



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Derecho

Lic. Jorge E. Concepción Valverde

Eficacia real de la Huelga

2001

Eficacia real de la Huelga

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Derecho del Trabajo

Presenta

Lic. Jorge Eduardo Concepción Valverede

Santiago de Querétaro, Qro. Marzo de 2001

No. Adq. H165061
No. Título _____
Clas. IS _____
D348.7 _____
C744e _____
E101 _____



Portada Interna de Tesis

Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Derecho
Maestría en Derecho del Trabajo

Eficacia real de la Huelga

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestro en Derecho del Trabajo

Presenta:

Lic. Jorge Eduardo Concepción Valverde

Dirigido por:

Mtro. Mario Espinosa Caballero

SINODALES

Mtro. en D. Mario Espinosa Caballero
Presidente

Mtro. en D. Agustín Alcocer Alcocer
Secretario

Mtro. Juan Rangel Valencia
Vocal

Dr. Enrique Jorge González
Suplente

Mtro. en D. Salvador García Alcocer
Suplente

Mtro. en Derecho Agustín Alcocer Alcocer
Director de la Facultad

Firma

Firma

Firma

Firma

Firma

Dr. Sergio Quesada Aldana
Director de Investigación y
Posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
Marzo de 2001
México

LA EFICACIA REAL DE

LA HUELGA

TESIS PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRO.

LICENCIADO EN DERECHO
JORGE EDUARDO CONCEPCION VALVERDE.

LA EFICACIA REAL DE LA HUELGA

El sentimiento que me obligó a realizar mi trabajo de postrado, fue la preocupación que tengo, sobre el gran desequilibrio de la riqueza en nuestro país, y como contribuir de alguna manera, dentro de mi área de trabajo para la solución del problema. En ese orden de ideas, supuse entonces, que el punto de estudio es el derecho de huelga, cuya finalidad es el equilibrio entre el capital y el trabajo, y dado el sentimiento que me impulsó en un principio, pensé, que la norma jurídica no estaba cumpliendo con el objetivo para la cual fue creada, y por consiguiente debíamos entender que no es eficaz, teniéndose entonces que retomar dicho tema, estudiarse, y en su caso cambiar las reglas para que el resultado de su ejercicio cumpla con la finalidad y se obtenga el resultado que se plantea, el equilibrio entre el capital y el trabajo.

En el desarrollo de mi trabajo, me percaté, que el problema que me aqueja, no es un problema del mundo del derecho del trabajo y lo que rodea al mismo, sino muy complejo, que abarca a aquellos, que no son propiamente trabajadores, como nuestros campesinos e indígenas, que implica a la educación, nuestra idiosincrasia, corrupción de nuestros gobernantes, una política actual de corte capitalista de globalización a nivel mundial, etc. En efecto, la verdad de las cosas, es que de manera general podemos concluir que los trabajadores de las grandes empresas de nuestro país, están en una posición de privilegio en comparación con otros sectores de la población, que incluye a los mimos profesionistas.

En esos términos, con el propósito señalado, comencé por estudiar los antecedentes del derecho de huelga a nivel mundial y en nuestro país, las teorías jurídicas que conforman el mismo, y posteriormente dejar el claro que el significado de la palabra eficacia de la norma jurídica, implica que esta cumpla con la finalidad para la que fue creada, para continuar con el estudio de la existente en torno a dicho derecho.

Estudiamos los temas ligados a la materia como: Sindicato y Contrato Colectivo, las causales de huelga y el proceso correspondiente, continuando con el análisis de algunos casos de huelgas importantes que se suscitaron en nuestro país a manera de ejemplo.

Posteriormente el trabajo prosigue con una investigación de campo, que implica entrevistas a personas íntimamente ligadas con el tema, tales como: Representantes de los trabajadores, de los trabajadores, de los patrones y de las autoridades laborales en el estado. Se transcribe el consenso general de la corte, y se plantea la posibilidad de cambiar la forma en que se lleva a cabo el proceso, para finalizar con las conclusiones, anexándose los resultados estadísticos proporcionados por la Secretaría del Trabajo en el Estado sobre la frecuencia y resultados de los emplazamientos a huelga en los últimos diez años.

SUMMARY

THE ACTUAL EFFECTIVENESS OF STRIKES

The feeling which led me to undertake this postgraduate work, was my concern with the great imbalance of wealth in our country, and how in some way to contribute to a solution within my field. A long these lines, I supposed at the time that the focus of my study should be the right to strike, the objective of which is to achieve a balance between capital and labor. Given the feeling that motivated me at the beginning, I thought that the juridical norm was not complying with the objective for which it was created and that we should therefore realize that it is not effective. We should then reconsider the subject, study it and, if necessary, change the rules so that the results comply with the objective, thus obtaining a balance between capital and labor.

In the course of my work, I realized that the problem which troubles me is not a problem directly related to the world of labor law and its periphery, but rather a complex problem which includes people who, strictly speaking, are not workers, such as peasants and Indians, and that education, the peculiarities of our culture, the corruption of our government officials and present policies of capitalistic globalization on an international scale, etc, are all included. In general, we can conclude that workers in the large companies of our country are in a privileged compared to other sectors of the population, including professionals themselves.

In accordance with the purpose I have started, I began to study the international and national antecedents of the right to strike and the legal theories which established this right. I then clarified that the meaning of the word effectiveness of the legal norm implies that the norm complies with the objective for which it was created. After, I studied existing legislation related to this right.

Subjects such as union and labor contracts with union, the causes for strikes and their respective actions were studied. As an example, and analysis was made of some of the important strikes which took place in our country.

The work continues with field research involving interviews with people closely related to the subject, such as labor representatives, employers and state labor officials, I transcribe the general consensus of the court and propose the possibility of changing the way in which actions are carried out, finally, I present conclusions and statistics provided by the State Labor Department on the frequency and outcome of call to strike during the last ten years.

INDICE

PÁGINAS

INTRODUCCION	2
CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA	
1.1 PRECEDENTES MUNDIALES	5
1.1.1 Egipto	
1.1.2 Grecia	
1.1.3 Roma	
1.1.4. Edad Media	
1.1.5. Francia y Alemania (Siglo XVI)	
1.1.6. Inglaterra	
1.1.7. Alemania	
1.1.8. Italia	
1.1.9. Siglo XIX	
1.2 HISTORIA DE LA HUELGA EN MÉXICO	15
1.2.1 Preceptos y pensamientos de los legisladores de 1857 con relación a la huelga	
1.1.2 Las huelgas más trascendentales	
1.2.3. Creación del derecho de clase	
CAPITULO SEGUNDO TEORIAS Y CONCEPTOS DEL DERECHO DE HUELGA	
2.1 Antecedentes de la huelga.	25
2.2 Los tres proyectos de legislación federal y la Ley de 1931	34
2.3 Definiciones de huelga desde el punto de vista de diferentes doctrinas	38
2.3. 1 Definiciones en la doctrina extranjera	
2.3.2. Definiciones en nuestra doctrina hasta la Ley de 1931	
CAPITULO TERCERO EL DERECHO SOCIAL DE HUELGA	
3.1 La huelga desde el punto de vista de equidad	56
3.2 La huelga como justicia Constitucional	59
3.3 La norma jurídica como regulación de la conducta del hombre	61

	PAGINAS
3.4 El objeto del Derecho como ciencia	62
3.5 Los Terminos eficacia y vigencia	63
CAPITULO CUARTO	
LAS CAUSAS DE LA HUELGA	
4.1 LAS CAUSAS REALES	68
4.2 LAS CAUSAS JURIDICAS DE LA HUELGA	69
4.1 LAS CAUSAS REALES	
4.2 LAS CAUSAS JURIDICAS DE LA HUELGA	
4.2.1 Equilibrio entre los factores de la producción	
4.2.2 Obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión	
4.2.3 La obtención de la celebración y revisión del contrato ley	
4.2.4 Exigir el cumplimiento sobre las disposiciones legales sobre la participación de utilidades	
4.2.5 Apoyar una huelga.	
4.2.6 Exigir el cumplimiento de los contratos colectivo y Ley	
4.2.7 Exigir la revisión salarial o del contrato colectivo	
CAPITULO QUINTO	
EL PROCESO DE HUELGA	
5.1 EL PROCESO DE HUELGA	87
5.1.1. La Prehuelga	
5.2 EL PERIODO DE CONCILIACIÓN	94
5.3 EL PERIODO DE HUELGA	97
5.4 LA TERMINACION DE LA HUELGA	102
CAPITULO VI	
PERSPECTIVAS DEL DERECHO DE HUELGA	106
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFIA.	143

INTRODUCCION

La idea del presente trabajo surgió en un principio, por la preocupación que he tenido, sobre la injusticia social que priva en nuestro país, en donde vemos que unos cuantos tienen demasiada riqueza, en comparación con el resto de la población. Pensando entonces como contribuir en la solución del problema como abogado, dentro mi área de estudio, encontré, que el ejercicio del derecho de huelga tiene como finalidad el equilibrio entre capital y trabajo, y supuse que juega un rol fundamental y está íntimamente relacionado con el desequilibrio mencionado, por consiguiente la norma jurídica no estaba cumpliendo con la finalidad para la que fue creada; sin embargo, al finalizar mi estudio, queriendo sugerir un nuevo procedimiento, me encontré que el problema que me aqueja, es mucho más complejo de lo que pense, y no sólo le corresponde a la ciencia del derecho, sino a todas las ciencias sociales y a una realidad también sumamente compleja

Durante el transcurso de la elaboración de mi tesis, tuve el problema principalmente por mi necesidad de trabajar, como cualquiera, de no contar con mucho tiempo, por lo que me tarde más de lo que se tenía planeado, aunado a problemas de índole personal como la muerte de mi padre, a quien dedico mi labor, al igual que a mi esposa, a mi hijo y a mi madre que también descansa en paz, así mismo fue sumamente difícil encontrar asesores de tesis, problema en el que se encuentran muchos de mis compañeros de estudio, en mi caso particular, tuve la impostergable necesidad de cambiarlos después de haber perdido dos años de tiempo, en los que estos, únicamente me daban largas, no teniendo por lo menos, la delicadeza de manifestarme que no tenían tiempo ni interés alguno de por lo menos, abrir mi trabajo, hasta que afortunadamente me encontré con mi amigo el Licenciado Mario Espinoza Caballero, quien de manera cordial y desinteresada, me indicó como enderezarlo. Posiblemente tenga

deficiencias, pero considero que es un trabajo interesante, con buenas aportaciones, elementos para valorar, y motivado por un buen sentimiento.

El trabajo implica un relato sobre el derecho de huelga, y un análisis sobre la eficacia de la norma que lo regula, así como de la situación actual, de este derecho que ha significado la lucha y sangre de mucha gente, por lo que es importante retomar el tema, siendo uno de los puntos más importantes de nuestro trabajo. el estudio de la norma para determinar si es eficaz o no, es decir, si cumple con su finalidad, el equilibrio entre el capital y el trabajo y con esto un mejor reparto de la riqueza.

"La primera parte de este trabajo es un análisis de los antecedentes de lo que conforma el derecho de huelga, tratando de estudiar los puntos más importantes en el desarrollo de su historia, pasando de los antecedentes generales, a los de nuestro país.

Continúa el trabajo al introducirse en un capítulo sobre el estudio del concepto de eficacia de la norma jurídica, para posteriormente analizar, el estudio jurídico y teórico de la huelga, abarcando todas y cada una de las causales que marca el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, analizando además y de manera especial, las cuestiones relativas al contrato colectivo de trabajo y el derecho de sindicalización, por ser éstos una parte medular del derecho colectivo del trabajo, que es la rama del Derecho que se encarga de estudiar nuestra materia, temas, que se encuentran tan íntimamente ligados, que de abordar cualquiera de ellos, se tiene que abordar a los otros.

Dentro del análisis de los temas mencionados, se estudian diversas situaciones prácticas que surgen cotidianamente, como los contratos de protección, o las limitantes de los sindicatos independientes, entre otras, y se

estudian conflictos sindicales, tomados como referencia para nuestro estudio de la eficacia real de la norma jurídica en materia de huelga, ejemplos de la industria automotriz, y uno de la industria cervecera, muy significativos para el propósito que persigue esta tesis.

Finalmente se hace un trabajo de campo para obtener los resultados del ejercicio del derecho de huelga en nuestro estado, obteniendo estadísticas sobre la materia y un panorama general de su logros, proponiéndose cambios en el proceso con relación al registro sindical, y los llamados contratos de protección, con la finalidad de dar un mayor auge a la proliferación de sindicatos que realmente cumplan la función para la que fueron creados, desligándose de las grandes centrales obreras, de la política, el gobierno, y pretendiendo que los contratos mencionados desaparezcan.

La parte final del trabajo implica solamente las conclusiones, concretas y que se desprenden de todo el trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

1.1 PRECEDENTES MUNDIALES

"*HUELGA*: Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (Artículo 440 L.F.T.). Para la doctrina, la huelga es la suspensión concertada del trabajo que responde 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 sus necesidades"(1)

Por nuestra parte, diremos que:

HUELGA.- Es la suspensión temporal del trabajo por todos o la mayoría de los trabajadores de una empresa a efecto de ejercer presión al patrón para que en esa forma acceda a alguna o varias peticiones que anteriormente se le solicitaron.

La cara contraria de la moneda en la huelga, es el paro patronal, que consiste en que el patrón, a su vez, paraliza la negociación, y cierra sus puertas para presionar a los trabajadores a fin de que desistan de alguna petición que el empresario juzga improcedente, o bien acepten alguna medida que les haya propuesto por considerarla justa o conveniente.

"La huelga y el paro solo se conciben allí donde existe un contrato de trabajo". (2)

1 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. "Diccionario Jurídico Mexicano", Editorial Porrúa, 1977. Pág 1599.

2 GUERRERO, Euquerio "Manual de Derecho del Trabajo". 10ª Edición, Editorial Porrúa. México 1979. Pág 326.

En la actualidad se le da una mayor extensión a la palabra huelga, así podríamos hablar, por ejemplo, de una huelga de estudiantes, o un paro de actividades, pero jurídicamente hablando este tipo de sucesos no son huelgas, ya que el campo de acción de la huelga se circunscribe a la relación obrero patronal.

Para el Derecho Laboral, la huelga es la suspensión legal y temporal de labores como resultado de una coalición de trabajadores, para mejorar las condiciones de trabajo.

Se ha tratado de encontrar antecedentes remotos de la huelga desde los egipcios, griegos, y romanos, a continuación haremos la siguiente reseña histórica.

1.1.1 Egipto

"Se habla de la suspensión de labores de albañiles judíos que trabajaban en Egipto en 1923 A..C., pero el régimen que imperaba en esta época era de esclavitud por lo que solo pueden considerarse a este tipo de movimientos como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o malos tratos que sufrían por parte de las clases dominantes".(3)

1.1.2 Grecia

Se ha escrito mucho que en estos tiempos la población se encontraba agrupada alrededor de la polis y su sociedad se dividía en aristócratas, o sea, eran ciudadanos libres nacidos en el territorio que comprendía la ciudad, y por otro lado los esclavos. Los ciudadanos aristócratas ejercían en forma exclusiva el comercio, cargos públicos, la milicia, y los esclavos trabajaban para los dueños del campo, Así como en los trabajos manuales, con dicho carácter.

3 CARRASCO, Cházaro, Francisco José, "La Huelga Como una Forma de Presión" Editorial Universidad Franco Mexicana. S.C. México 1992. Pag 6

Dentro de la clase de los esclavos, se encontraban en algunos casos, los prisioneros de guerra y la calidad de esclavos, muchas veces pasaba de padres a hijos, y sin bien es cierto que los griegos inventaron la democracia y son los padres de la cultura universal, esto se dio a horcajadas de los propios esclavos; (trabajadores de la época), pues mientras estos trabajaban, los primeros tuvieron tiempo para el desarrollo de su cultura.

En la actualidad, se percibe una forma moderna de esclavitud a través de la incapacidad económica, se es más esclavo en un sistema democrático y de libre, mercado, mientras menos dinero se tenga, y existen sociólogos que afirman, que la abolición de la esclavitud en los Estados Unidos, se dio en gran medida, por el hecho de ser menos costoso pagar a los incipientes obreros, que tenerlos como esclavos dándoles casa y sustento, es decir, mantienes a tus esclavos, pero a un menor costo, ya que estos están sujetos a la necesidad de trabajo, y de vida material y comercial.

1.1.3 Roma

En Roma la clase dominante fue la de los patricios a quienes también se les llamaba nobles; éstos descendían de los antiguos fundadores de la ciudad, dominaban el gobierno y se adjudicaban todos los derechos con menoscabo de los demás habitantes; los plebeyos trabajaban la tierra y las propiedades de los patricios; solo se les permitía ejercer el arte manual; sus derechos eran limitados; los esclavos provenían ya de los prisioneros de guerra o cuando el hombre perdía sus derechos por diversas causas, como por ejemplo deudas con el estado, con otro ciudadano, etc.

Tanto en Roma como en Grecia hubo movimientos de esclavos y plebeyos; se recuerda la rebelión del gladiador Espartaco que fue reprimida como todas las

que se presentaron; pudiéndose tomar como primeros antecedentes de lucha por parte de los trabajadores en contra del poder.

1.4 Edad Media

Durante este período predominó una ideología de carácter monárquico o absolutista con una importante influencia religiosa, una economía agrícola, y un importante periodo de ignorancia e incivilidad, teniéndose la posesión de la tierra como un factor determinante.

Con el transcurrir del tiempo el comercio se desarrollo en forma muy amplia dando nacimiento a una nueva clase a la cual se le denominó media, la que en sus albores fue reducida y débil, pero en un determinado momento llegó a ser poderosa y constituyó la burguesía, dentro de este estrato social no encontramos al campesino ni al señor feudal, sino al habitante de un pequeño pueblo o ciudad, este núcleo que actualmente conocemos como clase media, y dejando los territorios feudales, dieron nacimiento a los que hoy conocemos como municipio de la ciudad para que ningún señor feudal dominara en ella.

Esta incipiente plutocracia dominó a los estratos sociales económicamente débiles en una alianza económica, espiritual y política contra de quienes ejercían el poder; en este caso como quedo asentado los señores feudales y el clero. Así se desarrolla un largo período de la historia medieval que algunos le atribuyen el calificativo de oscurantismo y de retroceso, para posteriormente dar paso al renacimiento,

La Edad Media fue el laboratorio del renacimiento, teniendo su ocaso cuando aparece la técnica, o sea, la llamada Revolución Industrial que despobló el campo y llevó a sus habitantes a las ciudades.

El campesino, aunque pobre, era mediero (o sea, trabajaba las tierras a medias), en cambio cuando llegó a las ciudades a trabajar, como antiguo hombre de campo, ya como obrero sufrió trabajando largas jornadas con baja retribución viviendo en condiciones miserables; como el salario no les alcanzaba tuvieron que trabajar su esposa e hijos, esta revolución destruyó el pasado e inicio el presente, desde el ángulo de la técnica significó un jalón en la historia, pero nunca implicó la liberación y humanización de los trabajos manuales.

Es importante señalar que los obreros paulatinamente empezaron a tener conciencia de su situación personal y de que su trabajo era imprescindible, así en principio exigieron un mejor trato, una reducción de jornada y otras prestaciones para mejorar, dando con esto nacimiento a las sociedades mutualistas sin ningún sentido de clase, ni generadora de plan de lucha; sin embargo, los patronos al ver nacer esta incipiente organización pidieron ayuda al gobierno, que en buena parte era un ente creado y sostenido por éstos, encontrando dicha ayuda con facilidad. Los obreros también encontraron ayuda en forma moral y publicitaria de ciertos pensadores con ideas socialistas como Robert Owen, Fourier, o Saint Simón, Leblanc; quienes propusieron diversas medidas técnicas e incluso repartir las fábricas entre los propios obreros de cada industria. Sin embargo el naciente proletariado fue sometido en diversas ocasiones, sobre todo si tenemos en cuenta el naciente capitalismo, y la ideología liberalista, que sirvió para la explotación de los hombres, ya que cada individuo, libre, tenía el derecho de contratarse con quien el quisiera, pero, como hoy día, la necesidad de trabajo, significó la aceptación del trabajo a cualquier precio, y como hemos mencionado la masiva explotación.

El Estado, simple rector de la actividad de los seres humanos, no intervenía en las relaciones particulares e individuales, entre los dueños de las incipientes

industrias y los trabajadores, aquí es donde comienza el proletario y la explotación del capitalista.

1.1.5 Francia y Alemania, (Siglo XVI)

Analizando lo referente a los movimientos obreros en este siglo el Doctor Mario de la Cueva, nos da algunos antecedentes:

"Se niega la legitimidad de la huelga en el año de 1303 D.C., prohibida por el Rey Eduardo I de Inglaterra, es decir, todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración de trabajo". (4)

En Francia y Alemania se encuentran con prohibiciones semejantes a las mismas ordenanzas que trataron de aniquilar a las asociaciones de compañeros.

