Y para el colmo de la mala suerte de los trabajadores, la mayoría de empresas pretenden terminar los contratos-ley.

En relación a los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo informa que en 1995, se presentaron 7,676 emplazamientos a

huelga, se estallaron y terminaron 96 huelgas, que involucraron a 10,249 trabajadores; en el año 2000, se presentaron 8,282 emplazamientos a huelga, se estallaron 26 huelgas, que involucraron a 60,015 trabajadores; en el año 2002, se presentaron 6,042 emplazamientos, se estallaron y terminaron 40 huelgas, que involucraron a 22,660 trabajadores y en el año 2003, se presentaron 4,492 emplazamientos a huelga, se estallaron y terminaron 11 huelgas, que involucraron a 16,251 trabajadores.

De esta información se desprende de manera clarísima que se presentan un número importante de emplazamientos, 7 mil, 8 mil, 6 mil por año y las huelgas que se estallan nunca rebasan de 100, e incluso no han pasado de 26, 40 y 11 el número de huelgas que se han estallado en los últimos años. ¿Qué lectura podemos hacer de estas estadísticas? Yo creo que hay varias: 1. Se emplaza por sistema. 2. Se emplaza para que los sindicatos sigan administrando los contratos. 3. Se emplaza para hacer valer los contratos simulados. 4. Se emplaza para impedir que otros sindicatos o mayorías, exijan la titularidad de los contratos. 5. Se estallan pocas huelgas porque funciona la conciliación y la negociación. 6. Se estallan pocas huelgas porque algunos sindicatos que emplazan, no son representativos de los trabajadores. 7. Se estallan pocas huelgas por la escasa combatividad de los sindicatos. 8. Se estallan pocas huelgas por la presión que ejercen las autoridades. 9. Se estallan pocas huelgas por la corrupción sindical. 10. Se estallan pocas huelgas por la baja conciencia de clase y la mínima solidaridad entre los obreros y sus sindicatos. 11. Se estallan pocas huelgas por una razón de fondo: los trabajadores temen perder su trabajo.

Esta realidad nos deja una lección: no es determinante una situación de crisis prolongada que ha abatido las condiciones de vida de los trabajadores, para que se incremente el número de huelgas. Existen otros factores de más

peso que condicionan la decisión de los trabajadores a irse a la huelga: su grado de organización, su nivel educacional y político, su cultura democrática.

Otra estadística que nos ofrece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la que se refiere a emplazamientos a huelga registrados por causa del conflicto:

En el año de 1995 se presentaron 7,621 emplazamientos: por la revisión de contrato fueron 1,442, de contrato-ley, 1,240, por salario 1,863; por la firma de contrato 2,461, por la firma de contrato-ley 9; por violación al contrato 790, por violación al contrato-ley 145 y por equilibrio de los factores 87, las huelgas estalladas en 1995 fueron 96.

En el año 2002, hubo un total de 6,042 emplazamientos, de los cuales por revisión de contrato fueron 1,500, y por salario 2,549; por firma de contrato fueron 1,257 y por violación 524; por desequilibrio 0. Las huelgas estalladas fueron 45.

De esta información se desprende que la mayoría de emplazamientos se presentan por revisión de contrato colectivo, por revisión al salario y por violación al contrato. Y como hemos venido observando, la constante es la mínima cantidad de huelgas estalladas. Un dato interesante es que por equilibrio de los factores de la producción en 1995, año de la crisis se presentaron apenas 87 emplazamientos y en el año 2002 ninguno. La pregunta idónea sería ¿es que en México no existe un desequilibrio entre los factores de la producción?

Sobre las huelgas estalladas registradas por central obrera, la Secretaría nos proporciona la siguiente información:

En 1995, estallaron 96, de las cuales las confederaciones nacionales estallaron 41 y los independientes del Congreso del Trabajo, 13; en 1997,

estallaron 39 huelgas, las confederaciones nacionales 33 y los independientes 5; en 1999, estallaron 32 huelgas, las confederaciones nacionales 22 y los independientes 4; en 2001, estallaron 35 huelgas, las confederaciones nacionales 29 y los independientes 5; en 2003, estallaron 44 huelgas, las confederaciones nacionales 35 y los independientes 5. Aquí el dato a destacar es la caída del movimiento huelguístico a partir de 1995, y por otro lado que sea básicamente la Confederación de Trabajadores de México la organización obrera que más huelgas estalla. Se pudiera pensar que serían los sindicatos independientes del Congreso del Trabajo los que ejercieran con más frecuencia el derecho de huelga.

Por último en el rubro de las huelgas estalladas por entidad federativa, se repite el patrón: el Distrito Federal, en primer lugar, después el Estado de México, Jalisco, Puebla, Veracruz y un dato sorprendente es el del Estado de Nuevo León, que por ser uno de los estados más industrializados del país, se supondría que tuviera mayor actividad huelguística, pero no, del año 1990 al 1996, registró una o dos huelgas por año, y a partir de 1997, no ha registrado ninguna huelga.

Un dato que nos parece interesante y que corrobora de alguna manera la tendencia declinante del ejercicio del derecho de huelga, no sólo en México, sino en otros países del mundo, es el de la situación de los empleados públicos en Francia: por la realización de distintas huelgas en 1975 se perdieron 4 millones de jornadas no trabajadas; en 1996 menos de 500 mil jornadas y en 1998 menos de 350 mil jornadas.²¹⁵

La huelga en la industria textil del ramo del algodón en 1992.

²¹⁵ VERDIER MAURICE, Jean, La Greve Dans les Services Publics, citado por Kurczyn Villalobos Patricia, Relaciones Laborales en el Siglo XXI, UNAM, 1ª reimpresión, UNAM, México, 2001, Pág. 73.

El vencimiento del contrato ley afectó a 20 mil trabajadores y 240 fábricas, éste venció el 25 de junio de 1992.

Ante el emplazamiento a huelga, las pláticas se celebraron en un ambiente de total desconcierto por parte de los trabajadores. Los extremos de las propuestas eran, por la parte de la coalición obrera textil, se solicitaba un incremento salarial del 50 % y por la parte patronal se proponía la modificación del contrato, suprimiendo diversas cláusulas que representaban casi el 43 % del salario, supresión del fideicomiso constituido como fondo de retiro y jubilación, un aumento al salario de 10 % y en general flexibilizar en términos generales la relación obrero patronal.

Sin embargo, a pesar de las propuestas, por prorrogar el periodo de prehuelga, la huelga estalló el 8 de julio de 1992, en 240 fábricas, con dos objetivos:

- a. Obtener la revisión integral del contrato ley
- b. Impedir que terminaran de plano los efectos del contrato ley, de conformidad con el artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo.

Después de 59 días en huelga, el movimiento se levanta mediante un convenio que celebraron representantes de 26 grupos de trabajadores. Pero tramposamente, en el convenio no se consideró dar por terminado el conflicto de huelga. La huelga nunca fue calificada por la autoridad. A los obreros de la Compañía Industrial de Orizaba se les obligó a permanecer en huelga hasta septiembre de 1993.

El artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo señala que el contrato terminará por mutuo consentimiento de las partes o porque al concluir el procedimiento de revisión, las partes no hubieran convenido en ella, salvándose esta situación, mediante el ejercicio del derecho de huelga.

Al no existir formalmente declaración de existencia o inexistencia de huelga, se consideró de manera absurda que jamás hubo trámite alguno y huelga menos, no obstante las constancias de hecho y de derecho existentes.

Las consecuencias del conflicto sindical del ramo del algodón fueron las siguientes: a) Se consideró que no se ejerció el derecho de huelga.

b) Al no ejercerse el derecho de huelga, el contrato ley de la industria textil del ramo del algodón, en la vía de los hechos, dejó de existir. No tiene vigencia y sus disposiciones no obligan a nadie.

Algunas consideraciones procesales:

De conformidad con el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones solicitaron de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a las 72 horas, la declaración de inexistencia de la huelga. Durante los 59 días de huelga la Junta no declaró nada, argumentando que era mejor que las partes llegaran a un convenio por la vía conciliatoria. Se simuló que se aplicaba la normatividad respectiva.

Hubo un objetivo perverso. La huelga no fue un medio eficaz para los trabajadores. La intención maquinada fue el cierre de 57 empresas y el despido de 4,000 trabajadores, acusando a los trabajadores de intransigencia. Se mutiló el contrato ley, suprimiendo la mayoría de prestaciones.

Las autoridades actuaron contra los trabajadores, aun cuando los trabajadores manifestaron su intención de regresar a las fábricas, decidieron declarar el movimiento de huelga legalmente existente para todos los efectos legales, lanzando a los trabajadores a una huelga interminable. La

consecuencia fue que en 1992 cerraron 110 empresas de la industria textil del algodón.²¹⁶

Ya que este inciso busca conocer la situación actual de la huelga en México, comentaremos un movimiento de huelga muy importante en la industria hulera, la huelga del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi. En octubre de este año la huelga cumplió 15 meses contra la trasnacional Continental Tire, que cerró de manera arbitraria e ilegalmente las puertas de la llantera. La empresa alegó que el cierre de la fuente de trabajo, se debía a que había perdido la confianza de la representación sindical, porque había sido renuente a aceptar cambios en el contrato laboral. Un total de mil 164 trabajadores eran despedidos y exhortados por la empresa a cobrar unas magras indemnizaciones, al margen del contrato-ley de la industria hulera. El 22 de enero del 2002 el sindicato estalla la huelga. La huelga sigue en pie por la decisiva defensa de los trabajadores por sus derechos laborales. La huelga fue declarada de manera ilegal como “improcedente” por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Pero el 12 de julio de 2004, la Jueza III de Distrito, María Silvia Aguilar, le otorgó un amparo al sindicato: la “improcedencia” era improcedente. La Suprema Corte de Justicia tendrá que definir la solicitud interpuesta por la empresa de revisión de amparo otorgado al sindicato, y esto será un precedente extraordinario para saber si el actual régimen va a respetar el derecho de huelga constitucional. En este momento, ya se analiza la imputabilidad de la huelga.²¹⁷

Como colofón nos gustaría reflexionar sobre un movimiento de huelga que estalló, justo en estos días. Una vez más en la historia del movimiento

²¹⁶ Cfr. FERNÁNDEZ ARRAS, Fernando, Estudios Jurídicos en Homenaje a Nestor de Buen, La Extinción como Destino del Contrato Ley en México, UNAM, 2003, México, págs. 299 a 320.

²¹⁷ Revista Trabajadores, 2000, num. 33, Pág. 1 y 2, MUNGUÍA HUATO, Román, Euzkadi : Una huelga en pie de lucha. (Al momento de terminar esta tesis, el conflicto se resolvió, creandose una nueva empresa cooperativa, donde los trabajadores tienen la mitad de las acciones de la empresa).

obrero, los mineros de Cananea han recurrido a la huelga. En esta ocasión, la causa de la huelga es la negativa de la empresa a entregar las acciones de la empresa que la patronal se comprometió a repartir entre los trabajadores. Y un ejemplo que motiva a los trabajadores a luchar, es la huelga por solidaridad de sus compañeros mineros del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. Estaremos atentos para ver cuál va a ser la posición de las autoridades y el desenlace del conflicto.