En el análisis hecho en "La Ley Chapelier de 1791", promulgada durante la Revolución Francesa, se pudo deducir que el individuo y las tres garantías que se pretendían alcanzar eran: la de igualdad, libertad y fraternidad, las cuales buscaban la defensa constante de la persona humana; así mismo en medio de la Revolución Francesa aparece el pensamiento burgués en el ámbito legislativo, ya que se promulgó una ley que prohibía las coaliciones y las huelgas, antecedentes necesarios de esta ley, llamada así por el nombre del diputado que la propuso.

TOLERANCIA DE NAPOLEON III. " Fue precisamente Luis Napoleón Bonaparte, quien nuevamente reinstala la República a través de la revolución, con base

4 DE LA CUEVA, Mario. "El Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, Capítulo LIII. Décima Edición, Editorial Porrúa México. 1985. Pág 634.

obrera, derrocando al Rey Luis Felipe y concede el derecho de huelga al expedir a Ley del 25 de marzo de 1864.” (5)

1.1.6 Inglaterra

En este país es en donde podemos hablar del mayor desarrollo industrial en los albores de la llamada Edad Moderna, se desarrollaron pequeños movimientos obreros y se consiguieron beneficios para la clase trabajadora; ciertamente la revolución industrial iniciada en Inglaterra y expandida sobre todo el continente Europeo, junto con la Revolución Ideológica de Francia entre otras causas; fueron las que determinaron el nacimiento del Capitalismo Industrial de nuestra época; para que el triunfo de la Revolución Industrial acabara con el sistema feudal inglés.

Sin embargo, las luchas sociales en Inglaterra se inician a fines del siglo XVIII, en donde aparecen las sociedades mutualistas de diferentes provincias inglesas, las cuales fueron dirigidas por el obrero artesano Tomas Handy.

Hacia el año de 1818, en la provincia de Lancashire, estalla una huelga de trabajadores textiles, siendo reprimida y arrastrados sus dirigentes, declarándose ilegales las organizaciones obreras; no obstante el terror continuó del oleaje de huelgas, el estado burgués británico concedió a los trabajadores ciertos beneficios y derogó la ley contra las coaliciones en el año de 1834, al mismo tiempo que se desarrollaba la conciencia de clases de los trabajadores ingleses, apareciendo además el movimiento social organizado y poderoso como fue el Cartista.

La crisis inglesa de 1836-1837 produjo el cierre de fábricas y como consecuencia, el cese de miles de trabajadores y artesanos. En el año de 1836 se fundó la asociación de trabajadores dirigida por William Loret y al año siguiente

5 CARRASCO Cházaro, Francisco José Op, Cit P.P. 9-10

se llevó al parlamento una carta que contenía seis puntos del programa democrático de dicha organización.

El 4 de febrero de 1839 se celebró en Londres la primera convención Cartista con la presencia de 53 delegados, apareciendo entre ellos obreros de la talla de Ocanor Hard; y como el parlamento no hiciera caso de las peticiones, los trabajadores acordaron llevar a cabo el mes sagrado, es decir, una huelga general, que fracasó debido a defectos de táctica de lucha, pero la experiencia de la derrota fue enorme y más tarde en 1848, había de celebrarse en el mismo Londres la primera huelga internacional, prescrida por Carlos Marx y Federico Engels, de quienes naciera el célebre manifiesto comunista que ha servido de bandera del movimiento obrero del mundo". (6)

1.1.7 Alemania

Con el establecimiento de la primera huelga internacional y la popularidad de las doctrinas Marxistas, aparecen los grandes movimientos huelguistas, no solo en Alemania, sino también en Italia, a través del movimiento revolucionario de 1848, que repercutió en las revoluciones nacionalistas.

1.1.8 Italia

La igual que en Alemania y en Inglaterra, aparecen los grandes movimientos huelguistas con las doctrinas Marxistas y con la primera huelga internacional.

1.1.9 Medios del Siglo XIX

De acuerdo con la evolución y fortalecimiento de la conciencia de clase de los obreros, derivación natural del desarrollo de las industrias, a mediados del siglo XIX, aparece una teoría científica, elaborada por Federico Engels y Carlos Marx denominada "Manifiesto Comunista".

6.-- CARRASCO Cházaro, Francisco José Op. Cit. P.P. 11-12

Este Manifiesto Comunista, para mejor comprensión de los obreros, está dividido en varios capítulos, a saber: Burgueses y Proletarios; Proletarios y Comunistas; Literatura Socialista y Comunista que a su vez; se subdivide en cinco partes como sigue:

- 1) Socialismo Reaccionario.
- 2) Socialismo Conservador o Burgués.
- 3) El Socialismo y el Comunismo Crítico.
- 4) Socialismo Utópico
- 5) Actitud de los comunistas ante los Diferentes Partidos de Oposición.

Al estudiar y leer el documento que nos dejó Carlos Marx y Federico Engels, de entre los legados más importantes, encontramos la siguiente expresión: "La historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días, es la historia de la lucha de clases". (7)

Federico Engels y Carlos Marx, definen a la burguesía diciendo: "Es la clase de los capitalistas modernos, propietarios de los medios de producción social que emplean el trabajo asalariado". (8)

También al hablar Engels y Marx de los proletarios se expresan de la siguiente manera: "La clase de los trabajadores asalariados modernos, que privados de medios de producción se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir". (9)

7 Marx, Carlos/ENGLES, Federico. " Manifiesto del Partido Comunista. Editorial Grijalbo México, 1970.

Pág 30

8 MARX, Carlos/ENGLES, Federico. " Manifiesto del Partido Comunista. Editorial Grijalbo México, 1970.

Pág 125.

9 MARX, Carlos/ENGLES, Federico. " Manifiesto del Partido Comunista Editorial Grijalbo México, 1970. Pág 30.

En el segundo capítulo, denominado proletarios y comunistas, se inicia un análisis de la posición de los comunistas, frente a otros partidos de trabajadores, en el documento a análisis se apuntan varias reformas que habrán de realizarse tales como la expropiación, abolición del derecho de herencia, fuerte impuesto progresivo, confiscación de la propiedad de todos los emigrados y sediciosos, centralización del crédito en manos del estado a través de un banco nacional con capital del mismo estado, así como el monopolio exclusivo y centralización de todos los medios en manos de este; obligación de todos de trabajar, educación gratuita para todos los niños, combinación de la agricultura y la industria; con estos cambios se ha de conseguir la sustitución de la antigua sociedad burguesa. Hoy día algunas de esas medidas, se aplican incluso en los países más capitalistas del orbe.

En el capítulo tercero del documento en cuestión denominado literatura Social y Comunista, se menciona un estudio a través de la Sociología y la Filosofía de todos los tipos del socialismo.

Respecto a la actitud de los comunistas ante los diferentes partidos de oposición, que es un rubro importante de dicho documento, se analiza la posición de los comunistas ante los diferentes partidos políticos opositores.

En la época plena de liberalismo, la idea de libertad del individuo para contratarse con quien más le conviniera, para lo único que sirvió fue para la explotación a la que fue sometido, y estamos seguros, que esto sirvió como parte de la inspiración que llevó a Marx a realizar su obra.

Este Manifiesto del Partido Comunista ha sido una de las banderas del movimiento obrero del todo el mundo, la idea de igualdad de los seres humanos siempre será atractiva, y la obra de Marx a pesar de los últimos acontecimientos,

mundiales en éste fin de milenio, tiene una gran aportación en postulados, económicos e históricos de invaluable importancia para la humanidad.

1.2 HISTORIA DE LA HUELGA EN MÉXICO

A continuación haremos un análisis de los aspectos históricos más importantes del Derecho de Huelga en nuestro país.

1.2.1 Preceptos y Pensamientos de los Legisladores de 1857 con relación a la Huelga.

"Republicanos y realistas, federalistas y centralistas, diseñaron el nuevo Estado Mexicano. Nuestro país no fue ajeno a la situación de los trabajadores en el resto del mundo. Francia nos envió los Derechos del Hombre y del Ciudadano, con las ideas de un liberalismo asfixiante".(10)

La Constitución de 1857, con base y norma en el liberalismo que emana de la Revolución Francesa de 1779, siempre estuvo dirigida a defender al hombre, esta Constitución, estableció la igualdad de los mexicanos, al menos en teoría, y únicamente en cuanto a las garantías individuales, pues aún no se concebían las garantías sociales.

"El proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa del trabajo". (11)

10 BRISEÑO Ruíz, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo" Editorial Harla. México 1985. Pág 79

11 BRISEÑO Ruíz Alberto Op it pág 81

Como podemos ver las buenas intenciones del legislador no incluían un mínimo de prestaciones y derechos para el empleado, y se limitaba a garantizar la supuesta libre empresa.

"El 5 de febrero de 1857 fue jurada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort, su fino corte liberal, le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios". (12) Con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores.

El Artículo Cuarto, faculta al individuo a: "...abrazar la profesión, industrial o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos" (13).

El Artículo Quinto, modificado en 1873 y en 1898, prevé que: "...nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...". (14)

El texto de estos artículos se refiere a la filosofía individualista y además cuida que no sea molestado el individuo en lo más mínimo. Esta posición individualista se justifica en esta Constitución, ya que eran las circunstancias sociales e intelectuales que prevalecían en ese lapso histórico del pueblo mexicano.

Así mismo, el Artículo Noveno nos refiere: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...". (15)

11 Biseño Ruíz Alberto Op. Cit. pág 81.

12 Ibídem.

14 CARRASCO Cházaro, Francisco José Op. Cit. Pág 79

15 ENCICLOPEDIA DE MEXICO Op Cit Pág. 79

Del texto de ese artículo se desprende claramente el derecho o facultad que tiene todo ciudadano de agruparse. Este es el derecho de reunión que consagra en su Artículo 9º la Constitución de 1917; no se puede acusar a los constituyentes de 1857 de alérgicos al derecho de asociación profesional, puesto que no existía ni se daba la circunstancia para su nacimiento, ellos interpretaron fielmente la filosofía dominante de su época y los constituyentes de 1917 respondieron a su vez al medio en que actuaron.

CODIGO PENAL DE 1817. Retrocederemos un poco para después entrar en materia y saber como se incorporó a nuestra legislación este Código.

Al restaurase la República, después del retiro de las tropas francesas, México sufría un estado de depreciación económica. La riqueza la monopolizaba el clero y la pseudo aristocracia, elementos negativos de nuestra vida social. Ricos avaros que abrían sus baúles y cajones polvorientos contemplando sus riquezas a costa de la miseria del pueblo mexicano, y, aunque hoy día en comparación con dicha época podamos hablar de un mejor reparto de la riqueza y condición de vida, parece que la historia se está repitiendo.

Se dice que la falta de visión de estos pobres ricos, obligó a Porfirio Díaz abrir las puertas al capital extranjero, el cual, recibió ciertos privilegios aportados por el Estado mexicano, estos capitalistas extranjeros acabarían dominando nuestra economía dirigiéndola a placer, secundados por el gobierno.

Los extranjeros llegaron a constituir una vergonzosa plutocracia que el pueblo designó con el calificativo de científico, siendo su jefe nato Porfirio Díaz.

"Es obvio que durante este negro lapso de nuestra historia no solo se desconocieron los elementos del Derecho del Trabajo, sino además en el Código

Penal de 1871, estos ilustres defensores del orden establecido, integrando una comisión encabezada por Martínez de Castro, José María Lafragua, Manuel Ortiz de Montellano y Manuel Zamacona, para redactar dicho código, se estableció la persecución de todo intento de liberación; licenciados servidores de la tiranía, pero que así mismo se denominaban defensores del orden establecido, tomando como modelo el Código Penal Español de 1870, lo redactaron siendo para el Distrito Federal y Territorios de la Baja California del orden común en materia Federal".(16)

Cualquier semejanza con las interpretaciones que hoy día emite la Corte para apoyar a los Banqueros es pura coincidencia.

"Aprobado dicho ordenamiento legal, el 7 de diciembre de 1871, comenzó a regir el 1º de abril de 1872, y en su Artículo 925 textualmente reza: Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00 o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o empleen otro medio 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".(17)

1.2.2 Las Huelgas más Trascendentales

Las huelgas más conocidas e importantes antes de la Revolución de 1910, fueron las de Cananea, en Sonora y Río Blanco, en Veracruz, de los años 1906 y 1907, respectivamente. En estos movimientos importantes, desde el punto de vista histórico acusan un fondo obrero patronal aunque se les tenga como precursores de la Revolución Mexicana.

16 CARRASCO Cházaro. Francisco José. Op Cit. Pág 17

17 ESTRELLA Campos, Juan. "Principios del derecho del trabajo", México. D.F. Editorial Talleres de la U.N.A.M .1989 .Pág 116.

El primero de junio de 1906, en el centro minero de Cananea Consolidating Mining Copper, Co., aproximadamente dos mil trabajadores encabezados entre otros por Esteban Baca Calderón, Manuel M. Dieguez y José Ríos, inconformes con los bajos salarios que percibían, decidieron formular una propuesta por escrito y de hecho pidieron la reducción de jornadas de ocho horas, salario de \$5.00 por día, la obligación de ocupar el 75% obreros mexicanos, ya que se ocupaban tan solo el 50% o menos, trato decoroso, y derecho de ascenso. La empresa integrada por norteamericanos, ~~ayudada~~ por el gobierno imperante en ese período, se negó a conceder los puntos petitorios.

Los obreros al no recibir respuesta satisfactoria decidieron abandonar las instalaciones e iniciar un paro de labores. Ante esta circunstancia, el gobernador del Estado de Sonora, autorizó el paso de soldados americanos, que junto con militares mexicanos agredieron a los trabajadores en su propia patria. En respuesta a este hecho ignominioso, derivado por el convenio entre la oligarquía gobernante y los explotadores de Allende el Bravo, los obreros incendiaron cinco depósitos de madera resultando un gran número de muertos y heridos.

El desenlace tuvo como consecuencia, muertos y muchos aprehendidos, los cuales fueron enviados a las tinajas de San Juan de Ulúa, en Veracruz..

La huelga de Río Blanco fue un movimiento que se fue gestando a partir de 1906, cuando los trabajadores de la región febril de Orizaba, alentados en cierto modo por el éxito de los trabajadores de Jalapa, lograron organizarse y transformar su sociedad mutualista en un sindicato de resistencia, creando el Círculo de Obreros Libres.

Los movimientos de referencia dieron origen a la formación de sindicatos en los Estados de Puebla, Tlaxcala, Hidalgo y en el propio Distrito Federal.

Como vehículo de información emitieron un periódico denominado Revolución Social, en el que hicieron intensas propagandas llamando a los obreros de México a organizarse, generando una actividad combativa de los trabajadores en diversas entidades del país. Esto hizo que los patrones decidieran actuar en contra de la clase obrera e impusieron un reglamento general de trabajo que prohibió la organización sindical.

Un grupo de trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de Atlixco y Puebla declararon una huelga oponiéndose al reglamento que prohibía a los trabajadores entre otras cosas, formar sindicatos, por lo que los obreros de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, del Estado de Veracruz, apoyaron a sus compañeros de Atlixco y Puebla mediante un paro y, a su vez, solicitaron aumento de salarios, reducción de jornadas de trabajo, mejores condiciones de vida, medidas higiénicas en las fábricas, así como la abolición de las tiendas de raya. Estos trabajadores fueron dirigidos por José Morales y otros miembros afiliados a la creciente organización de trabajadores que se llamó el Círculo de Obreros Libres.

Ante las circunstancias, Porfirio Díaz, a instancia de los patrones, ordenó que el conflicto lo resolviera un árbitro, designándose el mismo como tal, sometiéndose los trabajadores a su arbitraje; así el 7 de enero de 1907 se convocó a una asamblea en el Teatro Gorostiza de la Ciudad de Orizaba en cuya reunión se habló del conflicto con la asistencia de más de tres mil obreros, resultando el arbitraje favorable a los industriales, recomendándole a los trabajadores reanudar sus labores.

Ante esta situación parcial que favorecía a los empresarios, los obreros se declararon en huelga, recorrieron las principales calles de Orizaba, enfilaron hacia Río Blanco y liberaron a los presos, atacaron a personas, propiedades y a los

encargados de las tiendas de raya; el Coronel Francisco Ruiz, jefe político de Orizaba, al no poder con la situación, solicitó refuerzos a Veracruz llegando en su auxilio el 13er. batallón al mando del General Rosalino Martínez.

"En el barrio de Motzorongo en Río Blanco, las tropas en cuestión abrieron fuego ejecutando sin ser juzgados en tres días, a más de 300 prisioneros; el 2 de enero de 1907 los trabajadores de hilados y tejidos del Estado de México, declararon un paro en apoyo a los huelguistas de Orizaba y Puebla; por su parte los trabajadores del ferrocarril central de Monterrey declararon la huelga en solidaridad y se suman a la huelga los obreros de hilados de Tizapán y de la Purísima del Distrito Federal". (18)

Los ideólogos mexicanos Ricardo y Manuel Flores Magón por largo tiempo y con una tenacidad ejemplar, a través de sus diversos escritos en los periódicos, guiaron y prepararon la mente de los obreros mexicanos, habiendo cristalizado las enseñanzas en el programa del Partido Laboral Mexicano, el cual contenía 13 puntos fundamentales. Dicho documento pudo haber constituido la base y esencia del Derecho Laboral Mexicano; cabe mencionar que la tendencia revolucionaria Magonista estuvo influenciada por las ideas de Carlos Marx.

Los Hermanos Flores Magón siempre pugnaron porque los obreros mexicanos de aquella época abandonaran el mutualismo propio de Edad Media por un programa ágil de lucha en contra del régimen porfirista.

A través de su partido de ideología socialista, dieron a la luz un manifiesto, y publicaron el programa de dicho partido que pugnaba por una efectiva democracia y derechos laborales, constituyendo la bandera de lucha del proletariado mexicano antes de la Revolución de 1910.

18 CARRASCO Cházaro, Francisco José Op. Cit Pág 21

Con estos conceptos, la ideología del grupo Flores Magonista y las experiencias de Cananea y Río Blanco, se provocó en la mente del trabajador mexicano entusiasmo dentro de las corrientes de superación y liberación de clase, y se esto se generó por su propio esfuerzo y no de otros grupos sociales; significando que la libertad de los trabajadores se consigue por los propios trabajadores.

"El Partido Liberal Mexicano pugnó por la obligatoriedad de trabajo para la subsistencia, con la sola excepción de los ancianos o los impedidos e inútiles y de los niños". (19)

Así mismo, "Ricardo Flores Magón en una de sus arengas concibe la patria señalando que es la tierra misma, la cual debe pertenecer a todos los nacionales, de no ser así, no puede ser legítima, auténtica; los hombres, desgraciadamente agonizan trabajando el surco que no es de su propiedad, los mineros acaban en las minas de otros que son de los capitalistas extranjeros, los trabajadores dejan su vida y pierden su sangre para beneficiar al burgués, ¿qué patria tienen?. Vosotros no teneis patria, porque todo lo que existe en México pertenece a los extranjeros millonarios que esclavizan a nuestros hermanos; no tenéis en que caeris muertos". (20)

1.2.3 Creación del Derecho de Clase

Las clases son grupos humanos, en los cuales uno puede apropiarse del trabajo de otro ocupando un lugar diferente en determinado régimen económico-social.

19 AGUIRRE González, Beltrán. Gonzalo, "Un Precursor y Realizador de la Revolución Mexicana" México Editorial del Injuve. 1985. Pág 41.

20 ESTRELLA Campos. Juan Op. Cit.. Pág.123

La lucha de clases engendra dos formas fundamentales: esclavistas y esclavos; señores feudales y campesinos (sieivos); burgueses y proletarios.

A raíz de los acontecimientos de Río Blanco y Cananea, Nogales y Santa Rosa, y la publicación del programa político del Partido Liberal Mexicano, sobrevino el movimiento armado de 1910 con el derrocamiento del gobierno porfirista.

La Revolución triunfante legisló, superficialmente, sobre materia de trabajo y el gobierno de Francisco I. Madero expidió una ley creando el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, en 1911.

En los años de conflicto aprobaron las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos, pudiéndose considerar este acuerdo como un antecedente de contrato colectivo de trabajo. Este acuerdo fue vehículo de difusión de los actos legislativos de los países europeos, difundió las corrientes relativas a la protección del trabajo de los diversos Estados de la República. Así mismo se hicieron esfuerzos para dar publicidad a leyes de trabajo en beneficio de los obreros.

"Es importante destacar que en el Estado de Coahuila se legisló sobre materia de Trabajo en 1912, Veracruz lo hizo en 1914, Yucatán en 1915, Hidalgo y Zacatecas en 1916." A la par del cambio sucedieron ciertos acontecimientos de carácter político como fue el cuartelazo ejecutado por militares y algunos civiles en contra de su Presidente Francisco I. Madero, creando un estado de ánimo propicio de transformaciones más que políticas, de carácter social." (21)

Después de sacrificar a personas inocentes, son aprehendidos el Presidente,

21 *Ibidem*. Pág. 30

Francisco I Madero y el Vicepresidente, Pino Suárez, "obligados a renunciar con base al artículo 72, fracción 11 y artículo 82 de la Constitución de 1857 que facultaba a la Cámara de Diputados a admitir la renuncia, así como a nombrar presidente interino", (22) ascendiendo a la Presidencia de la República el usurpador Victoriano Huerta, y ante el descontento por el asesinato de Madero y Pino Suárez, en un rancho llamado Guadalupe, el gobernador del Estado de Coahuila Venustiano Carranza, se levantó en armas en contra de la usurpación y el crimen, siendo entonces autorizado por la legislatura Coahuilense a armar fuerzas para coadyuvar al sostenimiento del orden constitucional iniciando este movimiento sobre bases estrictamente legales; apremiado por necesidad y urgencias del pueblo mexicano pronto habría de iniciarse por rumbos ajenos al Plan político de Guadalupe; existen diversos autores que opinan sobre el particular que esta insurrección se convirtió en una auténtica lucha de clases.