En nuestra opinión, la situación actual que guarda el movimiento huelguístico en nuestro país, es desolador. Y no porque en lo personal tenga el afán de ver estallar huelgas al por mayor por todo el país. No, sino que si se parte para el análisis, de la situación económica de los últimos 20 años: caída de los salarios reales, inflación, desempleo, ataques a las prestaciones de los trabajadores, etcétera, el nivel de lucha de los trabajadores debiera ser mayor. No olvidemos que el ejercicio del derecho de huelga tiene como objetivo el equilibrio de los factores de la producción, un equilibrio sano y ponderado, para que el factor trabajo no pase de la pobreza a la miseria y a la desesperación.

4.4 Los obstáculos para su ejercicio: las disposiciones de procedimiento en la Ley y la antidemocracia sindical.

Nosotros creemos que existen varios obstáculos para el ejercicio del derecho de huelga, aquí analizaremos algunos:

En primer lugar, algunas disposiciones, sustantivas y de procedimiento en la Ley Federal del Trabajo y en otras leyes, como la Ley General de Vías Federales de Comunicación.

En segundo lugar la antidemocracia sindical, que en algún grado se escuda en ciertas disposiciones de la Ley.

El Artículo 123 de la Constitución, en su fracción XVI, establece que los obreros tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus intereses. En consecuencia la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440 establece que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Y el artículo 449, ordena a las autoridades a hacer respetar el derecho de huelga. El artículo 357 establece que los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Todos estos preceptos se basan en el principio de la obligación del Estado de tutelar los derechos de los trabajadores y de respetar la libertad de asociación. Pero el legislador, consideró necesario regular estas disposiciones legales, acotando la libertad de los trabajadores de ejercer sin cortapisas el derecho de huelga, contraviniendo lo dispuesto en la fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución, que definió cuándo una huelga es lícita. En la definición que dio el Constituyente, no impuso como condición para ejercer el derecho de huelga que la coalición de trabajadores debería tener un registro reconocido por la autoridad. La fracción XVIII sólo estableció que una huelga es lícita si tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la mayoría de trabajadores no ejerciere violencia.

Para muchos, maestros, compañeros, colegas, líderes sindicales y autoridades laborales, seguramente nuestro argumento les debe parecer dogmático, por un lado, e ingenuo por el otro.

Y seguramente nos aconsejarán que leamos el artículo 365 de la Ley que dispone que los sindicatos deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes y que deberán presentar la documentación que se les requiere. Y también nos pedirán que leamos el artículo 923 que establece que no se dará trámite al emplazamiento de huelga que no sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, lo que quiere decir, que todos los

sindicatos deberán tener el registro como requisito previo para ser titular de un contrato colectivo de trabajo.

Bueno, pero para los fines de este inciso de la tesis, son precisamente éstos artículos de la Ley y otros que comentaremos más adelante, los obstáculos para el ejercicio del derecho de huelga.

Sobre el obstáculo que significa para los trabajadores la titularidad del contrato colectivo de trabajo para ejercer el derecho de huelga, debemos de partir del artículo 387 de la Ley que establece que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato de trabajo. Si el patrón se niega, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga. Este artículo está relacionado con el artículo 366 de la Ley que dispone que satisfechos los requisitos para el registro del sindicato, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Inmediatamente el artículo 367 ordena que la Secretaría del Trabajo, una vez que haya registrado al sindicato enviará copia de la resolución a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Aquí se presentan dos problemas, el primero es en el sentido que la Ley obliga a la autoridad, que no resolvió en el término establecido, a expedir la constancia respectiva, claro, al sindicato solicitante. Y si no entrega la constancia, simplemente el sindicato, a pesar de la afirmativa ficta, no tendrá el registro. Y lo mismo pasa si la Secretaría del Trabajo, no envía copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, el maestro José Lastra Lastra, en su libro “Derecho Sindical”, nos remite a algunos criterios del Poder Judicial sobre el registro. En el amparo en revisión 342/83, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, en la parte final dice: No pasa desapercibido que la responsable, antes de otorgar el registro a un sindicato, puede ordenar las diligencias que estime pertinentes para corroborar el carácter de trabajadores de la empresa de los integrantes de

la agrupación, buscando una mayor seguridad jurídica en su resolución, pero al no estar establecido ese requisito como una carga de los solicitantes, no puede negarse el registro argumentando su incumplimiento.

También el maestro Lastra Lastra, acude al amparo directo 348/1968 del Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, sobre la forma de combatir la negativa del registro: La negativa de registro de un sindicato carece de los elementos necesarios para ser considerada como un laudo que resuelva una controversia en cuanto al fondo...debe ser combatido ante el juez de distrito.²¹⁸

Esto tiene que ver con la titularidad del contrato colectivo del trabajo, porque cuando existen contratos colectivos muy antiguos, una nueva dirección sindical, cuando quiere exigir la titularidad siempre se va a encontrar que existe un sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Y esta situación se debe a que el artículo 923, en la Reforma de 1980, establece que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Y como la información de los registros, tanto de sindicatos, como de contratos colectivos, es secreta o desconocida, o se maneja en forma confidencial, se propicia la impresionante cantidad de contratos simulados y de protección, que existen en el país. Solamente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, existen 100 mil contratos, que en su inmensa mayoría, no manifiestan ningún movimiento.

Para una importante mayoría de representaciones sindicales, sobre todo del sector servicios, en tanto que cuentan con un registro sindical (reconocimiento como sindicato con un radio de acción específico) que le permite celebrar contratos colectivos, aun sin conocer a los trabajadores de la

²¹⁸ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel y Anaya Sánchez, Federico. Op.cit. Págs. 300 y 301.

empresa y sus requerimientos, y menos consultar su opinión respecto de que les representen, los contratos colectivos de protección significan la posibilidad de crecer como organizaciones y en algunos casos incluso establecer importantes y poco decorosas transacciones lucrativas para la organización y sobre todo para sus líderes. Un ejemplo concreto lo tenemos en la empresa Wall Mart, que tiene tres sindicatos registrados en la Junta Local del Distrito Federal y sin embargo, sus trabajadores no están sindicalizados, debido a que son contratados por empresas paralelas o de intermediarios. Si los auténticos trabajadores intentaran emplazar a huelga, se encontrarían que la titularidad del contrato colectivo lo tiene un sindicato al que ellos no conocen y menos a sus dirigentes.

Así tenemos el absurdo que una coalición de trabajadores, o sindicato, no pueden ejercer el derecho de huelga, para exigir la titularidad del contrato colectivo, porque siempre va a existir un sindicato que con anterioridad tiene registrada la titularidad, y esto se logra fácilmente, porque cuando una coalición de trabajadores presenta el emplazamiento, aún si no existiera un sindicato que tuviera la titularidad, las autoridades en connivencia con líderes sindicales corruptos se adelantan, aunque sea unas horas, a la auténtica coalición de trabajadores, para registrar al sindicato al gusto de los patrones y las autoridades.

La prueba del recuento para determinar la mayoría que establece el artículo 931 de la Ley, también puede constituirse en un obstáculo para el ejercicio del derecho de huelga, ya que en la fracción primera establece que la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse, pero éste artículo no dispone la obligación de la Junta de notificar a todos los trabajadores para que se presenten al recuento. Y esta omisión siempre es aprovechada por los dirigentes sindicales, que tienen una relación de complicidad, tanto con los patrones como con las autoridades, para llevar a cabo el recuento en las

condiciones más favorables para sus intereses. Existen muchos ejemplos de recuentos en los que no se les informa a los trabajadores de su celebración, o en casos extremos los líderes sindicales corruptos, llevan golpeadores para que voten en los recuentos, con la complicidad de las autoridades laborales.

Otra omisión en la Ley que dificulta la realización del recuento, es que no se lleva a cabo una votación secreta.

Por último, existe una ley que limita el libre ejercicio del derecho de huelga, la Ley General de Vías de Comunicación, que en su artículo 112, establece la requisición en caso de guerra o de peligro de la seguridad nacional y por la posibilidad de causar un daño a la economía nacional. Este artículo se ha utilizado en varias ocasiones para impedir el derecho de huelga de electricistas y telefonistas.

Un tema crucial para comprender cómo se limita el derecho de huelga de los trabajadores, es sin duda el de la antidemocracia sindical.

Para explicarnos el fenómeno, es necesario revisar la historia. Si bien es cierto que los primeros sindicatos se crearon con la influencia de lo que se llamó el anarcosindicalismo, como fue el caso de la Casa del Obrero Mundial, los sindicatos que se formaron posteriormente, la CROM, CGT, CGOCCM, CTM, COR, FSTSE, etc, nacieron con una fuerte dependencia del Estado, que fue desarrollando lo que se conoce como el corporativismo. Un ejemplo claro de este maridaje cínico fue el de Morones, que de ser dirigente de la CROM, pasó a ser secretario de economía y trabajo. También están los casos de Lombardo Toledano, Fidel Velásquez y los “cinco lobitos”, hasta nuestros días con Rodríguez Alcaine que fue senador. El colmo es que el corporativismo también se da entre líderes de sindicatos patronales y el Estado, como es el caso actual de Carlos Abascal, Secretario del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en el Capítulo II, del Título Séptimo, regula a los sindicatos. El artículo 356, señala los objetivos de un sindicato: el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. La realidad es que los sindicatos, no todos, se han convertido en negocios para sus dirigentes.

El artículo 371 de la Ley, ordena que los estatutos de los sindicatos contendrán: ...

Fracción V. Obligaciones y derechos de los asociados.

Fracción VIII. Forma de convocar a las asambleas; el mecanismo en caso de que la directiva no convoque a la asamblea; la forma de tomar las resoluciones.

La fracción IX. El procedimiento para la elección de la directiva.

La fracción XI. Normas para la administración de los bienes

La fracción XIII. Época de presentación de cuentas, cada seis meses por lo menos.

El artículo 377 de la Ley establece las obligaciones de los sindicatos. La fracción tercera no se cumple en nuestro país, ésta obliga al sindicato de informar a la autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

La antidemocracia sindical quiere decir que no existe en la vida interna de un sindicato la democracia como praxis rectora de las decisiones cotidianas y fundamentales de los miembros de un sindicato y si a esto le sumamos que no existe límite en la reelección de los dirigentes sindicales, es muy difícil para los trabajadores recuperar sus sindicatos e inyectarles la dosis de democracia que necesitan para un desarrollo pleno.