Sabemos de antemano que la lucha empezó contra el usurpador Victoriano Huerta y solo fue para cambiar un hombre por otro, sin un programa de realización social; aunque es cierto que el Plan de Ayala publicado y toda aquella literatura revolucionaria había venido haciendo mella en la mente de la clase trabajadora, había sido rebasado en aras y búsqueda de nuevos horizontes.

"Uno de los pocos pensadores que seguía el carrancismo, el Licenciado Luis Cabrera, con su discurso pronunciado el tres de diciembre de 1912 en la Cámara de Diputados, obligó a Victoriano Huerta a expedir la ley del 6 de enero de 1915, en la cual, indudablemente surge el Derecho Agrario Mexicano".(23)

El Plan de Ayala contenía en forma general la reivindicación de la tierra en favor del campesino, es así como un movimiento de fracción se convierte en una auténtica revolución para substituir la vieja idea de la justicia por una nueva.

22 Enciclopedia de México, Tomo IV. Pág 89.

23 CARRASCO Cházaro. Francisco José. Op Cit. Pag 31.

CAPITULO II TEORÍAS Y CONCEPTOS DEL DERECHO DE HUELGA

2.1 ANTECEDENTES DE LA HUELGA

Para entrar en materia estudiaremos en una forma breve los primeros conceptos de huelga en nuestra legislación, pues fue en México, el primer lugar donde se legisló sobre este derecho.

Efectivamente la huelga es un auténtico estatuto de la clase trabajadora cuya más alta manifestación fue su tránsito, y debe de ser vista como un hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, respaldado, como un derecho constitucional legalmente protegido. Un hecho inusitado, nacido de una verdadera revolución social de la historia en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América mencionaba siquiera el nombre de huelga, como lo acreditaremos a continuación.

A) *UN APUNTE SOBRE LOS SISTEMAS ALEMÁN, FRANCÉS E ITALIANO*

Considero el derecho de estos tres países, porque representaban soluciones distintas; Alemania, a diferencia de Francia, nunca ha asegurado constitucionalmente el ejercicio de derecho de huelga, este país " lo hizo en la Constitución de octubre de 1946 para la IV República, aseguramiento que fue ratificado en la Constitución degaullista del 4 de octubre de 1958, y de Italia, pueblo que incluyó el Artículo 40 de la Constitución republicana de diciembre de 1947. Mientras Francia ha emitido algunas disposiciones para regular su ejercicio, los sindicatos italianos se han opuesto sistemáticamente a cualquier reglamentación". (24)

24 *IBIDEM* PÁG 33.

1) "EL DERECHO ALEMÁN: La Constitución de Weimar de agosto de 1919, expresión del pensamiento social democrata que venía del siglo XIX, lanzó la primera Declaración Europea de Derechos Sociales cuya fuerza se hizo sentir sobre el constitucionalismo de la postguerra de un buen número de los pueblos de Europa, pero, no contenía ninguna disposición sobre la huelga".(25)

Podemos decir que no existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales, sin embargo, el derecho vigente reconoce el principio de su libertad que conlleva a ciertas limitaciones legales, cuya violación las hace ilícitas si contradicen obligaciones concretas de los contratos colectivos o violan las reglas generales de conducta.

Ahora bien, la misma situación se presentó en la Ley Fundamental de Bonn, de mayo de 1949. Los maestros alemanes, en una edición de 1955, escribieron que no existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales, no obstante, algunas disposiciones del orden jurídico se refiere a ellas.

2) *EL DERECHO FRANCÉS*: Al concluir la Segunda Guerra Mundial, la Asamblea Constituyente de ese país expidió la Constitución de la que sería la IV República de aquella nación. En el preámbulo se dice que:

"El pueblo reafirma solemnemente los derechos y libertades del hombre y del ciudadano consagrados en la Declaración de 1789, y los principios fundamentales reconocidos por las leyes de la República. Y proclama, además, como particularmente necesarios a nuestros tiempos, los principios políticos, económicos y sociales siguientes: El derecho de huelga se ejercerá en el marco de las leyes que lo reglamenten". (26)

25 *Ibidem*. Pág. 33.

26 *Idem*. Pág. 35

Doce años más tarde, la Constitución de la V República, ratificó el preámbulo de 1946.

El Pueblo Francés proclama solemnemente su devoción a los derechos del hombre y del ciudadano y a los principios de la soberanía nacional, tal como se definieron en la declaración de 1789, completados por el preámbulo de la Constitución de 1946.

Por tanto, la norma Constitucional sobre el derecho de huelga continúa formando parte del orden jurídico vigente.

Para las consideraciones complementarias, Juan Estrella Campos, usa como guía la obra de Helena Sinay, profesora de la Facultad de Derecho de Estrasburgo, que tiene por título "La Grave" de los volúmenes del *Traité Droit du Travail*, dirigido por G. H. Canurluck, maestro de la Facultad de Derecho y ciencias políticas de la Universidad de París. La cual, en opinión del sustentante, no tiene ninguna reglamentación legal de la huelga, si bien es posible que en las convenciones colectivas se incluyan algunas disposiciones para su ejercicio, si partimos de la ausencia de normas convencionales en la que Helena Sinay postula los principios siguientes:

- a) La huelga es absoluta, pues no obstante su nocividad, su fecha de inicio queda al arbitrio de los organizadores, quienes no están obligados a esperar el resultado de algún procedimiento conciliatorio ni a la observancia de formalidades previas, de lo que se puede establecer sin lugar a dudas que el periodo conciliatorio previo en nuestro derecho no existe.
- b) La Corte de Cesación, en jurisprudencia constante, ha rechazado la acción de ilicitud de la huelga cuando no se acude a los procedimientos legales de conciliación o si se suspenden las labores

antes de que concluya el procedimiento, lo que da por resultado que la huelga no esté subordinada a ninguna contingencia temporal.

- c) Finalmente, la huelga no presupone ni un aviso, ni un recuento previos". (27)

3) *EL DERECHO ITALIANO*: "Alessandro Levi se hizo cargo del derecho de huelga, artículo importantísimo en el que recogió parte de los apasionados debates de la Asamblea Constituyente. -----

El artículo 36 del proyecto decía: "...que todos los trabajadores tienen derecho a la huelga...., lo que indica y el título del estudio de Levi lo comprueba, es que la huelga se elevó a la condición de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores. En el curso de debates, convertidos en el número 40 de la Carta Magna, adquirió la redacción siguiente: El derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo regulan. Si se compara esta noción con la del preámbulo de la Constitución francesa de 1946, se observará que son idénticas. De los debates que transcribe Levi se puede concluir que los diputados no quisieron constitucionalizar ninguna modalidad, pero tampoco admitieron la amplitud del artículo 36 del proyecto". (28)

Su transcendencia como ejemplo para la vida jurídica del pueblo italiano consiste en que los sindicatos obreros han rechazado todo intento de reglamentación, pues consideran que probablemente conduciría a limitaciones en el ejercicio del derecho.

No existe ningún debate en la historia sobre la esencia de los derechos

27 *Ibidem*. Pág 36.

28 SANTOS Azueta. Héctor, "Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial Porrúa, Primera Edición, México. página 38.

sociales del trabajo que pueda rivalizar en belleza y amor por la justicia en el torneo oratorio de diciembre de 1916.

En México, "El derecho de huelga y el debate sobre el artículo quinto de la Carta Magna. En la sesión vespertina del 19 de diciembre de 1916, se presentó el proyecto del artículo quinto por la Comisión de la Asamblea, integrada por los diputados Múgica, Román, Monzón Recio y Colunga. Un grupo de constituyentes. Aguilar, Vega Sánchez, Jara, Victoria, Tépal, Mayorga y Martínez, propuso una noción suspensiva a efecto de que la comisión pudiera estudiar las observaciones que había formulado, entre los que se encontraba un párrafo final: que establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales".(29) La comisión no aceptó la propuesta en su dictamen.

El discurso de Macías: Jurista eminente y hombre de amplísima cultura que sería más tarde rector de la Universidad Nacional, fue enviado por Carranza a la Asamblea para que ayudara a orientar el debate en torno al artículo quinto. En un discurso improvisado, en el que se amontonaron las ideas y las instituciones, hizo varias referencias a la huelga, entre ellas, tenemos la siguiente: "Esta ley, proyectos de ley del trabajo que había preparado Macías por encargo del Primer Jefe reconoce como derecho social económico a la huelga, y a renglón seguido una breve explicación.

Aquí se presentan como reaccionarios, a los que se han preocupado por la clase más importante y más grande de la sociedad, la cual desde los principios de la XXVI Legislatura, fue el eje sobre el que estaba girando esta. No solamente soluciona los conflictos sino en seguida viene a decir cuál ha de ser el objeto

29 DIARIO DE DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE 1916-1917. Tomo 1. México. Páginas 700 a 713.

defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlos, sino que es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica".(30)

" Al terminar el debate del destacado diputado el Ingeniero Pastor Rouaix-Macías sobre el artículo quinto, se acordó formar una comisión que se encargara de la futura declaración de los derechos sociales. Integrandose con el mismo Ingeniero Secretario de Fomento, el cual actuó como Presidente, con el Lic. Macías, pivote de las reuniones, y los diputados Zavala, Góngora, Calderón, Rojas, De los Ríos y Dorador. El 13 de enero de 1917 entregó la Comisión dicho proyecto.

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesario la unión, que entre los individuos indicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de presentar el servicio y alcanzar una retribución más equitativas.

Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas; es cesar el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercían sin violencia". (31)

Derivados de los renglones que anteceden, se redactaron las fracciones XVII y XVIII, de la Constitución, la segunda de las cuales fijó con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga;

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

30 Ibidem. Tomo 11. Pág. 79

31 Ibidem. Pág 18.

Fracción 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 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 adeudo relativo a la suspensión del trabajo.

El Dictamen y Proyecto de la Comisión de la Asamblea Constituyente; estuvo prescrida por el General Francisco J. Mújica y se integró con los diputados Recio, Román, Colunga y Monzón, quienes manifestaron:

" 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 ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en el caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno". (32)

En la exposición de los motivos del dictamen se encuentra el párrafo siguiente:

"Queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos capital y trabajo que aparecen en la Fracción XVIII, me parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades".(33)

32 Ibidem. Pág. 618

33 Ibidem. Pág 620.

Existe un indudable error en el Diario de los Debates del 23 de enero de 1917, en donde dice casos en los que puede considerarse lícita una huelga, debe decir ilícita, ya que de otra manera no tendría correlato en la Fracción XVIII.

De los debates de enero de 1917 en la Asamblea Constituyente, se desprende.

"Los Diarios Oficiales del Congreso, son bastante confusos. En ellos se habló de una supuesta suspensión de labores en los establecimientos que producían el parque del ejército, que fue reprimida violentamente con apoyo en la ley de 1862, culminando con el encarcelamiento de algunos trabajadores y la sentencia de muerte del aparente líder, un obrero llamado Velasco, dictada por el consejo de guerra. El resultado de la discusión fue una adición a la Fracción XVIII, aprobada por la asamblea. Los obreros de los establecimientos febriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al Ejército Nacional".(34)

Sabido es que todas las relaciones de trabajo están protegidas por el Artículo 123 Constitucional. El caso del derecho de huelga no fue un producto de meditaciones teóricas, ni tuvo su origen en doctrinas más o menos elaboradas, fue como todo el derecho del trabajo, una manifestación de la tragedia de los hombres que sufrían la injusticia de los salarios de hambre y que sabían que solamente su acción y la de sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones diversas y humanas para la prestación de los servicios.

A continuación nos referimos al lapso comprendido entre la declaración de derechos de 1917 y la promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

34 Ibidem. Pág. 624

" El maestro Estrella Campos, consulta distintas leyes de los Estados de Sonora, Sinaloa, Puebla, Chiapas, Jalisco, Tamaulipas y Oaxaca, y afirma que es notoria la influencia de la Ley de 1918.

Por lo tanto, ofrece una comparación de éstas con la mayor brevedad, he aquí algunas de sus ideas y disposiciones fundamentales:

- a) Sobria y precisa definición del Artículo 153.- La huelga es el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.
- b) En el Artículo 148 de la Ley se nota una diferenciación entre los requisitos del fondo, que son las causales de huelga, y los de forma, que son las formalidades que deben de observarse para la suspensión del trabajo.
- c) El Artículo 154, es la enumeración, que valora limitativamente las causas para la procedencia de la huelga; cumplimiento de contrato (colectivo), de trabajo, su modificación en beneficio de los trabajadores, y el apoyo de una huelga lícita. Una enumeración bien pobre, que ni siquiera mencionaba la exigencia de la celebración de la convención colectiva.
- d) El Artículo 158 consignó los requisitos formales: la huelga se desarrollará pacíficamente, tiene por objeto algunas de las causales señaladas en la ley, se formulará y fundará su petición en escrito dirigido al patrón, este no contestará o lo hará en forma negativa, así como se informará a la autoridad.
- e) El legislador le dio el nombre de huelga lícita a la que satisficiera los requisitos.
- f) El Artículo 159 recogió el mandamiento especial de la Fracción XVIII de la declaración, que ordena que en los servicios públicos, se

anuncie con diez días de anticipación, la fecha de la suspensión de los trabajos.

- g) Se debe pensar que los autores de la ley conocían las discusiones doctrinales acerca de los efectos de la huelga sobre las relaciones individuales del trabajo, pues en el Artículo 155 dijeron que: la huelga solo suspende los efectos del contrato, sin terminarlo.
- h) El último dato que menciona del Dr. Estrella Campos, se relaciona con el arbitraje obligatorio, que deriva del Artículo 169." (35)

2.2 .LOS TRES PROYECTOS DE LEGISLACION FEDERAL Y LA LEY DE 1931

En el presente trabajo no se hace un análisis minucioso de los tres proyectos que precedieron a la ley, ni de ella misma, no obstante, analizaremos algunas cuestiones:

"Se sabe que el primero fue preparado en el año de 1928, dentro del período presidencial del General Plutarco Elías Calles, por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, el Doctor José Manuel Puig Casaurang, sometido, en acuerdo con el Secretario de Gobernación, el Lic. Emilio Portes Gil, a una convención obrero patronal que sesionó a partir del 15 de noviembre, no teniéndose noticia de los colaboradores del Doctor Puig. El segundo del año, 1929 conocido como Proyecto Portes Gil, fue preparado por los abogados de apellido Delhumeau, Balboa e Iñárritu, pero no llegó a discutirse en las cámaras, finalmente, el tercero, Proyecto de la Secretaría de Industria, siendo su titular el licenciado Aarón Sáenz, fue redactado y defendido en el Consejo de Ministros por el Maestro y Licenciado Eduardo Suárez.

35 Ibidem. Pág. 635.

Presentaremos ante todo, la definición de la huelga que fue grabada en el Artículo 253 del proyecto primero:

...huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". La definición se reprodujo en el Artículo 322 del Proyecto Portes Gil y pasó al 259 del Proyecto de la Secretaría de Industria, solo se añadió el término temporal a la palabra suspensión." (36)

– Los tres proyectos sin declaración expresa, propusieron la diferencia entre requisitos de fondo para la legitimidad de la huelga:

- a) En los primeros se encuentra el señalamiento de las causales de huelga, con una mayor comprensión del problema en el Artículo 323 del proyecto Portes Gil, que podría ser un antecedente de la ley de 1931; conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; celebración, revisión, modificación y cumplimiento del contrato colectivo; y huelga por solidaridad. El segundo requisito de fondo se refería a la existencia de una mayoría de dos terceras partes, comprobadas antes de la suspensión de las labores.
- b) Los requisitos formales de los primeros proyectos son el anticipo a la preparación del tercero, cuya reglamentación, con determinados cambios, pasó a integrar el artículo de la ley de 1931; pliego de peticiones dirigido y entregado al patrono; señalamiento de un plazo no menor de seis días y diez en los servicios públicos para la suspensión de los trabajos; fijación del día y la hora en que se suspenderían las labores, dejar que transcurriera el plazo que se hubiere fijado para que el empresario contestara las peticiones; y aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

36 Ibidem. Pág. 43.

Los tres proyectos, especialmente el tercero, elaboraron tres conceptos básicos del derecho de huelga; existente o inexistente, lícita o ilícita, de conformidad con la fracción XVIII del artículo 123, imputable o inimputable al patrón.

De la misma manera se trata de que la huelga sea pacífica y se condenan los actos violentos que quedan sujetos a las responsabilidades penales y civiles que correspondan.

Vale la pena recordar el principio de que la huelga solo suspende la vigencia de las relaciones individuales de trabajo por todo el tiempo que dure, sin terminar o extinguir los derechos y obligaciones que emanen de ella.

En el apartado XXXIX de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dice:

“ 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” (37)

El proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal de Trabajo de 1933; en consecuencia, las disposiciones del Proyecto siguen en los lineamientos generales de la ley, 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 lo contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adeudadas para su mayor funcionamiento.

37 *Ibidem*. Pag. 45.

El párrafo anterior nos releva de la necesidad de describir los principios e instituciones de la benemérita Ley de 1931, la cual, en su versión original, hizo honor a la grandeza de la fracción XVII de la declaración de derechos sociales, asegurando la libertad sindical en el ejercicio del derecho de huelga. Cabe, desde ahora hacer notar, que el acto primero de la Comisión Redactora del Proyecto de Ley Nueva, consistió en la supresión de las reformas introducidas con el decreto de 10 de abril de 1941, que mutiló el derecho y extendió a esta conquista obrera los desventurados delitos de disolución social, disposiciones aprobadas y aplaudidas incomprensiblemente por los diputados de la C.T.M. y reveladoras, no solo de una política conservadora y derechista, sino más bien de la tendencia fascista que caracterizó al régimen presidencial que sustituyó al del general Cárdenas.

Las reformas que se presentan aquí en un simple apunte son las siguientes:

- a) La definición de la huelga del artículo 259 se adicionó con la locución, suspensión legal del trabajo, lo que abrió las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad.
- b) Se sustituyó el párrafo segundo del artículo 262, que decía: Los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes, por la frase siguiente: Los actos de creación o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, 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, precepto creador de un delito específico para la huelga, distinto de los delitos del Código Penal, solución que hizo retroceder nuestro derecho a las más duras épocas de los códigos penales del siglo pasado.

Se creó en el artículo 269 bis el delito de disolución social, que completaron las medidas represivas de la huelga, originadas en el ya transcrito artículo 262:

"Se aplicarán las sanciones penales establecidas en el Artículo 262 de la presente ley: A) A los que impidan o estorben la ejecución de las medidas a que se refiere la fracción IV del Artículo 269, Las dictadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que los obreros que no hubiesen abandonado el trabajo continúen en él, o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectados por la huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiese declarado inexistente o ilícita. B) A los que no siendo trabajadores del centro, negociación o empresa respectivos, realicen en una huelga que se comprenda como inexistente o ilícita". (38)

A continuación nos remontaremos a analizar algunos de los primeros conceptos la palabra huelga, cuya definición se da en una forma más completa y concisa.

Creemos que una definición debe contener los elementos fundamentales de la institución. Al respecto nos proponemos buscar y analizar algunas de las propuestas en la antigua doctrina extranjera y nacional con la finalidad de poder expresar algunas ideas.

2.3 DEFINICIONES DE HUELGA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE DIFERENTES DOCTRINAS

2.3.1 DEFINICIONES EN LA DOCTRINA EXTRANJERA

De las definiciones que se han hecho de huelga tenemos entre las más completas, las hechas en la vieja doctrina alemana, como las siguientes:

" 1) *Hueck-Nipperdey, quienes nos dicen que:*

38 DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. México, Editorial Porrúa. 1988. Pág 571

Huelga: Es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevado a cabo por un número considerable de trabajadores en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha". (39)

Señalan los profesores alemanes que los elementos de su definición son:

a) La huelga es la suspensión del trabajo realizada sin el consentimiento del empresario; b) La suspensión de labores ha de ser consecuencia de un plan previo y debe llevarse a cabo por un número importante de trabajadores; c) Es esencial a la huelga la presencia de un fin que responda a las ideas de lucha de trabajo contra el capital; d) Los trabajadores han de tener la intención de reanudar las labores tan pronto se alcance el fin o se ponga término a la lucha.

2) *Walter Kaskel (Arbeitsrecht)*, alcanzó una definición más completa, la cual a la letra nos dice:

"La Huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".(40)

Kaskel, marcó también los elementos de la definición:

- a) "La huelga es la suspensión del trabajo; pero este término tiene un doble sentido, material y jurídico. La huelga es la suspensión de las labores, realizada con la intención de suspender la vigencia de los contratos de trabajo, de lo que se desprende que la huelga no es una notificación de terminación de las relaciones de trabajo;
- b) La suspensión de trabajo de una pluralidad de obreros;

39 HUEK NIPPERDEY, Citado por DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág 78. y siguientes

40 WALTER KASKEL, Citado por DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. Pág. 78

- realizada por un solo trabajador no es suficiente, pero tampoco requiere la huelga, que sean todos los obreros de la empresa;
- c) La suspensión de actividades ha de ser un acto colectivo, producto de un acuerdo y llevada a cabo según un plan;
 - d) La existencia de una finalidad es de esencia en la huelga y consiste, precisamente, en el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo, sea conservando las vigentes cuando el empresario pretende reducirlas o mejorándolas para el futuro;
 - e) La suspensión de labores en el medio para obtener el fin".(41)

Voy a referirme, exclusivamente, al Derecho Francés, respecto del cual diremos, que los maestros de aquella nación, en nombre de una tradición terminológica, continúan empleando la locución interés profesional, ahí donde preferimos los términos intereses o derechos del trabajo o de los trabajadores.

3) *Gerard Lyon-Caen y Jean Pelissier* recopilaron las definiciones que creen, derivan de las sentencias jurisprudenciales.

- a) "La huelga es una modalidad en defensa de los intereses profesionales.
- b) La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa dar satisfacción.
- c) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.
- d) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores". (42)

41 DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo." Tomo II. PP 79-80.

42 GERARD LYON CAEN Y Jean Delissier, Citado por DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. PP 636 – 656.

4) *Los profesores de las Universidades de París Poltiers, Jean Rivero y Jean Savatier, ofrecen una definición bastante completas; nos dicen:*

Huelga: "Es la cesación del trabajo llevado a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia".(43)

5) *No creemos posible acuñar una definición que convenza a alguien, por lo que propondré una que comprenda los elementos fundamentales del concepto de huelga, pero la del Profesor Mario Cuevas, me parece la más adecuada.*

Huelga, " Es la suspensión concertada del trabajo llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que responden 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 todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad" (44)

Existen algunas otras definiciones en la doctrina extranjera, pero su relieve es menor.

2.3.2. DEFINICIONES EN NUESTRA DOCTRINA HASTA LA LEY DE 1931

A continuación se presentará una serie de diferentes definiciones de la huelga, conforme a los Estados de la República.

Antes de entrar en vigor la Ley federal de Trabajo de 1931, las legislaciones de los estados presentan diversas definiciones que pueden reducirse a las cuatro

43 *Ibíd.* Pág. 842

44 *Ibíd.* Pág. 853

siguientes, en la inteligencia de la contenida en la Ley del Trabajo de Tamaulipas, es la más parecida a la legislación actual.

- a) Artículo 167 de la ley de Veracruz: Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.
- b) Artículo 167 de la ley de Michoacán: Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de defender sus intereses.

Como puede apreciarse en el fondo De la Cueva considera a la huelga como un instrumento para un mejor reparto de la riqueza y lograr con esto una mayor igualdad y expectativas de vida para los seres humanos.

- c) La legislación de Tamaulipas contenía los dos artículos siguientes:
Artículo 192: Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes. Artículo 194: Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores.
- d) Artículo 228 de la ley de Oaxaca: Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de sus patronos.

Las definiciones de la Ley de Tamaulipas se fueron perfeccionando en los proyectos Portes Gil y de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

En el primero se encuentran dos disposiciones:

Artículo 320: Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Las disposiciones del proyecto de la Secretaría de Industria, decían:

Artículo 258. Coalición es el acuerdo incidental de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

La legislación de Michoacán hizo referencia a tres elementos:

- a) La huelga debía ser la consecuencia de una coalición, o sea, de un contrato concertado y colectivo;
- b) La huelga era la suspensión del trabajo convenido;
- c) La finalidad de la huelga era la defensa de los intereses de los trabajadores.

"La Ley de Tamaulipas definió a la huelga como una coalición, con lo cual y en forma mejor describió los mismos tres elementos que encontramos en la definición de Michoacán. Finalmente, la definición de Oaxaca tenía la ventaja de marcar, como finalidad de la huelga, la misma que le asigna el Artículo 123, o sea, la búsqueda de la armonía entre los factores de la producción" (45)

2.4 CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO DE LA HUELGA

En el presente punto solo veremos aquellos conceptos que a nuestra manera de ver son los más acertados al referirse a la huelga como un problema contemporáneo.

45 DE LA CUEVA, MARIO "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Pág. 783.

Para entrar de lleno a este tema veremos de una forma somera una idea universal, respecto de la huelga.

Como la asociación profesional, también la huelga es un fenómeno fáctico al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y de lucha permanente para obtener conquistas laborales y económicas.

Máximo Leroy, al referirse a los medios de lucha de la clase obrera, define la acción directa con admirable precisión.

"Actos amotinados en la calle, acción económica contra el patrón y contra el Estado, que con lleva al deterioro de productos; esta acción tiene diversas consecuencias en el sentido que le interesa al trabajador; para Luis Neil, la forma de acción directa es la forma sindical con todas sus consecuencias para Emilio Pouget, la acción directa sindical espontánea y reflexiva de la voluntad obrera". (46)

El boicot y el sabotaje, son punto importante que se analizan de la siguiente manera:

La huelga, es el medio de acción para elevar los salarios o impedir su baja; es la táctica obrera más conocida. Cuando el patrón se rehusa a explicar las condiciones y tarifas sindicales, los obreros organizados declaran la huelga y obligan al mismo tiempo a sus camaradas a no trabajar, entonces se dice que las empresas son boicoteadas.

El boicoteo constituye una especie de huelga, es la continuación de la huelga; en el XII Congreso de la Federación Metalúrgica de 1903, Londenet Gautier expuso: "consideremos que el empleo del boicot es una huelga parcial".

46 EMILIO POUQUET citado por TRUEBA Urbina. Alberto "Congreso del Trabajo y Previsión Social", México 19 de julio de 1945.

Mariano R. Tissembaum, expone: "Si bien ha constituido un recurso gremial utilizado por los trabajadores, es evidente que en estos últimos años se ha intensificado su manifestación y por lo tanto las universidades no pueden permanecer indiferentes ante tales problemas". (47)

"De los diversos criterios que se han sustentado doctrinalmente respecto al derecho de huelga, he de referirme primero al sustentado por el tratadista español Alejandro Gallard Folch, quien nos dice que por huelga debe entenderse la suspensión colectiva concertada de trabajo realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (48)

Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, nos dice que: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones". (49)

J. Jesús Castorena en su obra Tratado de Derecho Obrero, nos dice: "La huelga es la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo". (50)

47 Ibidem . Pág 365.

48 GALLARD Folch. " Derecho Español del trabajo". Segunda Edición, Ed. Textos Universitarios. UNAM. México. 1987. Pág 38.

49 DE LA CUEVA, Mario Op. Cit Tomo II Pág 33

50 CASTORENA, J. Jesús. " Tratado de Derecho Obrero" Editorial Porrúa. Segunda Edición. México 1998. Pág 39.

Por su parte, Alberto Trueba Urbina, en el Tercer Congreso del Trabajo y Previsión Social efectuado el 19 de julio de 1949, en la ciudad de México, esbozó el siguiente concepto: "La huelga es un derecho de autodefensa de la clase obrera con carta de ciudadanía en la vía política mexicana".(51)

Sobre el particular, Armando Pórras López, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, nos ofrece de manera de ensayo, el siguiente concepto: "La huelga es una manifestación de lucha de clase, consiste en la suspensión colectiva del trabajo o de un grupo obrero, en virtud del derecho de autodefensa". (52)

Analizándola, se encuentran los elementos que deben delinear tan importante figura jurídica del derecho del trabajo, tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo; en efecto, de acuerdo con nuestro concepto se encuentran los siguientes elementos:

- 1) La huelga es una manifestación de lucha de clases entre los que tienen toda la riqueza, que constituye una minoría y los que no tienen nada.
- 2) La huelga consiste en la suspensión colectiva de trabajo, es decir, el trabajo se interrumpe temporalmente.
- 3) La huelga la lleva a cabo un grupo de obreros, no prejuzgando si es un grupo mayoritario o minoritario.
- 4) La huelga, como lo afirma Trueba Urbina, es un derecho de autodefensa, y
- 5) La huelga es una forma de presión social.

Nicolás Pizarro Suárez, en su obra La Huelga en el Derecho Mexicano, dio

51 TRUEBA Urbina. Alberto, " Congreso del Trabajo y Previsión Social" de fecha 19 de Julio de 1945. Pág. 45

52 PORRAS. López, Armando "Derecho Procesal del Trabajo" Tercera Edición. Editorial Porrúa México. 1992. Pag 317.

la siguiente definición: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital". (53)

Esta definición, tiene la ventaja de señalar el objetivo de la huelga, tal como lo hizo la Ley del Trabajo de Oaxaca, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 123.

J. Jesús Castorena, de quien ya hemos hecho referencia anteriormente, después de presentar la definición general de la huelga, hace notar que, en el sistema mexicano, el derecho corresponde a las mayorías obreras y que, existe la huelga por solidaridad concluyendo en una buena formula:

"La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propios o ajenos de una colectividad de trabajadores" (54)

Rafael Calera, presentó una definición elemental de la huelga: "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizado por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada". (55)

La definición peca de vaguedad, particularmente en el último párrafo, cuando se refiere a la finalidad de la huelga.

52 NICOLAS PIZARRO JUAREZ citado por PORRAS López, Armando "Derecho procesal del trabajo" Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1992. Pag 317.

54 CASTORENA J. Jesús " Tratado de Derecho Obrero" Op Cit . Pág 40.

55 CALERA Rafael. "Derecho del Trabajo". México. 1982. Pág 53.

Cualquiera de las definiciones consideradas, ofrece una idea bastante completa de la huelga. Sin embargo, es urgente marcar que la huelga en nuestra legislación, es el ejercicio de una facultad legal, en lo que se distingue de la huelga situación de hecho; y es también necesario hacer notar que la huelga está únicamente protegida cuando se ejecuta previa observancia de los procedimientos estatutarios; por último, nos parece que la finalidad queda mejor precisada si hacemos referencia al equilibrio de los derechos e intereses colectivos, con lo cual, por otra parte, damos satisfacción al Artículo 123 Constitucional.

"La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas previa observancia de las formalidades legales, para obtener, el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones". (56)

Después del triunfo de la Revolución Constitucional ejecutada por Venustiano Carranza, el paso a seguir era la organización del gobierno sobre las bases políticas sociales establecidas durante la lucha armada en abierta pugna con la Constitución Liberal de 1857.

"Félix F. Palavicini explica la necesidad de convocar a un Congreso Constituyente; porque era ineludible convocar a la Asamblea Legislativa Revolucionaria para incorporar a una nueva Carta Constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y obreros en el fragor del movimiento revolucionario.

La idea fue acogida por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la República, y por decreto del 14 y 15 de

56 DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Op Cit. Pag. 364.

Septiembre de 1916, convocó al pueblo a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la ciudad de Querétaro, el 1º. de diciembre de 1916; este proyecto tenía el corte clásico de las constituciones liberales". (57)

La nueva Carta Magna, según la idea de los asesores de Venustiano Carranza, solo debería ser una norma ajustada a la realidad política de la nación mexicana.

Un grupo de constituyentes reaccionó violentamente ~~contra el~~ tradicionalismo del proyecto; esta actitud revela nuevos factores reales del poder, exigía alguna modificación al sistema, no solo político, sino también social, económico y hasta cultural, interrumpiendo en el escenario político mexicano el impulso dominante a un nuevo concepto de derecho, refiriéndome al problema relacionado con la economía, la propiedad y el trabajo; cuando el proyecto de la constitución fue leído, los diputados representantes reaccionaron en contra de dicho proyecto por la pobreza doctrinal y por no tener proyección en su contenido; los representantes, cuyo origen provenía del genuino pueblo, en principio se opusieron a la idea del estado espectador, pugnando por la intervención de éste en la vida económica liberal.

El movido debate se inició al discutirse el proyecto del artículo 3º., que disponía que la Constitución de 1857 al hablar de libertad absoluta, entregó la niñez a manos del clero; la comisión, para fundar sus argumentos, entre otras cosas, dijo que el clero aparece en la historia como el enemigo más cruel y tenaz de nuestras libertades; su doctrina ha sido y sigue siendo de acuerdo a los intereses de la iglesia; anteponiéndolos a los de la patria; la comisión entiende por enseñanza laica la enseñanza ajena a toda creencia religiosa, la enseñanza transmite la verdad y desengaña del error, inspirándole en un criterio científico.

57 TRUEBA Urbina, Alberto. Op. Cit . Pág 32.

Si bien es cierto que desde 1857 se hizo una separación entre la iglesia y el estado, aquella, nunca se ha conformado con dicha postura, y actualmente han ganado terreno con la reforma del presidente Salinas al artículo 130 de la constitución

Con las armas en la mano me refiero a la revolución cristera; su pretexto de defender los principios que dice predicar no los sostiene ya que la filosofía de aquel pensador latino que enseñaba a sus discípulos: adapte su vida a las normas que repito, pero nunca vivan como yo vivo.

"La iglesia, cuando menos esa es la experiencia de nuestro país, siempre se ha opuesto a nuestra evolución social y su sitio ha sido al lado de los explotadores y cuando algunos de sus miembros se revelan y se inclinan por la causa del pueblo como el cura y padre de la patria Miguel Hidalgo o José María Morelos y Pavón, los excomulga y después de colaborar en su asesinato, ordena exhibir sus cabezas como si fueran malhechores".(58)

Ésta es la razón por la que los constituyentes de 1917 se fijaron su posición ideológica.

Respecto a la educación pública estaba definiendo la filosofía de este siglo, pero que de ninguna forma ataca a una religión determinada, sino limita la jurisdicción del Estado frente a una institución no estatal.

De una manera somera haré referencia a algunos aspectos del artículo 123 Constitucional desde su nacimiento. Al abocarse al conocimiento y discusión del artículo 5º, del proyecto carrancista, los diputados constituyentes se dieron cuenta de la pobreza social y que no interpretaba el sentir de la colectividad; dentro de ese espíritu, los diputados por el estado de Veracruz, Cándido Aguilar y

58 ESTRELLA. Campos. Juan. "Principios de Derecho del Trabajo" Editorial UNAM. México. D.F 1989 Pág 77.

Heriberto Jara, General del ejército de la Revolución y el Ingeniero Victoria E. Góngora, pedían ampliar dicho artículo, agregando, que a igual trabajo debía haber igualdad de salario, indemnizaciones por accidentes y enfermedades adquiridas; por su parte, la diputación por el estado de Yucatán el primero de diciembre de 1916, propuso la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo; pero a pesar de el tiempo que se dio a dicha comisión para que hiciera agregados y reformas, presentó un proyecto tibio, ajeno al proyecto político social de los constituyentes, aún más sin reformas de base.

En esos momentos la Asamblea de Querétaro, con representantes de las fuerzas sociales y económicos que ya no podían ni querían vivir dentro de los moldes estrechos del caduco derecho de propiedad y de empresa, rompieron para crear un nuevo derecho de justicia y el papel del Estado ajeno al cartabón liberalista, en los debates hubo de producirse el choque entre las ideas tradicionales defensores del concepto político formal, todavía adoradoras de la filosofía individualista y del estado político; frente a esta proyección sociológica histórica se veían los artistas de estado que emergía con su cargamento idealista de justicia social.

En las sesiones subsecuentes, en el mismo mes de diciembre de 1916, se inscribieron oradores cuya intervención fue en contra del dictamen; los oradores, la mayoría de ellos pagados hablaron sobre tecnicismos, como por ejemplo, en donde habrían de situarse los principios protectores del trabajo; que dichos principios deberían de estar impresos en el Artículo 73, etc., nunca llegaron al fondo del problema planteado; pero estaban presentes diputados, obreros y generales del verdadero ejército del pueblo, así, el diputado obrero por el estado de Yucatán, Héctor Victoria, sin ningún conocimiento técnico pero sí con la serenidad que da la sinceridad de pertenecer a una clase como la manual, plantea el nacimiento de un derecho constitucional.

El diputado en cuestión estableció su discurso en los siguientes términos; "La Constitución debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse sobre materia de trabajo, tales como jornada máxima, salario mínimo, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, indemnización, seguro y otras prestaciones muy conocidas". (59) Este señor no había tenido maestros, era un hombre rudo; alumno de la vida; sin embargo, al plantear el nacimiento de un derecho constitucional en su época pidió e insistió sobre bases fundamentales para legislar en materia de trabajo, y que éstas debían estar consignadas en la Constitución General de la República; de sus palabras tomamos lo siguiente: "No es posible que un proyecto de reformas revolucionarias pase por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas por las cabezas de los proletarios allá a los lejos.

Por su parte, el representante por el Estado de Veracruz, Heriberto Jara, expresó: "Pues bien, los jurisconsultos, las eminencias en materia de legislación probablemente encontraron ridícula esta proposición, como lo es el considerar en una constitución la jornada máxima de ocho horas, eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes todavía, agrega el constituyente, la doctrina constitucional clásica ha hecho a nuestra constitución un traje de luces para el pueblo mexicano; como expresar a los científicos los principios protectores de trabajo humano que no son simple agregado a la constitución, sino la garantía de las libertades del individuo y de su vida, la libertad misma no puede estar garantizada, si no está resuelto el problema económico".(60)

59 " Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916 – 1917. Tomo I. Edición. Facilitar LIV Legislatura de la Cámara de Diputados 1989, Impreso por Porrúa Editores. Páginas 677 a 713.

60 CARRASCO Cházaro. Francisco José Op. Cit. P.P. 72. 73.

Con la intervención del diputado Froylán C. Majarrez se ordenaron los términos tratados anteriormente. Él señala que a la luz del constitucionalismo moderno, debe irse más allá de los textos de la Comisión Constitucional, que los derechos de los trabajadores no deben ser objeto de un artículo ni de unas adiciones, sino de todo un título de la constitución; al trabajador no le importan los moldes clásicos de la constitución del pasado, "no señores, a mi no me importa que esta constitución esté o no dentro de los moldes que provienen de los jurisconsultos, lo que importa es que atendamos debidamente el clamor de los hombres que se levantaban en lucha armada y quienes son los que merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos que debido a errores de forma aparezca la constitución un poco mal; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias, démosles los salarios que necesitan, atendamos en todas y cada una de sus partes, lo que merecen los trabajadores, pero repito, son muchos los temas a tratar, no queremos que todo esto esté en el artículo 5º. Ya que es imposible; tenemos que ser más explícitos al texto constitucionalistas y si es preciso pedirles a la comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título de la constitución; yo estaré con ustedes, porque con ellos habremos cumplido nuestra misión revolucionaria". (61)

Es necesario, y más por ellos de justicia histórica, decir que sobre estas reformas sociales, la lucha contra el pionismo, reivindicación de los obreros, la lucha contra el capitalismo monopolizador absorbente y privilegiado, ya había hablado y abundado otro ilustre constituyente de 1917, el General Francisco J. Mújica; es así como se gesta y hace el artículo 123 Constitucional, obra del pueblo y borde jurisconsultos.

La fracción XVII del Artículo 123 Constitucional reza: las leyes reconocerán

61 "Diario de Debates del Congreso Constituyente" de 1916 –1917. Tomo I .Pág 713 a 716.

como un derecho de los obreros y de los patronos de las huelgas y los paros.

Respecto al paro se debe señalar que es un derecho concedido constitucionalmente a los patronos en forma exclusiva, fracción XVII, pero a mi juicio está limitado indebidamente por la fracción XIX, ya que solo en aquellos casos en que haya exceso de producción para mantener los precios en el mercado teniendo que calificarlo y aprobarlo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas limitaciones que contiene ~~la~~ fracción XIX de artículo 123 constitucional, hacen que jurídicamente sea imposible el paro patronal, ya que la ley subordina la validez de los paros al cumplimiento de los requisitos de fondo y forma consistente primero en que haya una super producción y segundo, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo aprueben.

Fracción XVIII, XIX. En cuanto a la licitud de las huelgas y paros; nuevamente encuentran base jurídica en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917. En efecto, se consagran estos derechos respectivos de obreros y patronos. Además en su fracción XVIII maneja la siguiente disposición; las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Los trabajadores, tratándose de empresas que se dedican a los servicios públicos tienen que dar aviso con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la fecha de estallamiento y 6 días, en los demás casos, evitando con esto que la huelga más que lícita se declare inexistente.

Como veremos posteriormente las huelgas son ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercitaran actos violentos contra las personas o propiedades o

en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos servicios que dependen del gobierno.

Fracción XIX del artículo 123; establece: Los paros serán lícitos previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, únicamente cuando el exceso de la producción haga necesarios suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable.

La diferencia entre huelgas y paros, la marca el artículo 440 de la Ley Federal que define a la huelga como la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores dejando al paro como una acción patronal únicamente, y quitando dicho derecho al trabajador.

La ley anterior, o sea, la de 1931 en su artículo 277; concebía al paro como la suspensión temporal, parcial o total, por una coalición de patrones.

La diferencia entre la huelga y el paro radica en la doctrina, naturalmente siguiendo la sistemática que nos hemos trazado; en efecto, la huelga además de ser un derecho es un medio de lucha y una forma de presión social que emplean los trabajadores en contra de los patrones.