Para cumplir con el objetivo señalado en el artículo 356, ¿cómo se defienden los intereses de los sindicalizados? El sindicato tiene un trato

cotidiano con el patrón para plantearle los problemas de los trabajadores y de la empresa. Un momento fundamental de esa relación es la revisión del contrato colectivo de trabajo, en donde se establecen las condiciones para la prestación del trabajo en la empresa. Pero si no se ponen de acuerdo, el recurso de defensa de los intereses de los trabajadores es la huelga. Pero, ¿qué pasa cuando no se cumplen los preceptos establecidos en el artículo 371 de la Ley? Se aniquila la democracia sindical, y sin democracia sindical no se puede ejercer legalmente el derecho de huelga. Decimos legalmente, porque en la máxima aberración, en nuestro país hay huelgas promovidas por los patrones en busca de propósitos inconfesables, como por ejemplo, no pagar a los acreedores y también existen huelgas estalladas por líderes corruptos, sin la participación de los trabajadores, con el fin de chantajear y extorsionar a los patrones.

En nuestra opinión la antidemocracia sindical es la práctica de los dirigentes sindicales que limita, inhibe o de plano prohíbe la participación de los sindicalizados en la toma de sus decisiones. Si no hay discusión en asambleas para prepararse a la revisión del contrato colectivo y si no se motiva y permite la organización de los trabajadores para preparar la huelga, las negociaciones y los arreglos se darán entre las cúpulas, y el potencial de la huelga se esfumará.

Más adelante, cuando veamos el tema de las reformas a la ley, analizaremos las diferentes propuestas para resolver el problema de la antidemocracia y el corporativismo sindical.

No debemos de olvidar que existe una posición extrema, que considera innecesario reglamentar el derecho de huelga, ya que cualquier regulación se toma como un intento de mediatizar la lucha de clases. Nosotros pensamos que se deben eliminar los obstáculos en la ley y volver al espíritu de los constituyentes de 1917 que entendieron al derecho de huelga, como un

derecho soberano de los trabajadores para equilibrar los factores de la producción.

4.5 El Apartado B del Artículo 123 Constitucional

Si aplicáramos la lógica metodológica, este tema debiera ser incluido en el capítulo correspondiente al Marco Jurídico. Pero se le ubica en este capítulo, por una razón: el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, prácticamente, le niega a los trabajadores del sector público el ejercicio del derecho de huelga y tiene una gran importancia actual discutir su futuro.

Una primera aproximación al estudio del Apartado B de la Ley, nos lleva necesariamente a conocer cómo la norma establece las reglas de organización sindical de los trabajadores al servicio del Estado.

Para Trueba Urbina, originalmente las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el derecho administrativo y especialmente por las leyes del servicio civil; pero a partir de la promulgación de nuestra Constitución, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de la misma, creó derechos a favor de los empleados tanto privados como del servicio del Estado.

Recuerda Trueba, que en la realidad política nacional, como quedó demostrado en la huelga de profesores de 1919, el gobierno mexicano sostuvo el criterio de que quienes le prestaban servicios personales no eran trabajadores sino servidores públicos sujetos a normas administrativas.

El 4 de abril de 1941, el Presidente Manuel Avila Camacho, promulgó un nuevo estatuto que había sido aprobado por el Poder Legislativo. Alcanzada la especialidad y autonomía de la disciplina de las relaciones de trabajo burocrático, se hizo necesaria la creación de un ordenamiento procesal idóneo, lo que dio lugar a la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Considera nuestro autor, que la carencia de fuerza vinculativa en las resoluciones jurisdiccionales de este organismo sui generis, hace debilitar a la doctrina sobre su naturaleza de auténtico tribunal. Los cuestionamientos no son realmente gratuitos, pues la ejecución de los laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no es obligatoria, ni constriñe a las autoridades culpables, aunque se les pueda señalar con multas.

En diciembre de 1963 se aprobó la Ley Reglamentaria, que lleva por título el de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE). En opinión de Mario de la Cueva, la intervención fraccionadora del Estado ha destrozado la unidad organizativa de los asalariados.

Cree Trueba como una situación grave dentro del ordenamiento y como una seria intervención a la libertad sindical individual de los servidores públicos, el artículo 68 de la Ley en comento, que reglamenta expresamente al sindicato único por dependencia. Estableciéndose que en aquellos supuestos en que varios grupos de trabajadores pretendieran la titularidad del sindicato, será el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la instancia que otorgará el reconocimiento legal correspondiente, a la organización sindical que pudiera acreditar la mayoría. Los artículos 67 y 68 de la LFTSE rompen el contenido de los artículos 3 y 4 del Convenio Internacional número 87, que por una parte prohíbe la intervención del Estado en la vida de los sindicatos, y por otra reconoce el pluralismo y la democracia sindical.²¹⁹

El artículo 69 constriñe la libertad sindical a la incorporación exclusiva al único sindicato respectivo de la dependencia.

²¹⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1972, Pág. 287 a 291.

Señala: una manifiesta violación a la libertad colectiva sindical de las asociaciones profesionales de los trabajadores al servicio del Estado, es la prohibición de que se adhieran a organizaciones o centrales de carácter obrero o campesino, como lo prescriben los artículos 72 y 84 de la LFTSE.

Cabe acotar que en nuestro ordenamiento burocrático no se reconoce el contrato colectivo de trabajo.

Una restricción muy seria a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado es el procedimiento de elección institucionalizado para integrar los comités ejecutivos de los sindicatos burocráticos. El sistema es indirecto mediante la selección de delegados, los que frecuentemente se congregan en reuniones generales o congresos del sector. Tal tipo de régimen propicia un control muy efectivo de la vida de las organizaciones desde la cúpula oficial, lo que permite manejar el criterio de los delegados de acuerdo con las consignas.

El principio de pluralidad sindical dentro del trabajo burocrático se condiciona, en el ordenamiento laboral vigente, a una verdadera inconsecuencia: de pretender registrarse un sindicato diferente al presuntamente representativo, es necesario primero, que se opere la cancelación del preexistente.

Afirma Trueba Urbina que el registro de los trabajadores al servicio del Estado, constituye la limitación más grave al derecho de libertad sindical. Convertido en sistema cotidiano de control, se trata de un acto administrativo que propende a declarar, únicamente, la personalidad jurídica del sindicato. Una violación clara a la libertad sindical, es el requisito que exige el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de presentar la lista de los integrantes con una “detallada relación de sus antecedentes personales como trabajadores”. Es

en rigor el gobierno, el que determina a discreción, cuales son los sindicatos del sector público que conviene registrar.

Para nuestro autor, un mecanismo frecuente, utilizado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para no reconocer el registro de las organizaciones non gratas, es el de no contestar las solicitudes que, al efecto, se presentan e ignoran, con el silencio, las pretensiones legítimas de las agrupaciones de trabajadores.²²⁰

En nuestra opinión, una disposición de la LFTSE que es francamente autoritaria y antidemocrática, se encuentra en el artículo 78 que establece que los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado. Al respecto existe jurisprudencia que no obliga a formar parte de la FSTSE.

El derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado.

El artículo 92 de la LFTSE define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

El artículo 93 establece que la declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas. En nuestra opinión este artículo es solamente declarativo y pareciera que con la negativa del titular de una dependencia a las demandas de los trabajadores se puede ejercer el derecho de huelga, pero ya veremos adelante que no es así.

²²⁰ Ibidem., Págs. 300 y 301.

El artículo 94 de la LFTSE,²²¹ es el que definitivamente cancela el derecho de huelga de los trabajadores, al establecer que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 de la Constitución. Nuestro comentario es en el sentido de que aún en la hipótesis de que se violaran general y sistemáticamente (debe ser el Estado-patrón sádico y los trabajadores masoquistas) los derechos que consagra el apartado B del artículo 123, en el momento que el sindicato emplazara a huelga, si el Estado-patrón cesa de violar los derechos, digamos por una jornada, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje puede considerar que ha dejado de ser sistemática la violación y por lo tanto no sería legal la huelga. Más adelante veremos otros artículos que hacen imposible el derecho de huelga.

El artículo 96 de la LFTSE regresa a los tiempos de la huelga como delito, al establecer que los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

En este artículo se presenta el problema de quién califica los actos de los trabajadores como de coacción y de violencia física. Pues, obviamente que el Estado, que se impone como juez y parte.

El artículo 99 dispone que para declarar una huelga se requiere:

I. Que se ajuste a los términos del artículo 94, y

²²¹ LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO, Editorial Porrúa, 37 edición., México, 1998.

II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

El artículo 100 de la LFTSE, al igual que el 94, permite al Estado-patrón cesar la violación general y sistemática de los derechos de los trabajadores, al establecer que antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

Como decíamos anteriormente, si el patrón tiene un término de diez días para resolver, en ese lapso cesa de violar los derechos de los trabajadores, entonces siempre responderá negativamente a las peticiones de los trabajadores.

El artículo 101 de la LFTSE, establece la conciliación obligatoria y cambia los términos usados en la Constitución, en el Artículo 123, al calificar a las huelgas de legales e ilegales y no de lícitas e ilícitas.

El artículo 102 es inexplicable, porque si una huelga en el sector público es declarada legal, para qué esperar que transcurran los diez días a que se refiere el artículo 95, para suspender las labores. Una vez más, si en el lapso de diez días el patrón-Estado cesa de violar los derechos de los trabajadores, siempre se podrá alegar que ya no existen las causas para estallar la huelga.

Y el artículo 103, se relaciona con el anterior y con el 94; otra vez más impone ese lapso de los diez días, que se constituyen verdaderamente un

subterfugio legal para anular el derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado. Establece el artículo 103 de la LFTSE: si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el tribunal declarará que no existe el estado de huelga.

El artículo 106, se relaciona con el 96 y nos permitimos volver a preguntar ¿Quién califica a los actos de violentos? Claro, el Estado que se vuelve juez y parte.

El artículo 107 de la LFTSE debiera incluir la requisición del artículo 112 de la Ley General de Vías de Comunicación.

Por último el artículo 108 de la LFTSE establece que la huelga terminará:

- I. Por avenencia entre las partes en conflicto;
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;
- III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y
- IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

Una buena noticia para los burócratas es que la imposición jurídica autoritaria está encontrando en la Suprema Corte de Justicia de la Nación la “prudencia de lo justo”. En los últimos años se han dictado resoluciones favorables a esta garantía social: la jurisprudencia 1/1996, declaró inconstitucional el artículo primero de la Ley burocrática, permitiendo a los organismos descentralizados la organización sindical por rama de industria y acceder a la contratación colectiva; en la jurisprudencia 43/1999 se declararon inconstitucionales los mandamientos contenidos en las leyes burocráticas que imponían el régimen de sindicato único; la juez del segundo distrito en materia del trabajo declaró inconstitucionales los artículos 78 y 84 de la ley que sólo reconocen el derecho a existir del FSTSE; el 17 de abril del 2001 la Corte emitió

dos tesis de jurisprudencia que declaran inconstitucional la cláusula de exclusión por separación y la segunda sala dictó las tesis 14/2003 y 15/2003, declarando ilegales los obstáculos que oponen todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los sindicatos cuando pretenden emplazar a huelga por la firma de un contrato colectivo de trabajo.