Como se advierte la causa del paro es una sola; la señalada en la multimencionada fracción XIX, de naturaleza esencialmente económica, pero condicionaba a la aprobación del tribunal del trabajo.

CAPITULO III

EL DERECHO SOCIAL DE HUELGA

3.1 LA HUELGA DESDE UN PUNTO DE VISTA DE EQUIDAD

En los últimos años los llamados derechos sociales se han estudiado de manera particular y se han empezado a manejar teorías al respecto, creándose las llamadas Garantías Sociales entre las cuales entra comprendido el Derecho de Huelga, al respecto estudiaremos lo siguiente.

La Huelga no solo es un derecho proteccionista, sino reivindicador de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía, mediante la socialización de los bienes de producción.

En el segundo Congreso del Derecho del Trabajo y Previsión Social, la huelga tuvo un derecho de autodefensa con carta de ciudadanía en la Constitución.

A la luz de la consagración del derecho de huelga, las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, en el ejercicio de tal derecho por su naturaleza social y por su finalidad no solo consigue el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, sino que reivindica los derechos del proletariado mediante el cambio de las estructuras económicas, para la realización plena de la justicia social que se deriva del conjunto de preceptos del artículo 123 Constitucional.

La teoría de la huelga en el derecho social mexicano no solo tiene por objeto proteger a los trabajadores, sino reivindicarlos mediante ciertos privilegios y mejoramiento de sus condiciones laborales; pero como se ha dicho, la huelga

también tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado, lo cual podría conseguirse a través de una huelga general que tuviera por objeto el cambio de la estructura económica derrocando al poder capitalista. El origen de esta teoría se encuentra en el discurso del trece de noviembre de 1912, pronunciado por el diputado Macías, en la XXVI Legislatura y ratificado en el Congreso Constituyente de Querétaro.

En apoyo a esta teoría, se encuentra el pensamiento socialista de los constituyentes, pues tratándose de los campesinos, se dota de la tierra, a los obreros se les dio distinto trato, esto se debió a que el país no estaba industrializado; sin embargo, las puertas quedaban abiertas para la clase obrera y algún día se lograría que se entregaran las fábricas como sugiere el siguiente párrafo de la obra del Ingeniero Pastor Rouaix, que por su trascendencia se reproduce.

“Si la presentación del artículo quinto del proyecto de la primera jefatura, produjo una intensa conmoción en la cámara por encontrarlo insuficiente para satisfacer las ansias populares, el artículo 27 que se refería a la propiedad de la tierra, solo contenía innovaciones de interés secundario sobre el artículo de la Constitución de 1857, sin atacar cuestiones vitales que exigía una devolución que había sido provocada por la necesidad de una renovación absoluta del régimen de la propiedad rústica.” (62)

En esos tiempos el obrero pesaba poco en la sociedad mexicana, porque el país no estaba industrializado, al mismo tiempo que el campesino se extendía desde los confines lejanos del Estado de Sonora en donde gozaba de medianas consideraciones, hasta las selvas vírgenes de Chiapas, en donde el indio era

62. CARRASCO Cházaro Francisco. José. Op. Cit. Pags 87

el dueño de la tierra. Estos movimientos hicieron que la resolución del problema agrario fuera de más urgencia y mayor necesidad para el país que la resolución del problema obrero, pues en aquel no solo estaba la prosperidad de la clase trabajadora, sino la nacionalidad misma en su fase fundamental que es la tierra; por otra parte, el obrero por imposibilidad de material nunca ambicionó poseer la fábrica, mientras el campesino sí concibió, desde el primer momento, que su redención era poseer la tierra, esto además obedeciendo a presiones extranjeras, como puede verse en los Tratados de Bucareli firmados con los Estados Unidos en tiempos de Cárdenas, en donde México se comprometió a ser un país agrícola, frenando así su crecimiento.

"De esa manera tenemos que, no hubo intento por parte de la clase trabajadora para que le entregara la fábrica, por no estar industrializado el país en 1917, sin embargo, se crearon en el artículo 123 derechos sociales en los que se propicia para el proletariado, el futuro, el mismo tratamiento que se les dio a los campesinos, ya que tanto los obreros como aquellos que constituyen la clase obrera al otorgarles el derecho constitucional de huelga como derecho social redentor, consignado en el texto del artículo 123 del derecho de los trabajadores, y así obtener las fábricas y las empresas en el momento en que el país alcanzará su más alta industrialización tomando en cuenta que ya se había expresado en la XXVI Legislatura Modernista y en el seno del Congreso Constituyente de socializar los bienes de la producción para la transformación del sistema capitalista y crear un nuevo régimen social en que se suprimiera la explotación del hombre por el hombre". (63)

63 TRUEBA Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa México. 1981. Pág .370.

3.2 HUELGA COMO REALIDAD CONSTITUCIONAL

La huelga es el fenómeno que tiene más honda repercusión dentro del seno de la sociedad en tiempos normales. Ello se debe a que la huelga tiene, muchas veces, consecuencias imprevisibles dentro de esta sociedad, estas son tales, que para algunos teóricos del movimiento social, la huelga puede ser la antesala para la teoría del poder público por parte de los trabajadores organizados.

Poco o nada nos importa que un individuo, un obrero no trabaje, despertará nuestra atención que cien trabajadores declaren una huelga, pero si son cien mil los trabajadores que la declaren, entonces toda la sociedad se sentirá inquieta y seguirá fijamente la evolución del movimiento, y aprobará o censurará la conducta que ofrezca el mismo gobierno en su intervención para la solución del conflicto. El éxito de una huelga, su popularidad o impopularidad, pueden depender de la situación en la cual se encuentren la sociedad, cuando exista una manifiesta prosperidad social dentro del ciclo económico, una huelga bien fundada, puede ser vista, inclusive, con simpatía, pero en el tiempo de crisis, cuando la sociedad sufre hondas convulsiones económicas, generalmente las huelgas son mal vistas por los miembros que integran la sociedad, no obstante, es en esta época cuando el proletariado sufre más en sus intereses económicos y sociales.

Mario de la Cueva, con su criterio incisivo apunta; en otros tiempos, el orden jurídico de la empresa era dictado por el patrón, pero la justicia social impuso la conformidad de las dos partes, o sea, de los trabajadores y del patrón.

"Durante el siglo pasado, el patrón era como absoluto dentro de su fábrica, él podía hacer lo que le viniera en gana, inclusive destruirla, pero en nuestros días, la libertad del patrón, aún dentro de su misma fábrica, se encuentra limitada por los derechos de los trabajadores que nacen, ya del contrato colectivo de

trabajo, o bien, del reglamento interior del trabajo. En cierto modo el derecho de propiedad individual se ha transformado en un derecho social". (64)

En efecto aunque un patrón quisiera, destruir su empresa el principio de estabilidad en el empleo le garantiza a los trabajadores una indemnización teniendo una posición prioritaria antes que otros acreedores en caso de haberlos.

Ahora bien, desde el punto de vista obrero, la lucha social tiene en opinión del sustentante diversas cuestiones que para fines prácticos se detallarán a continuación:

- A) *SUJETOS DE LA HUELGA.*- Los sujetos del derecho obrero son el trabajador, el patrón, los sindicatos obreros, los patronales, las federaciones y las confederaciones
- B) *MODALIDAD DE LA HUELGA.*- Es conveniente precisar algunos términos empleados en materia de huelgas desde un punto de vista gramatical y que tienen un significado que podemos utilizar en cierta forma.

La huelga lícita se funda en las fracciones XVII y XVIII, apartado A, del artículo 123: la fracción XVIII establece que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En este sentido, es un derecho social económico, cuya finalidad es un mejor reparto de la riqueza, problema de la humanidad de todos los siglos y épocas. Así mismo, la existencia o no de la Huelga la estudiaremos en los capítulos subsecuentes.

64 PORRAS López Armando. "Derecho Procesal del Trabajo" Op. Cit. Pág 316.

3.3 LA NORMA JURIDICA COMO REGULACION DE LA CONDUCTA DEL HOMBRE

En este capítulo nos alejaremos un poco del tema central de este trabajo, para poder adentrarnos en la cuestión relativa a la eficacia de las normas jurídicas, enfocado al análisis final de la eficacia de la normatividad del derecho de Huelga.

Nosotros sabemos que dada la naturaleza de los seres humanos, nos vemos en la necesidad de poner reglas y límites a nuestra libertad para poder convivir en una sana armonía, por esa razón, en acuerdo a nuestra ideología y crehencias, es como fijamos dichos límites y reglas.

Conforme la humanidad avanza en su desarrollo tecnológico, genera una civilización compleja, y esto genera a su vez la necesidad de reglas de conducta o normas, cada día más especializadas y con objetivos cada día más difíciles de alcanzar.

En nuestro caso particular, el Derecho de Huelga, que surge del complejo desarrollo industrial, es sumamente controvertido, ya que implica la intervención de un ente superior, denominado gobierno, que lo permite y reglamenta, sin embargo en este trabajo cuestionamos si la reglamentación de dicho derecho, cumple o no con su finalidad, y si es eficaz, pues no existe en nuestro entorno un adecuado reparto de la riqueza, y el ejercicio de dicho derecho puede significar la pérdida y desastre de pequeñas o medianas industrias, pues estas se regulan por la misma norma y parámetros sociales y políticos que rigen a la gran industria, no pudiendo competir o equipararse a estas. Lo anterior es fácilmente

palpable en nuestro ya industrializado Estado de Querétaro en donde la concentración de la riqueza en unos pocos es cada vez más recurrente.

Por lo anterior, las normas jurídicas que regulan nuestro actuar, deben ser tan dinámicas como el desarrollo de la misma humanidad

3.4 EL OBJETO DEL DERECHO COMO CIENCIA

Durante los primeros años del estudio de la licenciatura en Derecho, y con posterioridad en los posgrados, en la mayoría de los programas de estudio de las Universidades del País, así como en licenciaturas de índole social, como Sociología, Psicología, Ciencias Políticas y Sociales, etc, posgrados, hay una creciente preocupación por parte de los maestros y estudiosos de las materias sociales, por demostrar que el derecho es objeto de ciencia.

Desde un punto de vista que podríamos establecer como clásico, el concepto de ciencia es definido, como el conocimiento cierto de las cosas por sus causas, concepto que tomaremos como base para no distraernos de nuestra finalidad, y que puede ser encontrado en cualquier libro de Ciencias Naturales, o Biología, incluso en aquellos que sirven de base en nuestro país para la educación primaria y secundaria.

Para los pragmáticos, el estudio y arduo análisis para determinar que el Derecho es una ciencia, o el cuestionamiento y determinación de que en realidad no lo es, no hace que la materia sea o no más importante.

Para acercar a nuestra materia el derecho a la categoría de ciencia, en términos generales, se han inventado diversas teorías y para encajarlo como tal, la mayoría de los estudiosos argumentan, que es una ciencia social, que tiene

por objeto de estudio (la cosa materia de la ciencia), a la norma jurídica, o regla de conducta, y con esto, defienden la postura del derecho como ciencia, cuyo objeto a estudio es la norma jurídica, la cual tampoco es un fenómeno natural u objeto de la naturaleza, sino producto del desarrollo del hombre.

De esa forma, teniendo al derecho como una ciencia que estudia como debe ser la norma, partimos nuestro análisis, y estudiamos en que términos debe redactarse la misma.

Por lo anterior, la ciencia del Derecho, cuyo objeto de estudio es la norma jurídica, tiene que generar estas, de manera que sean vigentes y eficaces, entendiendo por vigencia, como lo veremos a continuación, que sean legítimas y puedan ser aplicables, en un espacio y tiempo determinado, incluso a través del uso de la fuerza pública del estado, y por eficaces que cumplan con la finalidad para la que fueron creadas.

3.5 EL TERMINO EFICACIA Y VIGENCIA

Pasando a este punto de nuestro trabajo, continuaremos analizando el concepto de eficacia y vigencia de la norma jurídica, diferenciando claramente ambos conceptos.

El célebre filósofo, Alf Ross en su ensayo " El concepto de validez", comienza por determinar claramente que es el positivismo y que el jusnaturalismo para encajar en cada postura el concepto de vigencia.

La exposición del ensayo tiene como punto central el hecho que desde un concepto Jus Naturalista, -el concepto de validez, debe de ir acompañado del ingrediente de moralidad en la norma, esta debe ser justa y moral, teniendo como referencia conceptos universales tales como el respeto a la vida y la propiedad, y

desde el punto de vista meramente positivista, no tendría que ser indispensable este ingrediente, al respecto se transcribe lo siguiente:

“ Esto significa que la validez o fuerza obligatoria no es realmente una cualidad inherente al sistema jurídico sino algo derivado de los principios del Derecho Natural. La afirmación de que un orden jurídico posee validez o fuerza obligatoria nada nos dice acerca de obligaciones o hechos jurídicos, sino que expresa nuestras obligaciones morales. Tal afirmación pertenece a una conferencia sobre filosofía moral y nada tiene que ver con la descripción del orden jurídico. Sostengo que no hay razón para que un filósofo del derecho natural, no admita la tesis positiva y no reconozca que un orden jurídico es un hecho social a ser descrito en términos puramente empíricos, sin referencia al concepto de validez. El Jus Naturalista se ocupa de la cuestión de si cierto orden fáctico obliga a las personas también moralmente, (en su conciencia si ellas tienen suficiente comprensión de lo que la verdadera moral quiere). En consecuencia, la pregunta sobre validez necesariamente presupone la tesis positiva, a saber que la existencia de un cierto ordenamiento jurídico puede ser verificado y su contenido descrito, independientemente de las ideas Jus Naturalistas “ (65)

Como se desprende del texto anterior, para el autor Alf Ross, el concepto de validez no se confunde con el de eficacia, son claramente términos distintos, aunque relacionados. Según el autor la validez de la norma esta íntimamente ligada a su aplicación o fuerza obligatoria, incluso como conceptos idénticos, un concepto es válido no solo si es vigente sino además tiene fuerza obligatoria, independientemente si es moral, es decir que puede o no ser justo y válido a la vez.

65 ROSS, Alf “ El concepto de validez y otros ensayos” Editorial Fontamara. México. Primera edición

obligatoria, independientemente si es moral, es decir que puede o no ser justo y válido a la vez.

Ahora bien, como el estudio que concierne al presente trabajo no solo implica la validez de la norma jurídica, sino además, el análisis de su eficacia, en acuerdo con el postulado anterior, la norma es válida si se aplica incluso utilizando el orden público, en lo que estamos en acuerdo, pero además debemos considerar que esta norma debe ser aceptada por la mayoría, es decir, ser legítima y eficaz, lo que significa que cumpla con su cometido.

Sin embargo, el concepto de eficacia se puede llegar a confundir, con el de validez, y el significado es diferente, en el libro "La Eficacia de la Norma Jurídica", se desprende claramente la diferencia, después de un minucioso análisis, de los conceptos de eficacia y validez. Leticia Bonifaz Alfonso, analiza lo anterior, comenzando con el estudio del concepto de justicia, partiendo de los elementos clásicos, habla de una norma justa en donde se debe de poner en un plano de igualdad a las partes, tratar de igual a los iguales y desigual a los desiguales, principio de nuestro Derecho Social, agregando este elemento a la idea de eficacia, en este sentido el gobierno tiene que intervenir para tal efecto. La autora establece:

" La eficacia de la norma va en función de su obediencia y cumplimiento de sus propósitos " (66)

En esto último coincidimos ampliamente, pero consideramos, que si bien es cierto, existen valores universales, el término e idea de justicia, puede ser muy amplio y ambiguo, por lo que si la eficacia de la norma, va ligada no solo a cumplir con su cometido, sino además debe ser justa, debemos antes de considerar si

66 Citado por BONIFAZ Alfonso Leticia. "La Eficacia de la Norma Jurídica". Editorial Porrúa. México. Página 223.

una norma es eficaz o no, fijar los parámetros de lo que puede ser o no justo, en un ámbito espacio y tiempo determinado

Concluyendo con el tema de éste capítulo, tenemos que las normas deben ser vigentes o aplicables y eficaces o que logren su cometido, agregando a estos conceptos la legitimidad y justicia, estos últimos elementos generan en muchas ocasiones una constante disparidad, entre las normas, y la realidad de lo que rigen; según García Maynes, " El bien común se alcanza cuando todos los miembros de la sociedad disponen de los medios indispensables para satisfacer de sus necesidades materiales y espirituales lo mismo que para el desarrollo y perfeccionamiento de sus aptitudes" (67)

El texto de García Maynes, podríamos tomarlo como la finalidad del Derecho, si todos estuviéramos en un plano de igualdad, y nuestra materia, el Derecho Laboral, debe encargarse de manera especial en lograr dicha finalidad, ya que regula, al capital y al trabajo, al rico y al pobre, en un mundo en donde todos nos encontramos en alguno de estos dos bandos, lo que cobra especial importancia a partir de los cambios que se han dado en los últimos años, en donde el estado, ha dejado de ser el dueño de los medios de producción.

Algunos podrán decir, que el tema de esta tesis se aborda únicamente desde un punto de vista socialista, sin embargo, este el sentido que se quiere proporcionar, pues los parámetros y postulados que marca dicha doctrina, encierran la realidad de la naturaleza humana, que no cambia por siglos, y quizá nunca cambie, esclavos y sus dueños, amos y siervos, empresario y obrero, rico y pobre que incluye hoy día a los que están en la mitad. A pesar de esto debemos tratar que las diferencias sociales no sean abismales, que los que

67 Ibidem. Pág. 217.

los que menos tienen consigan lo indispensable para vivir con decoro, sin regalar nada, únicamente dar las mismas oportunidades a todos.

Desde nuestro particular punto de vista, sin entrar al estudio de los juicios de valor de la norma, esta no debe ser netamente gramatical o abstracta, ya que entonces no sirve para su finalidad ni es eficaz, e independientemente de las cuestiones morales que se pueden presentar por la aplicación de la ley, generando situaciones de inequidad, una norma es eficaz cuando cumple con el propósito para aquello para lo que fue creada, con la esperanza de que genere justicia y equidad y como consecuencia el bien común.

Una norma puede ser eficaz, pero irracional, inhumana e inequitativa, como por ejemplo sucedió, con normas racistas en los Estados Unidos de principios del siglo XIX, que permitan o reglamentaban la esclavitud, o las normas racistas de la Alemania Nazi, sin embargo, este tipo de normas están sustentadas en bases filosóficas y morales falsas y por consiguiente han sido desechadas.

Finalizaremos con una cita de la Doctora Bonifaz del mencionado libro, y que corrobora lo anterior:

“ Es claro que en este caso son las condiciones económicas las que hacen difícil que exista justicia en la relación” (68)

68 Ibidem. pág 217.

CAPÍTULO IV

LAS CAUSAS DE LA HUELGA

4.1 LAS CAUSAS REALES

La huelga es el punto culminante del Derecho Colectivo del Trabajo, es la manera adoptada por parte de los trabajadores a través de la unidad de los mismos, para luchar en contra del absorbente capitalismo llamado actualmente neoliberalismo que deshumaniza y empobrece a dicha clase de una manera importante, y ya que ahora los Estados Unidos ha tomado el liderazgo mundial y ha impuesto la pauta económica a seguir, la situación de los trabajadores se complica, máxime si se hace un estudio comparativo de la posición que guarda un trabajador de primer mundo y uno de un país tercermundista como el nuestro, y aún así, existen importantes transnacionales, que en su afán de un lucro desmedido, buscan países en donde la mano de obra sea aún más miserable, cerrando sus plantas en un determinado lugar para trasladarse a otro, undiendo las conquistas laborales de años de lucha.

La naturaleza de esta institución según establece el doctor Mario De la Cueva, es un derecho de clase, postulado en el artículo 123 constitucional, en su fracción XVII; "Derecho garantizado y protegido en la declaración de los derechos sociales de 1917, no fue el resultado de un debate, porque la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el Estado, si la huelga debía ser elevada a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación como una verdad no sujeta a discusión". (69)

Para De la Cueva la huelga es un acto jurídico derivado de un derecho natural, de la facultad del hombre de suspender su trabajo, asumido e implícito

68 DE LA CUEVA. Mario, "El Nuevo Derecho del Trabajo". Tomo II. Tercera Edición Actualizada por Urbano Farias. Editorial Porrúa. México 1984. Página 591.

como derecho dentro de la legislación, es decir, transformado a un acto de voluntad del hombre que crea efectos dentro del campo del derecho.

"La huelga es de verdad la guerra de clase trabajadora para vivir con dignidad en el presente en espera de un futuro que, en nuestra década se ve cada día más lejano". (70)

4.2 LAS CAUSAS JURÍDICAS DE LA HUELGA

Para abordar las diversas causales de la huelga y hacer el estudio correspondiente, es conveniente a su vez, analizar el proceso que se sigue dentro de nuestra legislación en el ejercicio de dicho derecho.

En nuestro país la autoridad competente, solo da trámite al escrito de emplazamiento a huelga si es promovida por un sindicato mayoritario y legalmente registrado, el escrito de emplazamiento a huelga sigue las formalidades de ley y la huelga debe estar basada en algunas de las causales de ley.

La cuestión del registro es un claro impedimento para que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga, ya que en principio la Constitución en su artículo 123, no establece siquiera la necesidad de que sea precisamente un sindicato el que pueda ejercer este derecho. En efecto, en dicho artículo solo se habla de la coalición de trabajadores sin precisar que forzosamente tenga que ser un sindicato. Sin embargo, la ley reglamentaria de dicho artículo, la Ley Federal del Trabajo, sin tomar en cuenta el espíritu inicial de la Constitución establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 355: Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". (71)

70 Ibidem . Página 565.

71 Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa Méxic. 1996 Pág 173.

Aquí ya tenemos que la posición que guarda el término de coalición determinada como algo solo temporal, lo que en principio no coartaría el derecho de huelga más sin embargo, posteriormente en artículo 441 de la misma ley establece:

“ Artículo 440.-- La huelga es la suspensión de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores “ (72)

“Artículo 441.— Para los efectos de este título los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes “ (73)

Con base a lo anterior, y en concordancia con los artículos que analizaremos a continuación, en principio, de acuerdo a la Constitución, una coalición podría iniciar un movimiento de huelga, más sin embargo en acuerdo a la ley reglamentaria citada, esta coalición tendría que ser un sindicato (coalición permanente), y no una mera coalición, esto puede ser adecuado, pero no es como lo marca la Constitución, y no debe haber violación a la misma, ahora, si bien es cierto se requiere de cierto control por parte del Estado para evitar huelgas arbitrarias por grupos sin escrúpulos ni interés legítimo, originalmente la Constitución no habla de sindicatos sino de coalición, y no limita a los trabajadores a tener un registro, lo que se ha prestado a situaciones irregulares por parte de la autoridad, y al fracaso de luchas legítimas, así posteriormente tenemos lo siguiente:

“ *ARTÍCULO 357.* Los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.” (74)

72 *IDEM.* PÁGINA. 202.

73 *Idem.*

74 *Ibidem.* Pág. 173.

"ARTÍCULO 356. Los sindicatos deben de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimiento en los que se prestan los servicios — .
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada de la asamblea en la que se hubiere elegido mesa directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de la Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos." (75)

"ARTÍCULO 692. Las partes podrán comparecer a juicio, por sí mismas o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que le extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o Junta de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato".(76)

Aquí tenemos el primer bloqueo a la actividad de los trabajadores en su lucha por mejorar sus condiciones de vida, ya que para ejercitar el derecho de huelga, se establece la obligación previa de constituir un sindicato, esto es que no _____

75 Idem.

76 Ibídem. 353

es suficiente con ser una coalición para que se acredite la personalidad, pues se requiere el registro del sindicato ante la autoridad laboral, sin permitir que se constituya y tenga validez como cualquier persona moral. Lo anterior en virtud de que se requiere de un control por parte de la autoridad laboral, pero esto no debe utilizarse para manipular los derechos sindicales, como comúnmente se ha hecho.

EL REGISTRO SINDICAL ES UNA CUESTIÓN IRREGULAR, POR LAS RAZONES QUE HEMOS MANIFESTADO Y SI BIEN ES NECESARIO, UN CONTROL POR PARTE DEL ESTADO PARA EVITAR ABUSO EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA, ESTE SE HA CONVERTIDO EN UN IMPEDIMENTO EN EL EJERCICIO DE DICHO DERECHO COMO LO ESTUDIAREMOS CON POSTERIORIDAD,

CONTINUANDO CON EL TEMA TENEMOS:

“ARTÍCULO 366. El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista por el Artículo 356;
- II. Si no se constituyó por el número de miembros fijado en el Artículo 364;
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la cual se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los participantes podrán requerirla para que dicten su resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.” (77)

77 Ibidem. Pág. 170.

De esa forma tenemos, que en principio si los trabajadores desean ejercer su derecho de huelga, como lo hemos venido estudiando, deben formalizar un sindicato, y que éste debe de estar registrado para obtener personalidad, lo que en el caso de tratarse de un sindicato importante va a implicar muchos problemas.

En efecto, se ha llegado a casos de que se niega el registro sin fundamento alguno, y cuando los trabajadores promueven juicio de amparo para obtener dicho registro, la autoridad federal ha resuelto que no se tiene personalidad para promoverlo. Lo anterior con la finalidad de que el gobierno tenga el control de la actividad sindical, esto se corrobora porque en muchos de dichos casos, los sindicatos lograron solo su registro al afiliarse a las grandes centrales obreras como la C.T.M. o la C.R.O.C., quienes estuvieron por años, asociadas con el gobierno, y el partido en el poder, esto se aprecia sobre todo, cuando se trata de sindicatos que agrupa mucha gente.

La cuestión del registro sindical implica un mayor análisis, ya que para algunos estudiosos del Derecho Laboral, dicho registro no solo es una cuestión anticonstitucional, sino además nuestro país suscribió el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio que fue ratificado por el Senado y obtuvo el rango de Suprema Ley de la Nación, en los términos del Artículo 133 de la Constitución, estando por consiguiente por encima de las disposiciones de la L.F.T.

En el convenio mencionado encontramos cuatro garantías relativas a la asociación sindical:

- "1) El derecho de los trabajadores a formar sindicatos sin distinción y sin autorización previa;
- 2) Autonomía de los sindicatos en relación con el Estado y el patrón;

- 3) Disolución del sindicato por vía jurisdiccional y no por vía administrativa para que no pueda desaparecerlo el Estado arbitrariamente;
- 4) El derecho a formar federaciones y confederaciones". (78)

En este contexto tenemos que se prohíbe el registro sindical, y por consiguiente el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, así como, todos los actos de la autoridad que exigen el registro, contravienen el convenio referido, que tiene el mismo rango de la Constitución y una jerarquía mayor a la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto las autoridades mexicanas manifiestan que no se viola el convenio en cuestión, ya que el mismo, se refiere al derecho de reunión, y en nuestro país no se impide de ninguna manera que los trabajadores se reúnan para acordar formar un sindicato. Sin embargo, de nada les sirve formar el mismo, si no puede ejercer ningún derecho.

Desde nuestro particular punto de vista, el sindicato es una persona moral que ejerce su derecho de asociación en los términos del Artículo 9 de la Constitución, y como tal debe estar legalmente constituido, ahora bien, para tal fin, no debe de exigirse forzosamente la intervención de la autoridad, sino esto debe de ser de manera opcional; y permitir su conformación como cualquier persona moral, el verdadero problema surge porque el gobierno quiere ejercer un control absoluto sobre la asociación sindical, y utiliza todos y cada uno de los mecanismos legales que están a su alcance para tal efecto, con un fin político ajeno al Derecho Laboral.

78 GARCIA Ramírez Jorge " Apunte de Derecho Laboral". Editorial Universidad Autónoma de Querétaro. 1985. Pág 54

A continuación analizaremos las diversas causales de huelga, el contenido de un escrito de emplazamiento y diversas cuestiones que se presentan con relación al tema.

4.2.1 Equilibrio entre los Factores de la Producción

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece diversas causales para ejercitar el derecho de huelga, enumerándolas, la primera de éstas, establece como causa de huelga: "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". En la práctica tenemos que para que proceda esta causal de huelga, deberá de ir acompañada de alguna de las demás causales, ya que esta causal engloba a todas las demás, pues el derecho de huelga de alguna manera siempre versa sobre algún desequilibrio. Esta causal es una generalidad que se invoca en los diversos emplazamientos a huelga; sin embargo, podemos decir que en algunos casos, con solo invocarse la causal de referencia manifestándose el por qué del desequilibrio entre capital y trabajo, es procedente el emplazamiento a huelga.

Ahora bien, con relación al párrafo anterior ¿Qué causas, además de las legalmente estipuladas podríamos invocar como desequilibrio entre los factores de la producción?. Sería ocioso tratar de analizar una por una, y por el contrario resulta provechoso establecer, que cualquier causa al respecto es válida, como por ejemplo: La apertura de nuevos mercados que permitan mayor ganancia a la empresa, el aumento de la demanda de determinado producto que provoque una mayor producción del mismo, la disminución en el pago de impuestos, la disminución del personal por el empleo de nueva maquinaria o cualquier otra cosa similar.

4.2.2 Obtener la Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y Exigir su Revisión

En la práctica la finalidad real de una huelga debería ser siempre mejorar las condiciones de trabajo.

Hemos analizado que para poder ejercitar el derecho social de huelga se tienen que salvar varios requisitos, y en efecto, una de las más importantes causales de huelga, la más empleada se refiere a la firma de contrato colectivo de trabajo y sus revisiones. Lo anterior es lógico si se considera al contrato colectivo como el real instrumento sindical para mejorar las condiciones de trabajo, y a la huelga, como la medida de presión para esto.

Antes de analizar la cuestión de la huelga en sí, tenemos que estudiar la cuestión teórica consistente en que algunos tratadistas establecen que el contrato colectivo en realidad no debe de ser determinado como contrato, pues el pacto de voluntades se ve viciado en su consentimiento, con la presión de estallar una huelga de no firmarse el contrato, y en virtud de que el consentimiento sin vicios es un requisito esencial de todo contrato. Lo que sucede es que no se puede introducir un concepto civilista dentro del Derecho Laboral de manera idéntica, sino que debe adecuarse a la finalidad para el cual la norma fue creada, lo cierto es que si la ley establece un mínimo de prestaciones, es justo que cada empresa en particular equilibre su distribución de la riqueza con las fuerzas de producción. Por lo que si alguna empresa está en la posibilidad de colocarse por encima de la ley, debe de hacerlo.

El contrato colectivo es una propuesta por parte del sindicato, y finalmente una aceptación negociada de como deben de darse las condiciones de trabajo en

la empresa, lo más importante del mismo, sin el cual es considerado nulo, es el pacto salarial, es decir determinar el salario a pagar a los trabajadores.

En un contrato colectivo, veremos además estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, lo relativo a las utilidades, capacitación, riesgo de trabajo, prestaciones adicionales, cuestiones administrativas que corresponden a la llamada envoltura del contrato, tales como: fecha de vencimiento del contrato, administración del mismo, modificación y terminación, plazas a disposición del sindicato, etc.

El problema del conflicto de intereses comienza cuando en la negociación se tratan las prestaciones, aquí tenemos intereses encontrados, el patrón, siempre querrá tener al menor costo posible mayor ganancia, eficacia y producción, y los trabajadores, siempre trabajar menos y ganar más, problema que se acentúa en cada revisión de contrato.

En nuestro país, se presuponen importantes cambios económicos en cada año, por este motivo, la legislación laboral, en su capítulo relativo al contrato colectivo de trabajo, presupone que cada año debe de revisarse el pacto de salarios de los trabajadores, y en su totalidad el contrato debe de revisarse cada dos años, lo que abarcaría además lo relativo a cuestiones como la envoltura del contrato o administrativas. Al respecto, los sindicatos tendrán que cuidar los aspectos de formales o procesales, tales como prever lo relativo al término que se tiene para emplazar a huelga para el caso de que no surja algún arreglo con el patrón.

Si la revisión en turno se refiere a todo el contrato colectivo, el emplazamiento a huelga debe de darse por lo menos con sesenta días de anticipación al término del vencimiento del contrato, vencimiento que generalmente se tiene pactado en el contrato, si se trata de la revisión salarial, en

un periodo de treinta días antes del término de vencimiento pactado. En el caso de que en el contrato no se haya pactado fecha de vencimiento, se tendrá que tomar la contabilización del término a partir de la fecha en que se haya depositado en la Junta.

Para un emplazamiento a huelga los sindicatos tendrán que tomar en cuenta cuestiones tales como la personalidad, que consiste en acreditar una correcta representación legal, lo que en la práctica se convierte en muchas ocasiones en parte importante de los juicios por haberse convertido en una cuestión llena de formalismos o tecnicismos legales; en el caso de los sindicatos que emplacen a huelga tendrán que exhibir el documento respectivo que consiste en el oficio en virtud del cual se acredita el registro sindical, y a su vez la documentación que acredite quién, como persona física se tiene como representante del sindicato, o secretario del mismo. En el caso de que se emplace a huelga a través de apoderado legal, éste deberá acreditar su personalidad con un poder notarial, que debe ser otorgado por quien tenga facultades legales en el sindicato para tal efecto, como se hace en cualquier persona moral, que en este caso, es el Secretario General.

En los escritos de los emplazamientos a huelga deben reunirse además como formalidad, un escrito dirigido al patrón estipulándose el día y hora del estallamiento de la huelga, las causales respectivas, acompañar copias simples selladas y cotejadas denominadas de traslado del escrito de emplazamiento que se le da al patrón, y en su caso una copia simple del contrato de trabajo que proponga el sindicato, o la indicación de que el mismo se encuentra a disposición del patrón en la Junta, cabe mencionarse que en la mayoría de los casos, en el momento del emplazamiento, el patrón ya tiene conocimiento de las pretensiones de los trabajadores.

Si no se cuidan estos detalles, se puede negar el emplazamiento, o bien el conflicto de huelga puede ser declarado inexistente y no tener efectos legales.

Otro problema, surge por la corrupción de algunas agrupaciones sindicales y la falta de honestidad del patrón para con sus trabajadores. Este problema consiste, en el depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje de un contrato colectivo celebrado entre el patrón y el supuesto sindicato de la empresa, esto es que el patrón presuene la formación de un sindicato de sus trabajadores, y previniendo una lucha legítima, para mejorar sus condiciones de trabajo, y pacta con algún sindicato ajeno a la empresa la celebración de dicho contrato.

Lo anterior sucede en virtud de que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, puede rechazar el escrito de emplazamiento a huelga para la firma de contrato colectivo, a partir de la reforma que se hizo en el año de 1980, si, como se da en muchos casos, ya existe un contrato colectivo depositado en la junta, en estos casos la autoridad debería de percatarse si se promueve o no una huelga legítima, y determinar la medida legal respectiva para acreditar la legitimidad de la huelga; desafortunadamente, esto se da a través de una lucha adicional que tiene que sustentar el legítimo sindicato de la empresa, el llamado recuento sindical, cuestión que analizaremos con posterioridad.

El emplazamiento para la firma de contrato colectivo es una de las causales que marca el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, más legítima en la lucha para mejorar la situación económica de los trabajadores.

En la práctica los trabajadores acostumbran emplazar a huelga exhibiendo contratos colectivos, que contienen prestaciones exageradas, lo que se hace únicamente como estrategia para una negociación más favorable a sus intereses.

Es importante mencionar, que los trabajadores a través de los sindicatos, deben tomar en cuenta la posibilidad económica real de la empresa de que se trate.

4.2.3 La Obtención de la Celebración y Revisión del Contrato Ley

Esta causa de huelga, es similar a la anterior. El contrato ley es solo un contrato colectivo que abarca a determinada rama de la industria, ya sea en una entidad de la República, en parte de ésta, en dos o tres entidades o en todo el país.

La forma en que se da el mismo, incluye la autorización de autoridades políticas, pues a criterio de los gobernadores de los Estados, y de la Secretaría del Trabajo, escuchando a las partes, es como se autoriza la celebración de dicho contrato.

Jurídicamente, el contrato ley, se otorga por dos causas; Una es la ampliación de un contrato colectivo para pasar a ser contrato ley, y la otra es a través de una convención por parte de los interesados para que se otorgue dicho contrato.

La finalidad de este instrumento jurídico es de acuerdo a la importancia de determinada rama de la industria, y consiste en uniformar condiciones de trabajo.

Esto perjudica siempre a la pequeña y mediana industria del ramo, que no puede competir ni asumir el compromiso de aplicar un contrato ley dentro de sus empresas.

Un contrato ley, se otorga generalmente cuando los trabajadores ya se encuentran agrupados en federaciones y confederaciones, los primeros son los sindicatos unidos, y las segundas, son las agrupaciones de federaciones, estas grandes agrupaciones son las encargadas de gestionar con los diversos

sindicatos en particular, la celebración del contrato ley de que se trate, en los tiempos oportunos, y con las formalidades analizadas para el contrato colectivo, interviniendo en la práctica en la mayoría de las ocasiones, los gobernadores de los estados para establecer las condiciones de trabajo a seguir en la rama de la industria de que se trate, uniformando estas en una región o a nivel nacional.

El Conflicto que se genera con relación a la revisión de un contrato ley, en ocasiones importa de manera especial para todo el país y al implicarse a las autoridades políticas, encontramos una situación desfavorable para los trabajadores, pues de todos es sabido, que nuestro país es controlado y gobernado por una aristocracia minoritaria, misma que determina la política económica a seguir, grupo identificado y relacionado con los patrones por ser ellos mismos en muchos casos, dictándose convenios a su conveniencia, por lo que cuando se genera un conflicto de esta naturaleza, las autoridades carecen de imparcialidad.

En ese contexto de ideas, tenemos la invención de los topes salariales, control de las autoridades jurisdiccionales, y finalmente, en general, el contar con el poderío del capital que les permite afrontar conflictos de huelga por largo tiempo sin sufrir las consecuencias que se pudieran presumir.

El problema en cuestión, es de difícil resolución, implica el añejo problema de la inequitativa distribución de la riqueza, la solución debe entenderse en los términos de justicia y equidad por parte de la autoridad, y más aún, por los dueños del capital, los hombres poderosos que lo manejan todo, egoístas, que únicamente piensan en sus propios intereses, sin importarles sus trabajadores e incluso el mismo país, y que adicionalmente se encuentran inmersos en la corrupción, uno de los graves problemas de nuestro país que tenemos que empezar a erradicar.

A pesar de lo anterior, no podemos olvidar, que los trabajadores significan la legitimación en el poder, por lo que una mala decisión política a favor del capital, podría tener un costo de incalculable valor.

4.2.4 Exigir el cumplimiento sobre las disposiciones legales sobre la Participación de Utilidades

El reparto de utilidades es una importante conquista laboral, consiste en proporcionar una prestación superior a los trabajadores con motivo de la productividad de una empresa.

El reparto de utilidades tiene una doble finalidad, por un lado, generar un mejor trabajo y una productividad más alta en virtud de que los trabajadores obtienen de esto una prestación adicional, y por otro lado, compensar aquello que Marx definió con la plusvalía, ganancia que con el movimiento de la mercancía no se le da al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador como utilidad el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que va generalmente, de un 8% a un 10 % del monto que resulte del pago del Impuesto Sobre de la renta que reporte la empresa a la Secretaría de Hacienda, a menos que en el contrato colectivo se haya estipulado un porcentaje mayor, para lo cual al sindicato se le da la participación correspondiente a través de dicha Secretaría.

Cuando el patrón presenta su declaración anual del Impuestos sobre la Renta que corresponda, tiene la obligación de presentar al sindicato lo que se

llama la carátula que contiene la declaración del impuesto, la que podrá, en su momento, objetar ante la misma Secretaría de Hacienda.

Cada trabajador en lo individual debe recibir la utilidad en proporción a los días que haya laborado y el salario que perciba, mismo que no se considera integrado en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo; dicho porcentaje se obtiene sumando, lo que corresponda al salario y lo que corresponda los días trabajados.

El porcentaje para cada trabajador se obtiene multiplicando el salario de cada uno de los trabajadores por el factor que resulta de sumar los salarios de todos los trabajadores entre la mitad de lo que haya resultado del pago de la utilidad de la empresa. El mismo procedimiento se hace por los días trabajados y luego se suman ambos resultados.

En la práctica los patrones quedan eximidos de esta obligación los dos primeros años de inicio, pero posteriormente, cada año buscan la manera de que la empresa no reporte utilidades dentro de su contabilidad, y de esa manera no pagar las mismas, por lo que, los trabajadores debidamente agrupados en su sindicato tienen la opción de la huelga.

Dentro del procedimiento para el reparto de las utilidades, se ve involucrada la Secretaría de Hacienda, ya que si los trabajadores se oponen a la declaración del pago del impuesto sobre la renta que haga la empresa, será esta institución administrativa la que tendrá que verificar si la declaración es correcta, y esto puede implicar un mayor distanciamiento entre trabajadores y patrones, por lo que consideramos debería de acudir ante la autoridad laboral, antes de que se impugne la declaración del impuesto en la Secretaría de Hacienda, para que esta mediase en la controversia, y en su caso, dar vista o informar al respecto a

la Secretaría de Hacienda del resultado de su gestión. No afectándose en nada a la Secretaría de Hacienda que en cualquier momento puede hacer una revisión.

4.2.5 Apoyar una huelga

La causal de huelga que consiste en el apoyo a otros compañeros trabajadores pertenecientes a una o varias empresas en su lucha por mejorar las condiciones de trabajo, la llamada huelga por solidaridad tiene por objeto, que personas ajenas a un movimiento de huelga, se puede adherir al mismo generando un paro en su misma empresa o empresas y de esa manera crear una mayor fuerza en la lucha de una causa obrera.

La huelga por solidaridad implica consecuencias políticas, ya que las empresas que apoyan este tipo de huelgas, generalmente lo hacen por una situación de desestabilidad económica en una determinada región, por lo que en algunos casos interviene el ejecutivo directamente, para mediar un conflicto de esta naturaleza.

Por otro lado, si bien es una causa de huelga debidamente reconocida en la ley, también son poco frecuentes por el hecho de que en este tipo de conflictos, la empresa que se ve afectada, no tiene la obligación del pago de salarios caídos. Esto hace que en muchos casos dichas huelgas solo sean significativas y duran uno o dos días.