En nuestra opinión el Apartado B del artículo 123 Constitucional, es lesivo para los derechos de los trabajadores al servicio del Estado. En la práctica anula el derecho de huelga y la libertad sindical, además de que restringe derechos individuales del trabajo.

Compartimos la posición de muchos laboristas que demandan que se derogue el Apartado B, que se termine con la discriminación del derecho de huelga de los empleados públicos, que en última instancia, se incluya un capítulo en el título de los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo.

4.6 La huelga como un factor para el desarrollo económico

En este tema de la tesis, entramos al terreno de lo que algunos llaman la Utopía. Es difícil probar que la huelga es un mecanismo o un factor para el desarrollo económico, puesto que para fundamentar y sostener una afirmación de esta naturaleza, requeriría de un profundo estudio histórico y en perspectiva de la evolución de la economía en un determinado período y el impacto de las huelgas en ese período, que tendría más relación con una tesis de economía, que de derecho.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece claramente que los objetivos de la huelga son económicos. Las fracciones I, V y VII, establecen que la huelga se ejercerá para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre

participación de utilidades y exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Para tener una referencia histórica que demuestre que los movimientos huelguísticos de los trabajadores han sido un factor positivo para el desarrollo de la economía, revisaremos algunos datos de las consecuencias de la huelga de los petroleros y la posterior expropiación de la industria petrolera.

Después de la huelga petrolera de 1936-37, durante los años 40 a 50 se registraron 570 huelgas, el crecimiento del producto interno bruto fue de una tasa de 8.2% anual y el crecimiento del producto nacional bruto per capita fue de 50%.

A partir de 1948, se produjo una ola de movimientos masivos de huelga de los obreros ferrocarrileros, telegrafistas y maestros. Como resultado de una combativa lucha de los trabajadores el salario real aumentó en 1950, 16%, en 1959, 14% y en 1968, en 8%.

Por contrapartida la CEPAL, informó que el 5% de la población mexicana se apropió cerca de una tercera parte del ingreso nacional.²²²

Está claro que las huelgas incrementan el peso específico de la clase obrera en la distribución del ingreso nacional. Porque con mejores salarios, mayor consumo y mayor demanda, innegablemente se da el fortalecimiento del mercado interno y mejor distribución de la riqueza. Sin embargo, éste peso específico disminuye por la caída de la sindicalización, por la contratación temporal y a prueba, por el intermediarismo, el envejecimiento de la clase obrera sindicalizada y la emigración de muchos obreros a los Estados Unidos.

²²² VIZGUNOVA, I. La Situación de la Clase Obrera en México, Ediciones de Cultura Popular, México, 1978, Págs. 76 y 78.

El empeoramiento de la situación económica de los trabajadores se debe, principalmente, al bajo nivel de pago de los salarios en relación al aumento de la productividad del trabajo y de la ampliación de las condiciones indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Ante esta realidad, la burguesía mexicana sostiene que debido al desarrollo del capitalismo mexicano, se desvanecen las contradicciones de clase entre los trabajadores y la burguesía. Se habla entonces que la colaboración es necesaria en aras del desarrollo de la economía nacional y el mejoramiento del bienestar popular.

Pero si analizamos datos más recientes el producto per capita anual entre los años 1990 y 2003, apenas creció 1.2 %. En relación a lo que se conoce como la Canasta Obrera Indispensable, y considerando la jornada legal de ocho horas al día, el obrero tiene que trabajar 40 horas para adquirir en 2002, la canasta, que 20 años atrás adquiriría con el trabajo de 8 horas. Y de 1987 a 2002, el salario mínimo experimentó una pérdida de 85 %. Existe una relación directa entre la disminución del producto interno bruto en los últimos años y la escasa actividad huelguista de los trabajadores. Así como también, la baja del salario real, se explica en gran medida, por un descenso en la lucha de la clase obrera, expresada en un reducido número de huelgas estalladas al año.

En nuestra opinión el concepto del derecho de huelga que los legisladores mexicanos plasmaron en la constitución y en la ley reglamentaria, pretende defender a los trabajadores de la explotación del capital, pero también en su proyección, la huelga es un mecanismo de ajuste y de equilibrio económico del sistema en general. Su aplicación legal, justa, razonada y correcta puede ser ese factor de desarrollo, que desde la perspectiva de los

trabajadores, aporte un nuevo orden para resolver los problemas estructurales de la economía nacional.

Las Perspectivas del Derecho de Huelga

Para tener una perspectiva de la huelga es necesario ir reconociendo los momentos más importantes del desarrollo de la huelga: desde que se consideró como una acción natural de defensa de los trabajadores; como un delito; la huelga en su etapa heroica en Europa, Rusia, los Estados Unidos y en México; la etapa de las legislaciones que reconocieron el derecho de huelga; la importancia de la huelga en la construcción de las instituciones de la Revolución Mexicana; la huelga como un proceso legal; el debilitamiento de la huelga como instrumento para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; la inoperancia y la decadencia de la huelga en México en la etapa del neo-liberalismo capitalista.

Por ello, para tener una perspectiva del derecho de huelga en México, nos debemos de formular algunas preguntas que se desprenden de las consideraciones anteriores:

¿Es necesario el derecho de huelga?

¡Sí!

¿Cuáles son los aspectos más relevantes del derecho de huelga?

El ser un derecho legítimo para equilibrar los factores de la producción y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

¿Se debe de redefinir el derecho de huelga?

Quizás. Estudiar cuidadosamente las propuestas de redefinición.

¿Se debe reformar el derecho de huelga?

Sí, pero sin el consenso de los trabajadores, mejor ni plantear las reformas.

¿Cuáles deben ser las reformas del derecho de huelga?

Aquellas que en consenso acuerden libremente los trabajadores y los empresarios, siempre y cuando no atenten contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

¿Se debe hacer obligatorio el arbitraje?

Hay que pensarlo, cuando las huelgas son muy prolongadas.

¿Se podría limitar el derecho de huelga?

La Constitución y la Ley lo limitan. Para qué más límites.

¿Se podría ejercer el derecho de huelga, sin suspensión de actividades?

Es un contrasentido.

¿Cuál es el futuro de la huelga en la globalización?

En las economías abiertas si se flexibiliza la huelga se puede llegar a considerar como competencia desleal. La tendencia es a la desregulación. Por la globalización, paradójicamente, la democratización de los regímenes políticos promueve el fortalecimiento de las organizaciones sociales, como los sindicatos. En México, no.

¿Cuáles son los enemigos del derecho de huelga?

Empresas de intermediación, contratos de protección, dirigentes sindicales antidemocráticos, autoridades del trabajo corruptas y patronos que compran sindicatos y simulan contratos colectivos.

Las perspectivas del derecho de huelga en México, se supeditan al respeto y al desarrollo que tengan en nuestro país los contratos colectivos de trabajo convenidos legalmente entre empresarios honestos y sindicatos democráticos.

Una mejor perspectiva para el derecho de huelga se basa en la existencia de organizaciones democráticas y de clase de los trabajadores. Los sindicatos de membrete, con seudolíderes son sumamente dañinos para el derecho de huelga.

Para mejorar la perspectiva actual de la huelga, el papel del Estado es decisivo. Las autoridades del trabajo son las primeras obligadas a respetar la ley y a cumplir con su papel de tutores del derecho del trabajo.

Siendo críticos de la situación actual, la perspectiva del derecho de huelga es muy poco optimista, más bien, muy negativa.

4.7 Las propuestas de Reforma Laboral

Llegamos al último tema de la tesis, que paradójicamente es el inicio de una nueva discusión sobre el derecho del trabajo: las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Como hemos estudiado en este trabajo, la Ley de 1931 ha experimentado varias reformas a lo largo de su ya larga vida. La ley se tiene que adecuar y adaptar a la realidad. Y efectivamente la ley se puede volver obsoleta e incluso un obstáculo que no permite que la materia que regula se desenvuelva correctamente y deja de contribuir a que las relaciones humanas sean normadas con un marco legal adecuado. Si recordamos, la última reforma importante a la Ley Federal del Trabajo fue la que se llevó a cabo en 1980, cuando básicamente se reformó la parte adjetiva de la Ley.

En este último inciso de la tesis, trataremos de saber si existe una razón válida para llevar a cabo una reforma laboral. Analizaremos, en relación al tema que hemos desarrollado- la huelga-, las diferentes propuestas de reformas que han presentado los sectores interesados y los actores que los representan. Y al final daremos una opinión personal sobre la necesidad e importancia de la reforma.

Investigando por aquí y por allá, escuchando y leyendo declaraciones de personajes importantes del mundo laboral: académicos, abogados, representantes patronales, líderes sindicales, empresarios, líderes de partidos y autoridades del gobierno, nos encontramos que no todos concuerdan porque es

necesaria una reforma laboral. De hecho, en todo este lóo, existe un personaje que juega un papel central en esta etapa de discusión y debate: Carlos Abascal Carranza.

Todo esto empezó cuando Carlos Abascal Carranza era presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX). En aquellos días, Abascal, elaboró un documento que tituló la Nueva Cultura Laboral, que presentó a las organizaciones empresariales para que lo apoyaran, un documento de filosofía del trabajo, de redefiniciones de principios de las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores. Posteriormente el documento fue presentado a los dirigentes de la Confederación de Trabajadores de México. De aquí se derivaron una serie de reuniones con las autoridades del trabajo, en las que se discutió la posibilidad de un nuevo proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Como dijimos anteriormente, no todos estuvieron de acuerdo, ya que encontraron varios peligros de retroceso en lo que ahora se conoce como la “Ley Abascal”.

Debido que precisamente fue Carlos Abascal “el instigador” de este proyecto, que ha ocasionado, que otros sectores y actores presenten, a su vez, otros proyectos de reformas a la Ley Federal del Trabajo, iniciaremos este último tema de la tesis, con el análisis de la Ley Abascal, que hoy es el proyecto del Gobierno Federal.

4.7.1 La posición del Gobierno

La iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo se presentó al Pleno de la Cámara de Diputados el 12 de diciembre de 2002, avalada por los partidos PRI, PAN y PVEM, y por 17 diputados; por las organizaciones patronales COPARMEX, CANACINTRA y CONCANACO, y por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El proyecto de Reforma abarca, tanto la parte del derecho individual del trabajo, como la parte del derecho colectivo del trabajo y la parte procesal. Como no pretendemos analizar todos los cambios que encierra el proyecto sólo como información señalaremos algunos de los artículos que se pretende reformar: 35, 39 A, B,C, D, E,F, 153 Y, Z, 59, 56, 154, 387, 390, 525, 527, 605, 605bis, 607, 610, 612, 613, 615, 620, 625, 626, 627c, 631 A, 641 A, 642, 665, 689, 692, 700, 705, 718, 740, 746, 763, 774bis, 780, 786, 840, 876, 878, 880, 885, 893 A, 902, 904, 906, 920, 926, 927, 931 y 945.

Aunque sean tantos artículos, realmente son pocos los que se van a reformar a fondo, ya que la gran mayoría de estos artículos anteriormente enumerados, sólo cambian en cuanto a la terminología que se utiliza, modificando el término patrón por empleador.

Comentaremos aquí algo sobre la parte de los derechos individuales. La propuesta gira en torno a un concepto: la flexibilización en el mundo del trabajo. Lo comentamos porque las reformas de la Ley Abascal, tienen consecuencias en el derecho colectivo del trabajo.

El contrato individual de trabajo: en el proyecto se contempla la posibilidad de contratos por temporada, por capacitación inicial o a prueba y de becarios; la jornada de trabajo: el trabajador y el empleador podrán fijar la jornada diaria de trabajo; las condiciones de trabajo: el empleador y el trabajador podrán convenir que el trabajador realice labores conexas o complementarias a las labores que ya realiza, la polivalencia; la reforma Abascal modifica radicalmente el capítulo de la capacitación y cambia la redacción del artículo 154, eliminando a la antigüedad como un factor de preferencia y ascenso y el artículo 47, suprime la garantía del trabajador para ser notificado por escrito de las causas de la separación.

Fue quedando claro el verdadero rostro de la reforma: en lo concreto más flexibilidad unilateral, reducción de normas protectoras y aceptación total a la propuesta patronal.

Otro aspecto de la Reforma que no se había previsto que se incluyera en la negociación con los sectores, fue el llamado Código Procesal de Zedillo, sin embargo repentinamente se incluyó en la iniciativa.

En cuanto a las relaciones colectivas, para el abogado laboralista Arturo Alcalde Justiniani, “así nació la ‘original’ propuesta que sometería la huelga y la contratación colectiva a su capricho: antes de que se dé trámite a un emplazamiento por firma de contrato colectivo o a una demanda de titularidad deberá reclamársele a los trabajadores que exhiban todas sus armas, no sólo que identifiquen nombres y apellido de los trabajadores que no están conformes con el patrón y de que esa voluntad conste en firmas y documentos, sino que deben pasar por un procedimiento de certificación de membresías y cumplimiento de requisitos estatutarios en manos de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje o de la Secretaría del Trabajo, según se trate de conflictos locales o federales.”²²³

Nos dice que “los argumentos que presentaron los abogados patronales, que al fin de cuentas redactaron la iniciativa de Reforma, para justificar este absurdo condicionamiento de la certificación previa, son, entre ellos, que es una manera de sanear la contratación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga evitando emplazamientos fantasmas; otro es que por causa de esos emplazamientos se ponen en riesgo las medianas y pequeñas industrias y se favorece la celebración de contratos simulados para protegerse de esos emplazamientos. Se afirma que nuestro sistema de huelga permite que primero se estalle y después se califique, por lo que es necesario que la autoridad laboral primero certifique administrativamente la membresía de los sindicatos

²²³ ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, Reforma Laboral, Buena Idea Editores, México, 2003, Pág. 27.

antes que éstos puedan demandar la firma de un contrato colectivo por la vía de la huelga o reclamar un cambio. No se dice, obviamente, que la verdadera intención es inhibir el ejercicio de esos derechos colectivos, y también se oculta que existen otras vías para impedir esos emplazamientos fantasmas que por ser actos jurídicos simulados constituyen en sí mismos un delito.”²²⁴

Los artículos que sí se reforman en materia de huelga son: 920, fracción IV, 387, 923 y 926.

Como es fácilmente observable, el artículo 920 es adicionado con una fracción IV, en la que se exige como condición para dar trámite a un emplazamiento de huelga que busca la firma de un contrato colectivo de trabajo el haber cubierto los requisitos del artículo 387. Si observamos el mencionado artículo 387 confirmaremos que éste hace referencias a diversas constancias que deberá expedir la autoridad registradora. Dentro de estas constancias se incluyen nuevos conceptos relativos al objeto y radio de acción de los sindicatos que limitan su autonomía y otorgan un amplio margen de maniobra, como sucede en la práctica, para negar el registro o toma de nota. Sin embargo, la parte más grave estriba en la necesidad del registro del padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa en virtud de que para obtener esta constancia es necesario cumplir con otra serie de condiciones ante la autoridad laboral para lograr el registro del padrón. Entre otros, dar el nombre, domicilio y demás datos del trabajador, presentar sus firmas autenticadas, exhibir documentación original que acredite la relación laboral, demostrar que han solicitado su ingreso al sindicato y que éste los ha aceptado en su seno. Se trata de un procedimiento discrecional en manos de quien aparece como “autoridad registradora”. Además se piensa incluir un nuevo artículo, el 387-A, en el se obligaría a que antes del estallamiento, se

²²⁴ Ibidem, Pág. 28.

desahogue el recuento de los trabajadores, a fin de determinar la voluntad de ellos, lo que representa el arbitraje previo a la huelga.

La consecuencia jurídica contenida en el artículo 923 queda muy clara desde las primera líneas de su texto al establecer que no se dará trámite alguno al escrito de emplazamiento de huelga si éste no cumple con los requisitos del artículo 920, que simplemente quiere decir que no haya obtenido previamente la aprobación de la autoridad registradora en todos y cada uno de los requisitos ya descritos, francamente una maniobra sin límites que permitirá a empresarios y a líderes sindicales impedir el trámite de un emplazamiento a huelga cuando les dé la gana, además de que, obviamente, los trabajadores no serán tan osados como para poner en riesgo su empleo e integridad en este absurdo intento de registro previo.

La reforma al artículo 926 que propone la “ley Abascal”, considera algo que nos parece peligroso que se establezca en la Ley y que es que la audiencia de conciliación podrá diferirse a petición “de cualquiera de las partes, dentro del periodo de prehuelga. A petición de ambas o del Presidente de la Junta, podrá ser diferida la fecha de estallamiento de la huelga, debiendo la Junta citarlas nuevamente para la celebración de otra audiencia de conciliación, a fin de solucionar el conflicto”. El artículo original de la Ley, sólo faculta a los trabajadores a diferir la audiencia de conciliación y por una sola vez. Si bien es cierto, que en los hechos, las partes pueden diferir la fecha del estallamiento de la huelga fuera de la audiencia de conciliación, en la “ley Abascal” se pretende darle facultad al Presidente de la Junta para citar nuevamente a la audiencia de conciliación, lo que conllevaría que el Presidente de la Junta, decidiera la fecha de estallamiento, o bien prolongarlo el tiempo que el quiera. Así, la autoridad laboral se convierte en el gran *factotum* para decidir los tiempos de los conflictos colectivos, fundamentalmente la huelga.²²⁵

²²⁵ Como las propuestas de reforma han ido variando en este lapso de tiempo, parece que en el último borrador ya no se presentó la reforma al artículo 926 de la LFT.

Con la reforma propuesta, los emplazamientos de huelga prácticamente desaparecerán, y también se nulificará el derecho de los trabajadores a cambiar de sindicato. Resulta claro que si el contrato original es impuesto a los trabajadores sólo queda la opción de registrar un sindicato nuevo o de afiliarse a un sindicato industrial ya existente para reclamar un cambio de representación gremial en la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

En el artículo 893-A se condiciona el trámite de la demanda de titularidad de un contrato colectivo de trabajo a la acreditación de un requerimiento de procedibilidad, de manera que el sindicato tendrá que acreditar desde la propia demanda que los trabajadores de la empresa se han afiliado a la organización demandante, con lo que de no obtener un laudo favorable dichos trabajadores quedarán terriblemente expuestos y el voto secreto previsto en el artículo 931, al que se remite el 893-B, es inútil. Ello sin considerar que con los requisitos que establece el artículo 931 se complicará aún más la acreditación de las afiliaciones al sindicato actor para los efectos del recuento, sobre todo cuando los trabajadores sean contratados mediante intermediarios. La propuesta es absurda e inmoral, equivale a que el trabajador deba acreditar el despido, como requisito para que la junta tramite su demanda.

“Para acabar de redondear la orientación corporativista de la propuesta, el artículo 893-C impide otra demanda de titularidad, mientras no se resuelva la que está en trámite, lo que dará pie a bonitos negocios por los que a cambio de una módica iguala, ciertos representantes sindicales, cuando no los propios abogados patronales, se encargarán de mantener permanentemente demandadas a las empresas, para evitar que se tramiten los juicios de titularidad promovidos por sindicatos verdaderamente representativos.”²²⁶

²²⁶ DE BUEN UNNA, Carlos, Reforma Laboral, Buena Idea Editores, México, 2003, Pág. 142.

Del procedimiento de huelga vale la pena detenerse en el artículo 931, conforme al cual la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá pedir al IMSS la lista de trabajadores de la empresa y al empleador la nómina, lista de raya o cualquier otro documento “idóneo” para efectuar el recuento, lo que favorecerá la simulación en la contratación de los trabajadores a través de terceras persona, que dicho sea de paso, es cada vez más frecuente.

Por otro lado, según se prevé en su fracción VIII, habrá un funcionario de la Junta “comisionado” para practicar el recuento y a pesar de que ni siquiera se señala el cargo o nivel de dicho funcionario, se le otorguen facultades extraordinarias para impedir el sufragio de uno o más trabajadores si presume que sus identificaciones son apócrifas, dejando en sus manos la suerte del recuento. Ni siquiera se prevé la posibilidad de objetar la designación del funcionario.

En cuanto al artículo 937 de la ley, se modifica para establecer que la huelga de los trabajadores, a los 30 días, será sometida a la decisión de la Junta mediante el arbitraje obligatorio.

4.7.2 La posición de los sindicatos

En la mayoría de sindicatos no les gusta oír hablar de reformas laborales, temen, con fundada razón, perder sus privilegios y sus cuotas de poder. O bien, sospechan que las reformas son para restringir los derechos conquistados. Así que la posición ante los cambios es conservadora. Que las cosas se queden como están. Argumentan que nuestro país tiene una de las legislaciones más avanzadas del mundo, que funciona y que los conflictos se resuelven con la negociación, con la conciliación o con el arbitraje.

Pero existen sindicatos que sí quieren una reforma, una reforma que termine con cacicazgos, corporativismos, simulaciones, corrupción y represión.

El antecedente de una propuesta de reforma laboral, fue la creación de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES), en 1990, que presentaron la Propuesta Básica para la Reforma Laboral-Productiva en 1991.

“Pero es hasta la creación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que los trabajadores mexicanos confluyeron con sus sindicatos a un nuevo proyecto de unidad, algunos que provenían del Congreso del Trabajo, y otros del sindicalismo independiente, se elaboró en 1997 una propuesta de reforma laboral. Una propuesta integral, no sólo una propuesta jurídica, más que eso, una propuesta productiva, una propuesta social que plantea en esencia la necesidad de un nuevo pacto social entre capital y trabajo, y una propuesta política que busca una nueva distribución, más equitativa, del poder y de la riqueza en México.”²²⁷

La Unión Nacional de Trabajadores, participó en la mesa central de decisión para la reforma laboral, que convocó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el año de 2001. Sus planteamientos fueron rechazados por la alianza de los representantes del Congreso del Trabajo y los abogados empresariales y la aceptación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para la UNT, en esas reuniones, se reprodujo el vicio más grande del mundo laboral: la simulación.