4.2.6 Exigir el cumplimiento del contrato colectivo y del contrato ley

Esta causal de huelga es el producto lógico del seguimiento que se debe de dar a la firma o revisión de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato

ley. En efecto, de nada sirve a los trabajadores, tener un contrato colectivo revisado y firmado, sino se cumple con el mismo.

Por la razón antes expuesta, el legislador previendo esta lógica consecuencia, da la pauta para que los trabajadores puedan volver a ejercitar su derecho de huelga en el caso de que no se esté cumpliendo con lo que se pactó, pudiéndose emplazar a huelga las veces que se necesite.

Esta causal tiene también el otro lado, es decir que aprovechándose de dicha causa, los trabajadores pueden estar emplazando a huelga en cualquier momento y con la sola finalidad de presionar para que se cumplan con caprichos fuera de cualquier contexto legal o económico, generándose con esto la constante posibilidad de boicotear a la empresa, pues como analizaremos en el capítulo siguiente, el proceso de huelga da la pauta para que en determinado caso, ésta no se resuelva por parte de la autoridad si así lo consideran los trabajadores, sin tener que acreditar estos, el incumplimiento del contrato, para obtener la suspensión de labores. Lo anterior, sin embargo, en la realidad que priva en nuestro país es casi de imposible realización, ya que la necesidad de trabajo y salario impera y los trabajadores que en muchos casos están sojuzgados a su precaria situación económica, así mismo cabe destacar, que con una nueva cultura laboral actualmente los trabajadores son maduros y congruentes con su responsabilidad y actuación.

De toda suerte, y en acuerdo con lo anterior, no se debe perder de vista, que los procesos de huelga deben ser bien analizados por los sindicatos, ya que, resultan pesados y difíciles para los trabajadores que apenas logran sobrevivir estando al día con lo bajo de sus salarios, por lo que con no recibir su salario en una semana o quincena su situación, ya se torna difícil, por esto los trabajadores no pueden aguantar constantes huelgas y el poderío del capital sigue

prevaleciendo, pues aunque no se cumpla con el contrato, en las más de las ocasiones, los trabajadores aguantan cuantas vejaciones se dan para no tener problemas y poner en peligro su trabajo.

4.2.7 Exigir la revisión salarial o del contrato

Como ya hemos analizado en este capitulo, la revisión salarial, o bien, en su totalidad, del contrato colectivo de trabajo, es la causal de huelga que más se genera en nuestro país, previendo los sindicatos la situación económica de constante inestabilidad salarial, del país y desajustes, los sindicatos deben cada año verificar si se tiene una adecuada percepción salarial en acuerdo con la realidad que se viva, en el caso de que no sea así comenzar pláticas respecto a un posible aumento y con la finalidad de no perder la opción de la huelga emplazar a la empresa huelga, con treinta días de anticipación a la fecha de la última revisión del depósito del contrato colectivo, o bien si en el mismo se previene la fecha de vencimiento, treinta días antes de la misma, siendo los días naturales. En caso de que se pierda este término, la huelga pueden ser declarada de inexistente.

El mismo caso se determina en el período concerniente a dos años con la diferencia de que en este caso, deberá de emplazarse con sesenta días de anticipación y la revisión tendrá por finalidad el análisis de todo el contrato colectivo incluyendo el pacto salarial.

Esta causal de huelga reviste particular importancia para las empresas y los trabajadores, pues llegando la fecha de vencimiento del contrato deben analizarse las expectativas económicas, tanto por trabajadores como por patrones para tomar las medidas pertinentes, pues en el caso de que no se renueve el contrato, quedará vigente el que se tenga por un lapso de tiempo igual a un año o dos según sea el caso, un año cuando se trate de salarios y dos para el resto del clausulado.

CAPITULO V EL PROCESO DE HUELGA

5.1 EL PROCESO DE HUELGA

Antes de abordar el tema de proceso de huelga, cabe mencionar que hay una distinción entre los términos, proceso y procedimiento, el primero constituye los actos tendientes a resolver una controversia con fuerza vinculativa para las partes, esto es que al final de un conflicto legal habrá una solución al mismo.

El segundo término procedimiento, constituyen todos los diferentes actos que se dan dentro de un proceso. En el caso de la huelga podríamos hablar ya de un proceso a partir de que las partes comienzan las discusiones con motivo de un futuro emplazamiento a huelga, pero el proceso jurídico propiamente dicho comienza con la presentación del escrito de solicitud de emplazamiento a huelga.

La huelga dentro de la doctrina jurídica de nuestro país podríamos dividirla en dos partes, la primera llamada pre huelga, que contempla todo el período que se da, judicial o extrajudicialmente, hasta el momento del estallamiento o suspensión de labores, a partir de ese momento la doctrina establece que comienza el segundo periodo, llamado el de la huelga; lo cual es cuestionable, ya que, en el emplazamiento es en donde se comunica la fecha de estallamiento, mismo que se hace a través de la Junta, siendo además un elemento esencial en cualquier tipo de proceso, con formalidades específicas y claramente estipuladas, además a partir del emplazamiento la autoridad interviene como conciliadora, a continuación analizaremos el procedimiento de la pre huelga.

5.1.1 La Prehuelga

Este período debe ser considerado como clave dentro de un conflicto de huelga ya que, si dentro de este tiempo se llega a un arreglo satisfactorio se evitarán futuros estallamientos y problemas laborales.

Tanto trabajadores como patrones sacrificando un poco sus posturas deben dar mayor importancia al período de pre huelga y así evitarían continuos conflictos, sin necesidad de mayores consecuencias, y de acudir a las autoridades judiciales, o administrativas.

En este tiempo es cuando los patrones deben pensar en que se avecina el conflicto en virtud de alguna comunicación del sindicato, o bien por cumplirse el periodo anual de revisión o, en su caso, por haber una violación a dicho contrato.

Así mismo, el sindicato deberá estar al pendiente de los términos para emplazar a huelga en el caso de las revisiones contractuales o salariales y nunca confiarse de que surja una posible solución sin necesidad de acudir a las autoridades del trabajo, pues de no darse la misma podría ser declarada de inexistente la huelga y prolongarse las condiciones de trabajo por un lapso de tiempo igual al que tenía.

Enfrentar una huelga tanto para trabajadores como para patrones siempre reviste una situación especial y diversa a la de cualquier otro año o conflicto de huelga, está determinada la clave del entendimiento y el equilibrio entre el capital y el trabajo, el enfrentamiento entre el capital y el trabajo representan intereses opuestos; en cada caso en particular se deben analizar todos los aspectos económicos que priven en ese momento tanto internamente como en el ámbito externo.

Los patrones siempre tendrán que analizar el costo de sus gastos múltiples, como salarios o mantenimiento de la empresa, lo que implica todos los gastos fijos de la misma para poder subsistir, tales como rentas, compra de materia prima, mantenimiento de maquinaria, etc, tendrán que verificar sus estados contables sus pérdidas y ganancias para determinar su utilidad, el costo del pago de las contribuciones fiscales, el grado de tecnología de su empresa y su situación

crediticia para poder establecer sus bases de negociaciones y tener una ganancia neta que deberá ser en su caso similar o comparable con otros en su situación en una misma rama de la industria a nivel nacional o internacional.

Además, sobre todo en la pequeña industria, es recomendable que se quiten esa idea de paternalismo que les llega a hacer pensar que gracias a ellos los trabajadores sobreviven, y que les deben todos y cada uno de sus logros por el simple hecho de darles trabajo; ya que en términos jurídicos, y en la realidad no les hacen ningún favor, ambos se necesitan mutuamente.

Los sindicatos tendrán que analizar la posición de la empresa y asumir una posición responsable y viable para solucionar sus exigencias cuando éstas sean justas sin tener que acudir a la autoridad, ya que los procesos judiciales siempre son problemas sociales de alguna manera.

Los sindicatos, así mismo deben pensar en el costo que implica tener una empresa, y que, quizá el patrón tenga pendientes créditos para efecto de sostener o acrecentar la misma, teniendo por tanto incluso, el peligro de perder todos sus bienes, que finalmente la empresa es un negocio, y el patrón tiene derecho a tener un ingreso adecuado a su inversión.

Si dentro de las pláticas no se llega a ningún arreglo, en el caso de que no se haya emplazado a huelga, tenemos la intervención de la autoridad del trabajo para dicho emplazamiento.

El sindicato que acuda a emplazar a huelga, deberá estar debidamente conformado con los requisitos ya analizados, como su debido registro. Deberá ser muy cuidadoso con los términos en que el patrón debe de ser emplazado, pues de no hacerlo podría ser declarada la huelga de inexistente.

El escrito del emplazamiento a huelga debe ser suscrito por el representante legal del sindicato que deberá ser designado en la asamblea y reconocido como tal, éste es el facultado para otorgar poder en el caso de que se comparezca a través de apoderado, acreditándose en el poder los extremos mencionados, o bien acompañándose también en el acta de asamblea en donde conste quién es el secretario general del sindicato.

El escrito deberá ser por duplicado, señalará un domicilio para oír y recibir notificaciones, se invocará la causal genérica de huelga, "equilibrio entre los factores de capital y trabajo", y la causal específica en los términos del Artículo 450 en la Ley Federal del Trabajo. Se especificará el día exacto en que tendrá verificativo el paro de labores debiéndose anexar las copias relativas al escrito de personalidad junto con las de todo documento que se haya anexado al escrito inicial de emplazamiento como el contrato colectivo, para que previo sello y cotejo de las mismas se entreguen al demandado a través de la autoridad laboral correspondiente, que incluso puede ser una autoridad política, como se desprende del Artículo 920-1 de la Ley Federal del Trabajo.

El acto de emplazamiento requiere de una formalidad especial, en efecto, debe hacer una constancia judicial de que el actuario se ubicó en el domicilio correcto donde se encuentra la empresa personal moral, o física, que deberá ser emplazada, dicha constancia por testigos (vecinos) u otros medios que acrediten lo anterior, hecho esto deberá entenderse la diligencia judicial con la persona emplazada o bien el representante legal o alguien con facultad por parte de la empresa, cuando se trata de empresas claramente establecidas, o ubicadas, lo anterior resulta no tener problema alguno.

En el caso de que no se encuentre el representante legal o la persona buscada, se le dejará un citatorio para que espere al día siguiente, y en caso de

que no espere se entenderá la diligencia con quien se encuentre, emplazándose por cédula judicial, entendiéndose la diligencia con persona mayor de edad.

En el caso de que el emplazamiento lo haga una autoridad política se deberá de remitir el expediente a la junta competente dentro de las 24 horas.

Es importante hacer insistencia en el cuidado de los términos para estallamiento, ya que la ley ~~en su~~ artículo 920 establece como término de emplazamiento por lo menos 6 días de anticipación al día del estallamiento de la huelga, es decir, para el paro de labores, y un término de 10 días para el caso de que se trate de empresas que presten servicios públicos; términos ajenos pero no contrarios a los términos analizados para el período de emplazamiento en el caso de revisiones de contratos colectivos, que implican un tiempo de 30 y 60 días, en los que obviamente ya se tendrían contemplados los términos de 6 y 10 días de anticipación a partir del emplazamiento para la fecha de estallamiento de la huelga.

"El Artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo, establece como servicios públicos los de:

- Comunicaciones y transportes.
- Luz.
- Energía eléctrica.
- Limpia.
- Aprovechamiento y distribución de agua.
- Servicio de gas.
- Servicios de sanitarios.
- Servicio de hospitales.
- Servicio de cementerios.
- Servicio de alimentación".(79)

79 Ibidem. Pág. 429.

Hecho el emplazamiento por la Junta dentro de las 48 horas siguientes, de que recibió el escrito del emplazamiento a huelga en los términos del Artículo 922 de la Ley, el patrón deberá dar contestación a dicho escrito sin consecuencia legal en caso de no hacerlo, por lo que, el sindicato tendrá que tomar en cuenta esos días para que se emplace en tiempo.

El patrón desde el momento del emplazamiento queda con el cargo de depositario de la empresa (Artículo 921).

El Artículo 924 de la ley establece lo siguiente: "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salario del trabajador;
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas de Instituto Mexicano del Seguro Social.
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.
- IV. Los demás créditos fiscales, siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones, II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las

fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga. " (80)

Así tenemos una situación que si bien es el presagio de una controversia de productividad, en algunos casos ha sido utilizado por el patrón para evadir el cumplimiento de sus obligaciones personales, fingiendo una huelga.

El tercero interesado, para caso de que se esté gestando una simulación de huelga, puede acreditar esta circunstancia apersonándose con la documentación adecuada en el proceso que corresponda, y pedir se declare inexistente la misma, para lo cual, deberá ofrecer las pruebas que correspondan a fin de acreditar dicha circunstancia. Lo anterior ya que, se da el caso de que haya el diferimiento de la fecha de estallamiento y se fije para un tiempo muy posterior, o bien se dé el estallamiento indefinidamente, que en acuerdo con la ley incluso suspende un proceso de quiebra y suspensión de pago, lo cual implicaría un fraude a la ley para evadir responsabilidades

Finalmente cabe mencionar que los créditos que no puede burlar el patrón, siempre serán los relativos a su obligación para con los trabajadores y fiscales como los del Seguro Social.

El patrón tendrá un término de 48 horas para hacer algún escrito de contestación, no habiendo sanción alguna para el caso de que no haga, lo que no sucede en la generalidad del derecho mexicano, en donde el silencio o la falta de manifestación de algo, significa la presunta aceptación de los hechos que se imputen.

80 Idem

Es común que en la contestación patronal solo se establezca, "que el patrón está en la mejor disposición de llegar a un arreglo en las pláticas conciliatorias". Dicho escrito solo deberá llenar las formalidades de los escritos ya analizados.

Dentro del acuerdo al escrito mencionado en el párrafo anterior, se haya hecho o no, la Junta de oficio señalará días y horas para las pláticas concernientes a la audiencia de conciliación respectiva, ~~lo que comprende el~~ procedimiento de conciliación. El plazo que se fije para dicho procedimiento podrá darse en días y horas no hábiles, ya que para la huelga todos los días cuentan.

5.2 EL PERÍODO DE CONCILIACION

Ya ante la autoridad laboral dentro del plazo para la conciliación, las partes pueden tener las pláticas que deseen, que no tienen límite alguno, fuera del que fijen las mismas.

"Desde la contestación del pliego de peticiones, el artículo 927 de la ley establece la necesidad de resolver cuestiones de formalismo legal, tales como la personalidad y la competencia, que acarrearán graves consecuencias jurídicas, ya que si se acredita al sindicato como falta de personalidad, podría ya ser muy tarde por haber pasado el término, para volver a emplazar a huelga, pues en el caso de revisiones de contratos colectivos, éste quedaría vigente en los términos que se tuvieren por un lapso de tiempo igual al que se tenía". (81)

Para el caso de la competencia, si bien es nulo, lo actuado por la Junta incompetente, teniéndose que acudir a una autoridad competente, también es cierto, que se interrumpe la prescripción en los términos del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo.

81 Ibidem. Pág. 429

En la audiencia de conciliación el patrón podrá solicitar al sindicato que designe personal de emergencia, esto se da en los casos de empresas que no puedan parar totalmente sus labores, ya sea por la maquinaria que se usa, servicio de emergencia o por otras causas, en este caso ambas partes podrán ponerse de acuerdo con relación al personal que deberá laborar el tiempo que dure la suspensión de labores, y para el caso de que el sindicato niegue designar personal o no haya acuerdo al respecto, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, para esto la Junta al respecto y de ser necesario, tomará las medidas que juzgue convenientes, (artículos 935 y 936 de la Ley).

Cabe mencionar que si a las pláticas conciliatorias no acuden los trabajadores no correrá término para la suspensión de labores, pero si quien no acude es el patrón o su representante, se le forzará a que acuda con las medidas de apremio que la autoridad juzgue conveniente como amonestaciones, *multas*, o hasta el arresto, es decir, que se le hace acudir a las audiencias de conciliación por la fuerza aunque no se conoce caso alguno en la práctica en el que haya esta circunstancia en sus últimas consecuencias.

La finalidad del período de conciliación es de solucionar conflictos laborales con arreglo de las partes, se trata de evitar los paros o estallamientos, que en muchas ocasiones representan importantes problemas sociales. De ninguna manera se puede pensar que es conveniente para la productividad de una región, que las empresas por pequeñas que éstas sean, estallen en huelgas.

A fin de evitar lo anterior, las autoridades del trabajo tienen como importante función conciliar a las partes, para lo cual podrán valerse los medios que crean convenientes.

El Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo a la letra establece:

Art. 926.- " La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará averirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez". (82)

Esta situación hace que en múltiples ocasiones los trabajadores se vean obligados a llegar a acuerdos desfavorables a sus intereses, ya que, el poder del capital y su relación con las autoridades de trabajo, amén de decisiones políticas, siempre argumentan razones de peso en contra de los primeros en sus legítimas aspiraciones económicas, por lo que se ven disminuidos en sus expectativas, cuando son los que siempre tiene que aguantar las eternas crisis sexenales de nuestro humillado y saqueado país por partes de nuestros gobernantes.

Es ya costumbre, que el gobierno marque una línea a seguir en lo que a los conflictos de huelga se refiere con los llamados topes salariales, mismos que en algunos casos no hacen justicia, ya que, las condiciones económicas de las empresas no siempre son similares, y por consiguiente en algunas de éstas, los autores podrían exigir aumentos mayores al tope marcado, y en algunos casos todo lo contrario.

Cabe mencionar que ya dentro de las pláticas conciliatorias, designado el personal de emergencia correspondiente cuando es requerido, resueltas cuestiones como la competencia y la personalidad, lo que no es forzoso, cuando se trata de revisiones contractuales, se acostumbra comenzar las pláticas sobre las cláusulas administrativas y cuestiones de trabajo que no implican cuestiones de índole económico, ya que éstas se analizan hasta el final.

82.-- Idem

En los conflictos de huelga, las pláticas en múltiples ocasiones se vuelven largas y pesadas sin que se lleguen a arreglos satisfactorios para ambas partes, siendo lógico que no se pueda dar una solución general en este tipo de controversias, pues cada conflicto es diferente.

5.3 EL PERÍODO DE HUELGA

El segundo punto con relación a la huelga, es el relativo a la suspensión de labores, significado de la palabra huelga, el paro legalmente autorizado, para abordar esta fase del proceso tenemos que agotar las siguientes cuestiones.

A partir de la reforma que se hizo en 1980, el Presidente de la Junta de que se trate, puede rechazar emplazamientos a huelga, si como se da en muchos casos ya existe un contrato colectivo depositado en la Junta. Esto ha sido aprovechado tanto por los patrones como por las centrales obreras corruptas, que en acuerdo con los primeros y a cambio de cierta remuneración, hacen el depósito de un contrato simulado, los llamados contratos de protección, para que en caso de que los patrones se vean involucrados con la problemática de una a huelga legítima, ésta sea desechada.

Si se da el caso, un sindicato legítimo, ya no tendrían la oportunidad de promover el recuento para acreditar ser los legítimos trabajadores de la empresa, que son mayoría y de esta manera los facultados legalmente para ejercitar el derecho de huelga. Por los tiempos que se tienen para emplazar.

Para estos casos, aunque se pierdan los tiempos para emplazar a huelga por que el sindicato falso no lo haya hecho, los trabajadores deberán primero iniciar un juicio especial que tendrá por objeto la titularidad del contrato

colectivo, teniendo el sindicato promovente la obligación de acreditar mayoría de los trabajadores dentro de la empresa, lo anterior se puede hacer también, a través del incidente de titularidad del contrato, dentro del proceso de huelga en el caso de que se de el mismo, asumiendo que el sindicato emplazante no tiene la titularidad del contrato colectivo por no ser el mayoritario en lo que a miembros se refiere, y se tendrá que ofrecer como prueba el llamado recuento.

El recuento no es más que una prueba que consiste en la concurrencia de los trabajadores ante la junta el día y la hora que se indique a fin de que se verifique cual es el número de los trabajadores en conflicto y si pertenecen a la empresa de que se trate con ese carácter. Para efectos del recuento únicamente se considerarán con trabajadores a los que acudan a la diligencia, resultando titular del contrato colectivo aquel sindicato que demuestre tener más trabajadores laborando en la empresa.

Al respecto me permito transcribir el artículo 931 de la ley. "Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- I. La Junta señalará lugar, día y hora en que deba efectuarse.
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa, los que hubieren sido despedidos del trabajo después del escrito de presentación del emplazamiento.
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga.
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la

Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de prueba (83)

Si el sindicato no acredita ser el mayoritario, la huelga una vez estallada a petición del patrón, será declarada inexistente, en el caso contrario asumirán la titularidad del contrato.

Cabe mencionar, que este conflicto también se puede dar entre dos o más sindicatos legítimos, ya que el mayoritario siempre tendrá el control y titularidad del contrato colectivo, a menos de que se trate de trabajadores únicamente de un gremio, casos en que en la empresa puede haber más de un contratos colectivo, como lo estudiaremos a continuación.

Baltazar Cabazos Flores, estudioso del Derecho Laboral, establece que para el recuento no debe tomarse en cuenta el voto del trabajador despedido después del emplazamiento a huelga, ya que, esto es una limitante patronal.