El 26 de noviembre de 2002, la UNT se retiró de la mesa alegando que el proyecto de reforma que estaba presentando el Ejecutivo Federal, constituía el más grave atentado a los derechos de los trabajadores en la historia moderna del país.

²²⁷ XELHUANTZI LÓPEZ, María, Reforma Laboral, Buena Idea Editores, México, 2003, Pág. 215.

La Unión Nacional de Trabajadores, presentó su propuesta de Reforma Estructural en Materia Laboral, el 31 de Octubre de 2002, por conducto del diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática.²²⁸

La iniciativa constituye la primera propuesta integral de reformas a la legislación laboral en la historia legislativa del país generada por una multitud de sindicatos de diversas ramas de la producción y los servicios organizados.

Se trata, en consecuencia, de ofrecer un nuevo marco institucional para las relaciones entre los trabajadores, sus organizaciones, las autoridades laborales y los empleadores acorde con las transformaciones que ya experimentó el régimen presidencial en otros ámbitos, en aras de establecer una auténtica división de poderes y garantizar la pluralidad y la transparencia del sistema de representación política, llevando la transición democrática al mundo del trabajo.

La iniciativa propone derogar el apartado *B* del Artículo 123 constitucional en virtud de que la existencia de una norma sin apartados es condición fundamental para erradicar la discriminación de los trabajadores, entre quienes tienen derechos plenos y quienes no los tienen.

La iniciativa considera conveniente expedir una sola Ley Federal del Trabajo por el Congreso de la Unión, cuya aplicación corresponderá a las autoridades federales y locales, pues nada justifica que se dé tratamiento diferente a los trabajadores.

²²⁸ OCHOA CAMPOSECO, Víctor Manuel, Iniciativa de Decreto que Reforman, Derogan y Adicionan Diversas Disposiciones de los Artículos 74,78,102,115,116 y 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia Laboral y de Reforma Integral a la Ley Federal del Trabajo, Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, número 1122-I, viernes 1 de noviembre de 2002.

Propone que cuando la contratación colectiva se extienda a una rama de actividad económica o a una cadena productiva se denominará contrato colectivo sectorial.

Propone la iniciativa, en la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución, instituir el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, como organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios, facultado para operar nacionalmente el registro de sindicatos y contratos colectivos y competente para decidir en los conflictos de titularidad de los contratos colectivos. El titular del Registro Público será un profesional cuyo nombramiento recaerá en el Ejecutivo Federal quien lo designará de una terna integrada por la Cámara de Diputados, por el voto de la mayoría absoluta de los miembros presentes.

Se propone establecer en el propio Artículo 123 que la huelga no podrá afectarse por medida administrativa alguna, quedando consideradas no sólo la requisita, la requisición y la intervención administrativa sino cualquier otro acto administrativo que vulnere los derechos de una asociación de trabajadores.

La iniciativa también propone otorgar a los trabajadores al servicio del Estado el derecho al ejercicio de la huelga, permitirá dar paso a un nuevo modelo de relaciones laborales entre el Estado y sus servidores.

También se plantea la necesidad de que en la ley reglamentaria se estipule un arbitraje obligatorio que dé por terminado el conflicto por una resolución del juez laboral.

Un cambio importante que se propone es la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales dependientes del Poder Judicial federal o local según su competencia. El elemento que diferenciará a los jueces laborales de los demás jueces es el conjunto de principios de derecho tanto sustantivo como procesal bajo el que se regirán. En ningún momento podrá

aplicarse el principio de igualdad de las partes, pues se parte de la concepción de que el trabajador y el patrón no son ni serán iguales; por eso, tanto las normas sustantivas como procesales serán tutelares de la clase trabajadora, aplicándose el principio de suplencia de la queja y todos los demás que han caracterizado al derecho laboral.

La iniciativa se propone facultar a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para conocer de los asuntos laborales, atribución que se hace extensiva a las comisiones estatales de derechos humanos, a través de la reforma al artículo 102 constitucional. Específicamente, estos organismos podrán conocer de quejas contra actos u omisiones de naturaleza administrativa o jurisdiccional cuando se trate de asuntos laborales. Esta reforma está en consonancia con lo dispuesto en la materia por La Organización Internacional del Trabajo.

El contenido de la Ley.

La reforma que se propone conserva la estructura de la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo que respecta a sus títulos y capítulos, tanto en la parte sustantiva como en la procesal.

De acuerdo con la iniciativa, los convenios colectivos celebrados entre el sindicato y los patrones que puedan afectar los derechos de los trabajadores, deberán ser aprobados por la mayoría de éstos según la modalidad consignada en los estatutos sindicales. En la iniciativa se amplían obligaciones de los patrones y de los trabajadores. Por cuanto a los patrones se dispone que tienen la obligación de fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, el texto vigente del contrato colectivo y de su tabulador de salarios así como el padrón contractual actualizado. Las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo y las

demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas, deben tener el mismo tratamiento.

En el tema de los sindicatos, la iniciativa posibilita la creación de sindicatos nacionales y la firma de contratos colectivos sectoriales en el ámbito de los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.

Por otra parte, la iniciativa de decreto incorpora, en un capítulo del título sobre trabajos especiales de la ley, normas relativas a los trabajadores al servicio del Estado y del Distrito Federal, mismas que se hacen extensivas a los trabajadores de los estados y municipios de la república. En este capítulo se conservan las disposiciones más favorables para los servidores públicos contenidas en la ley que se abroga, se amplían los derechos colectivos y se hacen algunas precisiones jurídicas. En los demás asuntos, el trabajo de los servidores públicos se rige por las disposiciones generales de la nueva ley. La iniciativa se propone dar certeza al ejercicio de la huelga en el sector público, bajo condiciones menos rígidas. Así, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, siempre y cuando se propongan obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, exigir su revisión o cumplimiento y solicitar la mejoría de los salarios contractuales. La huelga deberá ser declarada por la mayoría absoluta de los trabajadores de las dependencias afectadas. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar que el conflicto se someta al arbitraje del juez laboral. Si la resolución del juez laboral establece que la huelga fue imputable a la dependencia, la condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueran procedentes, y al pago de los salarios caídos.

En relación al sistema del registro sindical, el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivo, el que se mencionó anteriormente, garantiza a los trabajadores acción para impugnar y transparentar

las elecciones sindicales. Se dispone la obligada publicidad de registro, estatuto y contrato colectivo. Se posibilita que el sindicato titular del contrato recupere gastos de administración de trabajadores no sindicalizados.

En la iniciativa se introduce un cambio muy importante en el derecho laboral mexicano, consistente en la certificación de la voluntad de los trabajadores como prerequisite para la firma del contrato colectivo. Se plantea la solución de la disyuntiva elemental de si los trabajadores tienen o no derecho a decidir mediante voto universal, directo y secreto sobre la existencia del contrato colectivo y a decidir respecto del sindicato.

En disputas de titularidad se resuelven con intervención del Registro Público, mediante el recuento garantizado con voto libre, directo y secreto, padrón confiable y lugar seguro, y en impedir la intervención injustificada de sindicatos sin interés jurídico en los procedimientos de titularidad contractual.

En cuanto a los artículos relativos al contrato-ley, la iniciativa los llama contrato colectivo sectorial, se actualizan las reformas a la contratación colectiva. La iniciativa conserva la disposición de que en el contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión por ingreso y elimina la cláusula de exclusión por separación. En este tema, la iniciativa hace referencia a los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establecidos en las jurisprudencias P./J. 28/95 y P./J. 43/99, estableciendo que la afiliación obligatoria, viola la libertad de afiliación establecida en el artículo 9 de la Constitución y viola la libertad sindical, consagrada en el Artículo 123, apartado b, fracción X, constitucional.

En cuanto al procedimiento de huelga establecido en los artículos del 920 al 938 vigentes, en la iniciativa se reforma principalmente en lo que se refiere a la huelga por firma de contrato colectivo que se correlaciona con las reformas a

la contratación colectiva en lo relativo a la certificación de la voluntad de los trabajadores para la firma y respecto del sindicato que lo celebre.

La iniciativa pretende preservar auténticos derechos preexistentes de terceros, a la tutela de los trabajadores en los incidentes de falta de personalidad y a la derogación de la sanción de archivo del expediente por inasistencia de los trabajadores a la audiencia de conciliación.

La iniciativa manifiesta el interés de los sindicatos del perfeccionamiento de las reglas sobre la inexistencia para superar los abusos del recurso, particularmente a las reglas para el recuento en que se introduce voto directo y secreto, padrón confiable, entorno seguro, libre de presiones y agresiones y efectos por mayoría de los participantes y no por la de los trabajadores involucrados en el conflicto.

La Reforma Laboral que está proponiendo la Unión Nacional de Trabajadores, a través de una iniciativa presentada por el Partido de la Revolución Democrática en la Cámara de Diputados, modifica varios artículos de lo que sería el Capítulo II, relativo a los sindicatos, y que revisten un gran interés para nuestra tesis:

El artículo 470, establece que los sindicatos tienen derecho a determinar libremente su radio de acción, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

En el artículo 476, la UNT propone la inscripción en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

En el artículo 477, se establece que en caso de controversia en la elección de la directiva de un sindicato se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto universal, directo y secreto.

El artículo 478, establece que si el Registro Público no resuelve en un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro, obligándose a entregar la constancia en tres días.

El artículo 479, establece que los sindicatos podrán acreditar su existencia legal y la personalidad jurídica de las directivas sindicales, con la constancia de inscripción en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

El artículo 482, reconoce la competencia del Juez Laboral para la cancelación de un registro.

En el artículo 484, se reconoce el derecho que tienen los asociados para pedir una copia del registro.

El artículo 486, establece que ante la omisión para la convocatoria para la asamblea, los afiliados tienen acción ante las autoridades para convocar.

El artículo 490, establece la obligación de la directiva del sindicato para comunicar al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, en un término de treinta días, los cambios de directiva y las modificaciones a los estatutos. Publicar y entregar copia a cada uno de los afiliados del registro, los estatutos y la mesa directiva.

El artículo 497, establece que las Federaciones y las Confederaciones se deberán registrar en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

En relación a la Huelga, el Título Noveno, de la Propuesta que presentó la Unión Nacional de Trabajadores establece en el artículo 567, que el aviso de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendiente ante el “juez laboral”, introduciendo la figura del juez

laboral, consecuentemente con la propuesta de eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y creando los Tribunales Laborales.

El artículo 914, en relación al procedimiento de huelga, establece que el pliego de peticiones se presentará al Juez Laboral.

El artículo 917, establece que el patrón, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, deberá presentar su respuesta por escrito al Juez Laboral.

El artículo 922, establece que la audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el Juez Laboral, resolverá previamente esta situación.

El artículo 923, establece que en los procedimientos a que se refiere este Capítulo, se seguirán las normas siguientes:

En la fracción V, se establece que si el Juez se declara incompetente sin antes haber hecho el emplazamiento, será sancionado conforme a las disposiciones de esta ley.

El artículo 926, establece en la fracción VI, que si el Juez declara la inexistencia del estado legal de la huelga por causas diversas a las establecidas en los artículos 914 y 915, será sancionado conforme a las disposiciones de esta ley.

El artículo 927, en relación del recuento, establece en su fracción II, que tratándose de titularidad contractual, la opción que obtenga el mayor número de los votos emitidos será considerada triunfadora.

Como podemos constatar, a la Unión Nacional de Trabajadores este punto del recuento les parece decisivo en el proceso de declaración de una huelga.

La iniciativa de la Unión Nacional de Trabajadores presentada por conducto del Partido de la Revolución Democrática en la Cámara de Diputados, dispone que se abrogan la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del Artículo 123 Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 abril 1970 y sus reformas posteriores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 y sus reformas posteriores, la Ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983, las Leyes, Estatutos y Reglamentos expedidos por los Congresos Locales de los Estados de la Unión, promulgados y publicados con base en lo dispuesto por los artículos 115 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se abrogan o derogan todas aquellas disposiciones normativas contrarias a su texto.

Frente a la iniciativa del Gobierno Federal, la Unión Nacional de Trabajadores presenta su proyecto como alternativa, porque en ella la solución es conciliar flexibilidad con bilateralidad; legitimar la productividad como instrumento de progreso equitativo con mejor ingreso para los trabajadores y más oportunidades de empleo; autenticar y enriquecer la contratación colectiva y garantizar libertad y democracias sindicales como fórmula de mejor organización social y productiva, y remedio al cáncer de la corrupción en el mundo del trabajo.

4.7.3 La posición patronal

Debido a que el señor Carlos Abascal Carranza, proviene de las filas del sector empresarial, más concretamente, de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), y que tomó la iniciativa en el tema de la reforma laboral, la mayoría de los organismos que se agrupan en el Consejo Coordinador Empresarial, se alinearon tras el proyecto que se conoce como la “Ley Abascal”. En este inciso de la tesis, conoceremos las ideas originales de Carlos Abascal, que presentó en el libro que editó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Nueva Cultura Laboral.²²⁹

Por otro lado, La Confederación Nacional de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, (CONCAMIN) también presentó una propuesta de políticas laborales, que analizaremos al final.

La Coparmex había planteado en 1988, su proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo. El proyecto no era antiobrerista ni antisindical; pero, por ser una propuesta unilateral del sector empresarial, mereció un rechazo tajante, sin discusión, por parte del sindicalismo oficial, particularmente la CTM, y el conflicto entre los dos grande sindicatos, obrero y empresarial se agudizó hasta el extremo. El nuevo sindicalismo obrero, no vinculado con el partido en el poder, entendía la necesidad de adecuar la Ley Federal del Trabajo. Pero tampoco a ellos se les había tomado en cuenta para elaborar la propuesta.

Para Abascal los principios de la Nueva Cultura Laboral son:

El trabajo debe ser el medio de desarrollo integral de la persona; la clave para avanzar en la productividad y la calidad para la competitividad radica sobre todo en la coordinación de los sectores productivos. Un antivalor de la cultura laboral es la lucha de clases; el emplazamiento de huelga es un primer paso para negociar; otro antivalor de la cultura laboral es pensar que el sindicato debe exigir a la empresa el aumento de salarios y prestaciones, lo más alto

²²⁹ ABASCAL CARRANZA, Carlos, La Nueva Cultura Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2000, Pág. 90.

posible, independientemente de la situación de la empresa y del país; la nueva cultura laboral debe tener como sustento el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y las directivas empresariales; otro antivalor es el de que existan empresarios ricos, empresas pobres y trabajadores miserables y líderes sindicales opulentos.

Un aspecto contradictorio de la propuesta de Abascal es el punto 2 de su decálogo donde considera un antivalor "tener una legislación laboral totalmente flexible, pues la persona humana ha de estar subordinada a las necesidades de de la eficiencia, es el mercado el que ha de situar cada engranaje productivo en su lugar". Creemos que es contradictorio porque el proyecto de la ley Abascal se basa en el principio de la flexibilidad.

Como podemos constatar con el decálogo de Carlos Abascal, la propuesta del sector empresarial, desvirtúa el derecho del trabajo, para convertirlo en un marco normativo ético y productivista, que desconoce el valor de un proceso de muchos años de lucha de los trabajadores para crear un sistema normativo que establece las condiciones menos injustas en las relaciones laborales.

En cuanto a la Posición de la CONCAMIN, vamos a revisar sus principales planteamientos en materia de política laboral, que se inscriben dentro de la línea planteada por la Nueva Cultura Laboral.

La nueva cultura laboral constituye un compromiso, actualmente ampliado a la concurrencia de las diversas agrupaciones sindicales incluidas en el Congreso del Trabajo y la Unión Nacional de Trabajadores, a través de un grupo representativo, y a la presencia de las organizaciones empresariales, a fin de orientar soluciones concretas en beneficio del país, procurando como objetivos básicos:

- Seguridad jurídica
- Elevar la productividad y el empleo
- Mejorar las remuneraciones

La seguridad jurídica, primer elemento a satisfacer como tarea de los trabajos de la Nueva Cultura Laboral, implica contar con leyes claras, las cuales en su regulación contemplen los principios de equidad y justicia, de agilidad y simplificación, de tal suerte que tanto la gran industria como el micro empresario, encuentren en la Ley un instrumento positivo y no un freno para su desarrollo.

Esto no descarta los beneficios laborales ni implica explotación ni precariedad en el empleo.

Para mejorar la productividad y las remuneraciones es necesario contar con la parte sustantiva de la Ley, y no sólo la procesal, en el ámbito de la Nueva Cultura Laboral. Con las nuevas bases se debe propiciar una flexibilidad que dé sustento a la competitividad, logrando resultados positivos en el conjunto de la economía nacional y favorables a la mejoría real de los salarios.

Los grandes rubros dentro de los cuales se encuadra la adecuación y precisión requerida al artículo 123 Constitucional, ante las actuales circunstancias vinculadas con la competencia comercial de México, son:

- a) Facultar a las partes para modular la distribución de la jornada.
- b) Libre implementación de métodos modernos para el pago del salario, con libre disposición del trabajador conforme a nuevos sistemas.
- c) Definición de competencia por los cambios en el ámbito del Derecho Administrativo para ser congruente con la importancia de la actividad y su trascendencia social.

En el ámbito del derecho individual se propone:

- a) La flexibilidad en la contratación individual, comprendiendo normas para: período de prueba congruente con el tipo de trabajo.
- b) La jornada y su distribución deben adecuarse y modificarse, basado en la libertad de las partes.
- c) Revisar el concepto de trabajador de confianza.
- d) Desligar la entrega del Aviso de Rescisión con la procedencia o improcedencia del despido.

En relación con el derecho colectivo se considera procedente:

- a) Ampliar el número de personas agremiadas para la constitución de un sindicato. No corresponde a la población actual requerir sólo 20 personas para ese fin, ya que propicia la creación de agrupaciones fantasma y la utilización del registro sólo para extorsionar.
- b) Establecer un Registro Nacional de Asociaciones a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con claras funciones de verificación y reglas adecuadas para eliminar agrupaciones sin representación.
- c) Precisar con mayor claridad los alcances y participación de los sindicatos gremiales, frente a empresas que cuentan con contrato colectivo celebrado con sindicatos de empresa, de industria o nacional de industria, a fin de evitar la atomización de la representación del personal y propiciar seguridad jurídica.
- d) Eliminar la cláusula de exclusión de ingreso y por separación.
- e) Eliminar la figura del Contrato Ley cuya rigidez hace improductivas a las ramas de actividad en las cuales opera (industria textil, radio y televisión, azucarera, hulera, etc.).
- f) En el caso de Huelga:
 - La obligatoriedad de calificación de la justificación o no de la huelga en un lapso prudente para evitar se convierta en medio para terminar

con una empresa o presión para soluciones injustas. (Esto lo retomó el proyecto Abascal en su propuesta de artículo 926).

- Para el emplazamiento y estallamiento de una huelga, requerir se acredite la auténtica representación de los trabajadores. Esto permitiría estar ante el legítimo ejercicio de esta acción y en el caso de emplazamientos por firma de contrato colectivo, eliminaría amenazas y extorsiones sin representación.

- A fin de evitar inmunidades sindicales, fijar responsabilidad civil y penal en la cual incurran, en caso de ejercitar huelgas sin representación o sin observar los requisitos legales.

- Evitar daños al país y a la sociedad, en los casos de servicios públicos, definiendo procedimientos idóneos para la huelga, como en los casos de educación, transportes, universidades, hospitales públicos, entre otros.

- Eliminar sindicatos de oficios varios y huelga por solidaridad, por inoperantes.²³⁰

- Eliminar la limitante derivada de los artículos 448 y 902 de la Ley vigente, por lo cual se impide corregir, modificar o modernizar condiciones de trabajo, dando lugar a cierres de empresas con el sólo emplazamiento a huelga, cuando existe opción para subsistir.

- Ante un emplazamiento a huelga, del Titular del Contrato Colectivo, cuando está en trámite un conflicto colectivo de naturaleza económica, en la empresa, ambos conflictos se acumulen y se siga un procedimiento de arbitraje obligatorio, evitando duplicidad de trámites y resoluciones contradictorias.

- En demandas por titularidad o detentación, debe acreditarse como requisito previo de procedencia, una mayoría calificada del sindicato actor para evitar actos de presión y extorsión.

²³⁰ Cfr. CONCAMIN, Política Industrial, Grupo Noriega Editores, México, 2000, Págs. 65 a 70.

En nuestra opinión, de la lectura detenida de los dos textos, se desprende que la CONCAMIN tiene una posición más estructurada, su preocupación fundamental es la seguridad jurídica para la inversión. Sin embargo, existe una identidad de intereses y amplias coincidencias en temas como la huelga y la contratación colectiva.

Debido a la polarización que se da en las distintas propuestas de los sectores productivos, como vimos en la propuesta de la UNT, y como observamos en las propuestas de la COPARMEX y la CONCAMIN, es muy difícil prever que puedan llegar a un acuerdo. Lo previsible, es que si llegase a legislarse un proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo, el acuerdo se daría entre los legisladores del PAN y del PRI, y estamos convencidos que sería una reforma parcial, que sólo se tocarían algunos temas sobre los sindicatos, los contratos colectivos y el derecho de huelga.

Al parecer la maniobra que están preparando en el Congreso, sería un albazo, al margen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados. El Dictamen pretende cambios en los artículos 920, 387 y 923, 893-A y 893-C. Estos cambios irían en el sentido de establecer nuevos requisitos, consistentes en que la solicitud de firma de contrato colectivo de trabajo deberá ser firmada por los trabajadores y además deberá acompañarse de una autorización o constancia que demuestre que el padrón de agremiados ha sido registrado previamente ante las autoridades correspondientes, o sea, en la mayoría de casos ante la propia Junta de Conciliación y Arbitraje. El artículo 923 señala que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado de acuerdo con los requisitos del 920. Los artículos 893-A y C, establecerán que no se dará trámite si alguno si no se exhiben las firmas de los trabajadores y la autorización previa mediante la cual se de alta en sus registros a los socios del sindicato que pretende encabezar el cambio. El Artículo 893-C en la reforma patronal señala que mientras no se

resuelva la titularidad no se admitirá otra demanda por igual motivo. Estas modificaciones sólo favorecen que las disputas por la contratación colectiva se resuelvan por la vía de los hechos.

En fin, también es muy factible que no haya ninguna reforma. Y esa puede ser la solución, o seudo solución para todos. Aunque la reforma puede, si es democrática, ser muy benéfica para los trabajadores, para los empresarios y para el mismo gobierno. Garantizar la democracia en la vida interna de los sindicatos, propiciar que los trabajadores decidan quiénes los deben de representar y poner reglas claras en los conflictos colectivos: respeto al derecho de huelga, a la contratación colectiva y a la independencia y libertad sindical.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La palabra “huelga” tiene para algunos una connotación violenta, extrema, de confrontación social. Por el contrario, el concepto “derecho de huelga” tiene una connotación doctrinal y legal. Pierde su explosividad anarquista y gana su racionalidad jurídica.

Si el Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan la relación laboral, individual y colectiva, entre los trabajadores y los patrones, el derecho de huelga es un conjunto de normas y disposiciones legales que regulan el proceso de la suspensión de las actividades de los trabajadores de una empresa.

Así que no hay porqué temer a la huelga. No es el caos, ni el fin del mundo. Es un proceso, plenamente legal, que equilibra los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

SEGUNDA. La definición legal del derecho de huelga es más un problema que una solución. La suspensión temporal del trabajo no es cuestión de la pura voluntad de los trabajadores para equilibrar los factores de la producción. Para un trabajador común y corriente, sí es necesario que las definiciones sean claras y completas, para que pueda ejercer sus derechos dentro del marco legal vigente y no dejar las interpretaciones de la ley, a la imaginación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La coalición de los trabajadores debe tener un registro sindical para poder ejercer el derecho de huelga y esto no lo dice la definición legal del derecho de huelga.

TERCERA. Parafraseando una frase muy conocida, podemos decir que “la huelga es la partera de la historia”. En nuestro país tenemos dos ejemplos paradigmáticos: las huelgas de Cananea, en 1906, y de Río Blanco, en 1907. Las causas de las huelgas fueron la discriminación entre trabajadores

mexicanos y extranjeros, los bajos salarios, la duración de la jornada y las pésimas condiciones de trabajo. El derecho de huelga estaba sometido a la dictadura de Porfirio Díaz.

CUARTA. El Artículo 123 de la Constitución es el fundamento del derecho del trabajo; pero el marco legal que regula el derecho de huelga, no es perfecto sino perfectible. El espíritu de los legisladores de 1917, fue el de enunciar los principios del derecho de huelga y no el de restringirlos en la ley, dejando a las partes en libertad de conciliar y negociar. Las sucesivas reformas, han ido acotando el derecho de huelga, al grado que los trabajadores se tienen que preocupar más por salvar los requisitos legales, que por ejercer su derecho a la huelga.

QUINTA. En México, para bien o para mal, la autoridad interviene en forma determinante para decidir el desenlace de los movimientos de huelga. Dos ejemplos antípodas fueron la huelga de los petroleros en 1936-38 y la huelga de los ferrocarrileros en 1958-59. Una fue declarada legalmente existente, la otra fue reprimida. En la actualidad, la autoridad sigue imponiendo la última palabra.

SEXTA. El procedimiento para estallar una huelga es un laberinto. Para los trabajadores que recurren a la huelga, no es suficiente apearse a lo dispuesto en la legislación laboral, sino que además deberán superar todos los obstáculos que les presentan los líderes sindicales corruptos, los patrones y las autoridades del trabajo.

SÉPTIMA. El artículo 923 de la Ley, vuelve inoperante el derecho de los trabajadores a un contrato colectivo auténtico y eficaz. Los contratos de protección se han convertido en un negocio sumamente rentable para abogados y líderes sindicales corruptos, que a cambio de una cuota, mantienen

sindicatos fantasmas y garantizan que no haya revisiones salariales, ni contractuales. El registro de estos contratos, no es público. No se da trámite al escrito de emplazamiento, siempre habrá, de forma muy conveniente, un contrato colectivo registrado con anterioridad.

OCTAVA. Por la actitud negativa de las autoridades del trabajo, los trabajadores recurren, cada vez más, al amparo: se violan las leyes del procedimiento, se ocultan documentos y se afectan las defensas del quejoso. Los abogados de los trabajadores se ven obligados a especializarse en derecho de amparo.

NOVENA. El legislador no distinguió entre los distintos tipos de trabajadores, fue el Estado el que impuso la distinción. Fue una imposición jurídica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963. La intervención fraccionadora del Estado destrozó la unidad organizativa de los asalariados.

El Apartado B del Artículo 123 de la Constitución, debe desaparecer.

DÉCIMA. La huelga tiene claramente fijados sus objetivos económicos en las fracciones I, V y VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Se puede hacer una lectura avanzada del derecho de huelga, que lo proyecte como un mecanismo de ajuste y equilibrio del sistema económico. Los mejores salarios se traducen en mayor demanda, más producción y el fortalecimiento del mercado interno, entonces la huelga se convierte en un factor del desarrollo.

DÉCIMA PRIMERA. El gobierno, los partidos y los sindicatos han presentado propuestas de reforma laboral. Algunas pretenden restringir el derecho de huelga. El proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo de la Unión Nacional de Trabajadores, es una propuesta que beneficia claramente a los trabajadores. Plantea soluciones a los problemas más importantes de los

trabajadores. Termina con apartados discriminatorios, reorganiza la justicia laboral, propicia condiciones democráticas para la auténtica contratación colectiva y para el ejercicio del derecho de huelga.

DÉCIMA SEGUNDA. En estos tiempos “del cambio” y a pesar de la entrada en vigor de la Ley de Transparencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, niega a los trabajadores la información de sus sindicatos. El ocultamiento de información es la piedra angular de la vieja cultura laboral y del contratismo de protección patronal

DÉCIMA TERCERA. En los últimos diez años, no han estallado más de 40 huelgas al año. La perspectiva del derecho de huelga en México, es muy negativa e incierta. Realmente la huelga ha dejado de ser un instrumento eficaz para que los trabajadores mejoren sus condiciones de vida.

DÉCIMA CUARTA. Para que la perspectiva cambie, es necesario revitalizar el derecho de huelga, depurar los contratos colectivos, democratizar a los sindicatos, obligar a las autoridades para que se conduzcan con honestidad y aplicar irrestrictamente el derecho del trabajo, para que la huelga recupere su objetivo de ser un mecanismo de equilibrio entre los factores de la producción.

BIBLIOGRAFÍA

1. ABASCAL CARRANZA, Carlos. La Nueva Cultura Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2000.
2. ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. Reforma Laboral, Buena Idea Editores, México, 2003.
3. ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. Todo en Cinco Artículos, La Jornada, México, 23 de octubre de 2004.
4. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Afirmación Política de la Huelga, Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979, UNAM, México, 1980.
5. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1990.
6. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, Porrúa, México, 1997.
7. CASTORENA J, Jesús. El Derecho de Huelga en México, Secretaría de Relaciones Exteriores, México, 1931.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Huelgas y el Derecho del Trabajo, Jus, México, 1976.
9. CONCAMIN. Política Industrial, Grupo Noriega Editores, México, 2000.
10. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo, Porrúa, cuarta edición, México, 1999.
11. DE BUEN UNNA, Carlos. Reforma Laboral, Buena Idea Editores, México, 2003.
12. DE BUEN L, Nestor. Derecho del Trabajo, Porrúa, décimo quinta edición, , México, 1990.

13. DE BUEN L, Nestor, La Reforma del Proceso Laboral de 1980, Porrúa, México, 1980.
14. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Porrúa, sexta edición, México, 1980.
15. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Porrúa, tercera edición, México, 1984.
16. FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano, editorial Esfinge, México, 1986.
17. GIL, Mario, Los Ferrocarrileros, Ed. Extemporáneos, México, 1971.
18. GONZÁLEZ CASANOVA, Enrique y Acosta, Agustín. El Petróleo de México, Talleres Gráficos de la Nación, reedición, México, 1963.
19. GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo. La Democracia en México, Ed. Era, 12ª edición, México, 1980.
20. GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. La Huelga de Cananea, Fondo de Cultura Económica, México, 1976.
21. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa, décimo séptima edición, México, 1990.
22. LASTRA LASTRA, José Manuel y ANAYA SÁNCHEZ, Federico, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991.
23. MUNGUÍA HUATO, Román, Euzkadi: Una Huelga en Pie de Lucha, Revista Trabajadores, 2000, num. 33.
24. OCHOA CAMPOSECO, Victor Manuel. Iniciativa de Decreto que Reforman, Derogan, y Adicionan Diversas Disposiciones de los Artículos 74, 78, 102, 115, 116 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia Laboral y de Reforma Integral a la Ley Federal del Trabajo, Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, número 1122-I, viernes 1 de noviembre de 2002.
25. RODRÍGUEZ MONTES, Ezequiel. La Huelga de Río Blanco, Serie de Cuadernos Conmemorativos, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1985.

26. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Trillas, México, 1992.
27. SCHMILL ORDOÑEZ, Ulises. El Sistema de la Constitución Mexicana, Porrúa, México, 1971.
28. SHULGOVSKI, Anatol. México en la Encrucijada de su Historia, Ediciones de Cultura Popular, 2ª edición, México, 1971.
29. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1978.
30. TRUEBA URBINA, Alberto. La Evolución de la Huelga en México, ed. Botas, México, 1950.
31. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, sexta edición, México, 1981.
32. ULIANOV, V.I. Acerca de los Sindicatos, Ed. Progreso, Moscú, s/f.
33. VIZGUNOVA, I. La Situación de la Clase Obrera en México, Ediciones de Cultura Popular, México, 1978.
34. XELHUANTZI LÓPEZ, María. Reforma Laboral, Buena Idea Editores, México, 2003.

LEGISLACIÓN APLICABLE

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Roig, México, 2002.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 85ª edición, Porrúa, México, 2004.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Francisco Breña Garduño y Baltasar Cavazos Flores, COPARMEX, México, 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 18 de agosto de 1931.

LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO, Editorial Porrúa, 37 edición, México, 1998.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, mayo de 2004, Software Visual.

TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, Botas, tercera edición, México, 1975.