Ahora bien, de tomar como cierta su aseveración se podrían dar los casos de despidos injustificados con la única finalidad de ganar el recuento a favor del patrón.

Como se mencionó dos párrafos arriba, otro punto a tratar es que puede haber más de un emplazamiento a huelga cuando existan más de un contrato colectivo, como por ejemplo en el caso de las universidades en donde por disposición de ley, dentro del título sexto, Trabajos Especiales, se establece la posibilidad de la existencia de dos sindicatos el de académicos, y el de personal administrativo, o en el caso de que en una empresa haya solamente sindicatos gremiales (de choferes, estibadores, torneros, etc.), siempre y cuando no hubiere sindicato de empresa que forzosamente tendría que ser el mayoritario.

83 Ibídem. pág .432

empresa haya solamente sindicatos gremiales (de choferes, estibadores, torneros, etc.), siempre y cuando no hubiere sindicato de empresa que forzosamente tendría que ser el mayoritario.

En lo que respecta a la representación legal de las partes en juicio o personalidad, si el incidente que llegara presentar la parte patronal se gana, por no haber una correcta representación por parte de los trabajadores, los efectos serán que el sindicato tendrá que volver a emplazar a huelga subsanando la omisión de que haya sido objeto, a menos de que se trate de revisiones, pues en ese caso el sindicato y los trabajadores se verían afectados en el sentido de que tendrían que prorrogar el contrato colectivo y, por consiguiente, las condiciones de trabajo o los salarios por un lapso de tiempo igual para la siguiente revisión que como analizamos es de dos años tratándose de contratos colectivos que se revisen en todo su clausulado y de un año para la revisión salarial lo que raramente se da, ya que la personalidad para los trabajadores se puede tener por acreditada y criterio de la junta si se exhibe un mínimo de documentación.

De no llegar a ningún arreglo, se estalla la huelga, que consiste en el paro de labores, la suspensión, no así la puesta de banderas o cualquier otra simbología, por lo que momentos antes del paro, los trabajadores deben tomar las medidas pertinentes para la suspensión exactamente el día y la hora convenida, pudiéndose prorrogar el estallamiento a petición de los trabajadores como hemos analizado por una sola ocasión.

Una vez estallada la huelga, la Junta la calificará a petición de parte de existente o de inexistente, en caso de que no se manifieste nada al respecto, la huelga será declarada de existente para todos los fines legales a que haya lugar.

La calificación de existencia o inexistencia de la huelga se analiza en cuanto la falta de requisitos de fondo y forma que hemos analizado, la declaración de la Junta en un sentido u otro tendrá que ser dentro de las 72 horas siguientes al paro de labores.

En caso de que se califique la huelga de inexistente se le da a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a sus labores apercibiéndoles que de no hacerlo, podrán ser despedidos por esta causa sin responsabilidad para el patrón. Si los trabajadores interpusieran el juicio de amparo contra la declaratoria de inexistencia y llegaren a ganarlo, se imputará la huelga al patrón y se tendrá la misma por justificada lo que implicaría la modificación de las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores, en este caso mientras se resuelve el amparo se deberán regresar a sus labores.

Como analizamos, durante el transcurso de la huelga desde la fecha de emplazamiento no podrá practicarse ningún tipo de intervención judicial hasta en tanto no se resuelva el conflicto de huelga (Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo).

En el caso de que medie violencia por parte de los trabajadores, la huelga puede ser declarada de ilícita y por consiguiente inexistente, esto surge cuando los trabajadores desbordan sus ímpetus y llegan a actos de violencia que provocan desmanes poniendo en peligro su derecho de huelga.

La ley establece que una vez estallada la huelga la petición de su calificación deberá hacerse por escrito corriéndose copia del mismo a la contraria con la causa en virtud de la cual se considere que la huelga debe ser calificada de inexistencia, se oirá a las partes en una audiencia que además será de ofrecimiento y admisión de pruebas, y una vez hecho lo anterior, la Junta resolverá.

5.4 LA TERMINACION DE LA HUELGA

El último punto dentro de este capítulo es el relativo a la terminación de la huelga al respecto tenemos lo siguiente.

"El artículo 469 de la Ley, a la letra establece:

- I. Por acuerdo de los trabajadores huelguistas y los patronos.
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidos en el escrito de emplazamiento a huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III. Por laudo arbitraje de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten a conflicto a su decisión". (84)

Así mismo, el Artículo 937 establece: Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores, que hubiesen declarado la huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta ley." (huelga por solidaridad) 85

84 Ibidem. Pág. 206

85 Ibidem . Pág .206

De esa manera tenemos que analizar algunos aspectos que no quedan a primera impresión claros.

Primero, si no se dan los supuestos comprendidos por los artículos anteriores y en particular el artículo 469 de la ley: la huelga durará por tiempo indeterminado, lo que implica una grave laguna de ley.

Se ha dado el caso de huelgas que no llegan a su fin y conforme pasa el tiempo, se complican cada día más, siendo el ejemplo más claro de esto, lo que sucedió en la refresquera Pascual Boing, que al no tener una solución, el patrón optó por entregar la empresa a los trabajadores.

Esta situación, no es favorable para ambas partes, sin embargo a la fecha no se ha llegado a una solución al respecto, ahora bien, suponiendo que los trabajadores consideren someterse a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, exceptuando como ya se mencionó el caso de la huelga por solidaridad, ¿qué procedimiento debe seguirse?, ¿en qué caso se debe seguir un proceso de naturaleza económica y en qué casos un juicio ordinario?

El problema anterior se ve solucionado en el mismo artículo 870 de la Ley Federal de Trabajo, acerca de los juicios ordinarios, al respecto tenemos: "Artículo 870. Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley". De esa manera tenemos que si la huelga se refiere a una cuestión de índole jurídico, la Junta tendría que seguir un juicio ordinario, y si tratase de una cuestión económica, un procedimiento colectivo de naturaleza económica.

La cuestión sería determinar en qué casos, se debe aplicar un juicio u otro,

cuestión que se tendría que resolverse de manera particular para cada caso concreto; por ejemplo, si la huelga de que se trate tiene como fondo la violación del contrato colectivo únicamente, se seguiría un juicio ordinario.

Si la cuestión es sobre revisiones salariales o reparto de utilidades, lo que debe de proceder es un procedimiento colectivo de naturaleza económica.

Ahora bien, qué pasos o procedimientos deben seguirse en cada caso.

En el caso de un juicio ordinario, se replantearía la cuestión del fondo sobre el por qué se inicio juicio de huelga, previa acreditación de presupuestos procesales como competencia y personalidad, si así se quiere por parte de la autoridad o a petición de parte. En el siguiente paso se contestaría la demanda en la audiencia que para demanda, contestación y ofrecimiento de pruebas fija la Ley, previa conciliación de las partes lo que sería absurdo pensar se diera en este caso, por ya haber existido mucho tiempo para ello, pues se suponen diversos encuentros antes de llegar a este juicio, posteriormente se ofrecerían pruebas por ambas partes, primero el demandado y luego el actor. En ulteriores audiencias se desahogarán pruebas, de ser necesario se formularán alegatos en su caso por las partes y se procederá a dictar el laudo que corresponda.

El proceso ordinario de referencia tendría que darse en los términos del Artículo 880, y subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de un proceso colectivo de naturaleza económica se seguirían los lineamientos que marca el artículo 900 y subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo.

Este proceso tiene por finalidad que desde la presentación de la demanda, con las documentales que corresponda y periciales contables, económicas o administrativas se determine la situación económica de la empresa siendo ocioso entrar en detalle de dicho proceso por no ser materia del presente trabajo.

Dicho juicio en la práctica es muy raro, ya que un proceso de huelga lo suspende, y es muy difícil que se utilice para la solución de un conflicto de huelga al igual que el juicio ordinario. En la práctica los trabajadores presionan y los conflictos casi siempre terminan por acuerdo de las partes.

CAPITULO VI

PERSPECTIVAS DEL DERECHO DE HUELGA

En el capítulo anterior venimos analizando de manera precisa, como se desarrolla el derecho de huelga, desde un punto de vista jurídico y práctico.

En el mismo, encontramos diferentes tecnicismos y formalidades que tenemos que guardar para que se cumpla con la finalidad en principio de llegar al estallamiento de la huelga, sin que esto signifique en los absolutos resultados favorables para la clase obrera.

Esto únicamente en lo que a cuestiones de índole jurídica podríamos analizar, pero además tenemos extremos de desesperación y desequilibrio entre los diversos factores de la producción.

En efecto, las huelgas de las grandes empresas se encuentran condicionadas por el estado de pobreza y miseria de los trabajadores, y si nos abocamos a pequeñas industrias, una huelga significa la quiebra de la empresa, los enormes desequilibrios que hay en nuestro país, hacen que cada caso particular sea completamente distinto a otros y la problemática se tiene que ventilar con una ley que tiene el carácter de general y que fue originalmente pensada para grandes empresas, descuidándose los efectos reales de la aplicación de la ley para la pequeña y mediana industria.

En efecto, no es lo mismo que la gran industria perfectamente documentada y con la solvencia económica que se requiere frente a un juicio laboral individual o en este caso colectivo de huelga, o que lo haga una pequeña o mediana industria.

En el presente caso no trataremos de ubicar en las realidades de los trabajadores de ambos ámbitos, retomando los temas que hemos analizado, tenemos, en principio la problemática de la constitución del sindicato, que implica el temor de los trabajadores para unirse, por la represalia del patrón y en virtud de la necesidad de conservación del trabajo, después tenemos el problema que representa la asesoría para hacer constar por escrito los documentos respectivos por el hecho de la falta de dinero para acudir con un notario o un abogado, junto con otros problemas reales que encontramos en la Ley Federal del Trabajo, como lo analizamos en las páginas del presente trabajo relativas al registro sindical su anticonstitucionalidad y repercusión real, tema que debe ser retomado en esta parte, del presente trabajo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días los solicitantes podrán requerirlas para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres 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.

El registro como lo hemos estudiado, se daba o se negaba de acuerdo a las conveniencias o caprichos de la autoridad pudiendo únicamente en algunos casos obtener el mismo, solamente afiliándose el sindicato a fuertes centrales obreras como al C.T.M. o la C.R.O.M., que fueron comparsas del gobierno y los patrones, perdiendo fuerza los sindicatos libres que son en realidad los que luchan por los intereses de sus agremiados, lo que afortunadamente ha empezado a cambiar.

Una huelga será ineficaz si registrado el sindicato, se encuentra éste con la imposibilidad de emplazar a huelga en virtud de que el patrón ha celebrado una

negociación con una federación o sindicato ficticio y firma un contrato colectivo que se deposita en la Junta con éste, a cambio de un pago mensual o como se pacte con dicho organismo, lo cual es un acto deplorable que en la práctica se da con federaciones sindicales que sin importarles la suerte de sus trabajadores, lo único que buscan es lucrar, aprovechando lo dispuesto por el Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece.

"Artículo 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920, o sea, presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la junta de Conciliación y Arbitraje competente". (86)

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarse por escrito la resolución al promovente.

De esa manera en base a este artículo, como analizamos, se dan los famosos contratos de protección y el patrón nulificará huelgas, teniendo primero los trabajadores que iniciar un juicio especial para ganar la titularidad del contrato colectivo, con la problemática y tecnicismos que esto implica, dando tiempo al patrón para iniciar todo tipo de acciones de represión en contra de los trabajadores, incluso despidiendo a todos los líderes y trabajadores que sean necesarios a fin de reprimir o ahogar conflictos de huelga.

Cabe recordar la huelga que se suscitó en las empresas automotrices Volks Waugen o la Ford, como claros ejemplos de lo anterior, en ambas, el sindicato

86 Ibídem. Pag. 432.

titular del contrato colectivo era totalmente ajeno a los intereses de sus agremiados, y la base sindical estaba distante a querer mantener en la dirigencia a los líderes teniendo las autoridades que asumir como el virtual sindicato a aquel asociado con la patronal, el jurídicamente formado registrado y con la titularidad del contrato colectivo.

Al respecto mencionaremos algunos datos que confirman claramente mis aseveraciones con relación a las huelgas mencionadas.

La Volks Wagen mexicana es una de las empresas más importantes de nuestro país, importancia que manifiesta en el estado de Puebla desde 1962, siendo la planta de ese Estado la más importante de América Latina.

" El sindicato de dicha empresa en 1972, logró separarse de la C.T.M., llegando a ser un sindicato independiente obteniendo de la base sindical en el año de 1981 la titularidad del contrato colectivo en un conflicto de recuento sindical, sin embargo, la empresa se fue involucrando y metiéndose en la vida sindical ". (87)

Cabe mencionar que la Volks Wagen, entre personal mecánicos y pequeños talleres e industrias da trabajo a una cantidad importante de personas, los ingresos que obtiene el país por concepto de impuestos, son muy elevados, y que durante el tiempo en el que el Presidente Salinas estuvo de gira en Alemania garantizando las inversiones de ese país en México, fue cuando se agudizó el conflicto que a continuación resumo:

87 BENSUSAN Graciela, GARCIA CARLOS, " La Huelga de la Volks Waguen" La Jornada Año 8. Número 2805 (Jueves 9 de Julio de 1992)

"En el mes de agosto de 1991 surgió una problemática intersindical porque la base sindical quería remover a su dirigencia por malas negociaciones en las que los trabajadores se habían visto afectados.

Ante la imposibilidad de los trabajadores de quitar la dirigencia sindical, que se vio involucrada con los intereses del patrón, y gracias al apoyo de este, teniendo contrato colectivo debidamente negociado y registrado; a espaldas de estos, hicieron una serie de paros, lo que finalmente no es una huelga en estricto derecho". (88)

Los trabajadores sabían que en ese momento, la legalidad consistía, en formar un nuevo sindicato para luchar por la titularidad del contrato colectivo, esto hubiera sido completamente infructuoso, por el poderío del patrón, que con el capital manipularía temporalmente a los trabajadores a su conveniencia, para que, una vez logrado su objetivo los defraudara, esto aunado a los tecnicismos legales ya mencionados.

Del paro anterior, resultó que el patrón se negó a negociar con la base sindical y otro secretario o comité directivo, lo que fue más que lógico.

Los trabajadores, al margen de la ley, hicieron paros que afectaron de manera importante a la empresa, incurriendo en causales de despido, en pos de su legítima lucha, resultando que el movimiento finalmente fue decayendo perdiendo fuerza, y algunos de los trabajadores por necesidad, se recontrataron individualmente con condiciones de trabajo inferiores a las que se tenían, la dirigencia sindical ilegítima firmó un nuevo contrato colectivo; dicha mesa directiva (Comité Ejecutivo) realizó una serie de actos ajenos a derecho con la finalidad

88.-- BENSUSAN. Graciela, GARCIA CARLOS, " Laboral Tres". La Jornada. México D.F. Año 8 Número 2861, (Jueves 27 de Agosto de 1992).

de ganar la opinión pública para demostrar la supuesta representación de la mayoría, incluso hubo un acto público en el estado de fut-bol de Puebla, así mismo con la complicidad de las autoridades del trabajo se inició el proceso para la rescisión colectiva de las relaciones de trabajo, amenazándose a los trabajadores de antemano, de que se dictaría laudo favorable al patrón, lo que implicó una gran presión.

“Finalmente, diremos que los trabajadores regresaron agachados a trabajar, perdieron su legítima lucha, siendo que el proceso de modernización de la Volks Wagen ha sido radical habiendo separación y desregulación sindical sancionada por la junta a favor de la parte patronal y del sistema neoliberalista.” (89)

Como puede verificarse, la estructura política para ejercitar el derecho de huelga puso todos los obstáculos para su realización, nunca se pudo quitar a la mala representación sindical, ni iniciarse recuento pues ni siquiera se formó otro sindicato, lo que a su vez habría sido obstaculizado con diversas represalias, cabe mencionar que actualmente ha surgido un nuevo e importante conflicto en esta empresa automotriz, y deberíamos preguntarnos si el anterior no fue su antecedente.

Anterior al conflicto narrado, en la empresa Ford aconteció algo similar en mes de Enero de 1990, la base sindical inició un movimiento de huelga con la finalidad de obtener garantías de reinstalación y un nuevo comité, la destitución del líder nacional Héctor Uriarte, el nombramiento de un comité interno, y la firma y compromiso para una nueva convención para elegir nuevo comité ejecutivo.

Al igual que el anterior conflicto narrado tenemos aquí el mismo problema, representaciones ilegítimas asociadas al patrón.

89.- BENSUSAN, Graciela , GARCIA CARLOS, “ Laboral Cinco “. La Jornada. México. D.F. Año 8 Número 2882, (Jueves 17 de Septiembre de 1992) . Número 21.

La huelga iniciada, no fue tal en estricto derecho, sino un paro de labores antijurídico, no se pudo proceder conforme a derecho por las cuestiones analizadas, el plantón permanente frente a la empresa fue después de haber sido desalojados 300 trabajadores por uno anterior en el mismo lugar.

"El 23 de enero de 1990 en pleno mitin llegaron los comités de apoyo de las plantas de Hermosillo y Chihuahua cerca de 2,000 obreros.

Dentro de la negociación interna, la C.T.M. y Fidel Velázquez, quien en la supuesta representatividad que siempre tuvo, prometió llamar a una convención para elegir al nuevo C.E.N. (Comité Ejecutivo Nacional), manifestó que no había seguridad del injusto descuento que se hizo para pago de impuesto al aguinaldo, ni en lo relativo a la reinstalación de los despedidos". (90)

En conferencia de prensa, el líder obrero manifestó que aunque la empresa estuviera mal, los trabajadores debieron asumir otra postura, y advirtió que estos tendrían que retornar a sus labores en tres días ante el peligro de perder su empleo, lo cual significó una tremenda presión para los paristas, muchos con una importante antigüedad, que obviamente piensan en sus familias, y si vale la pena perder lo que ha sido su vida por un movimiento de este tipo.

La comisión después que tácitamente rechazó el ofrecimiento de Fidel, se trasladó a la Secretaría de Gobernación en donde el Director de la Coordinación de Asuntos Políticos y Organizaciones Sociales José Guadalupe Viola, ofreció mediar con la empresa.

90 RAMIREZ Anibal, " Garantías reinstalaciones y Nuevo Comité exigen Obreros de Ford para reanudar Laborales" La Jornada. México D.F. Año 8 Número 1925 (Martes 23 de enero de 1990)

Mientras tanto Héctor Uriarte afirmó que se mantendría en la Secretaría del sindicato a como diera lugar con la anuencia de sus seguidores". (91)

Cabe mencionar, que como aconteció muchas veces, el gobierno manifiesta su postura, y pasa todo lo contrario, al respecto el 24 de enero de 1990, el gobernador del Estado de México, Ignacio Pichardo Pagaza indicó, "De los conflictos laborales en el Estado de México, dijo que afortunadamente han disminuido, hay un clima de paz en ese sentido"; siendo el caso que en la planta de la Ford de Cuautitlán en realidad hubo más de 50 trabajadores incondicionales de la empresa, y en plantón permanente fuera de la empresa, unos 2500 obreros quienes dentro de sus peticiones cuyo punto principal era que su comisión negociara con la C.T.M., la elección de una nueva dirigencia, tuvieron que agregar la del castigo a la agresión que costo la vida a un trabajador.

"Hacia el día 7 de febrero de 1990, la Empresa se dispuso al despido masivo, por lo que los trabajadores se plantearon la posibilidad de un conflicto sumario de titularidad de contrato y en definitiva abandonar la C.T.M., caminaron cinco horas al Zócalo para ver al presidente Salinas, impidiéndoles granaderos llegar ante él.

Por esos días y toda vez que el representante de la C.T.M., no se presentó por tercera ocasión a firmar convenio alguno, decidieron tomar la carretera México Querétaro y luego el periférico. En tanto, el Presidente del Consejo Directivo Nicolás Sneila, se entrevistó por la mañana con el Secretario del Trabajo Arsenio Farel, no manifestando nada a la prensa, y por la tarde los obreros comenzaron a recibir avisos de despido " (92)

91.—Ibidem.

92.-- " LaJornada la rescisión del contrato a 2300 obreros "LOVERA. Sara Lorena, "Continúa el Conflicto en la Ford" , la Jornada, México D.F. Año 6. Número 1942, (Lunes 9 de Enero de 1990) .

El 10 de febrero se publicó en la Jornada que los trabajadores de Ford Motor Company México, acordaron en asamblea reintegrarse a laborar a la planta de Cuautitlán a partir del lunes en forma escalonada pero bajo protesta hasta una respuesta a sus demandas y el compromiso patronal de garantizar el respeto a la integridad física de los trabajadores. Sin embargo, el conflicto continuó, resultando por lo menos, que el Director de Relaciones Laborales de la Ford, dejó sin efecto el despido de 600 obreros, hubo un compromiso por parte de la C.T.M., y la dirigencia de permitir una comisión de vigilancia de los inconformes, y se entregó un convenio firmado por Fidel Velázquez y Gustavo Pérez Ríos.

"El 12 de febrero de 1990, se publicó una nota en virtud de la cual, la comisión negociadora llamó a mantener ojos abiertos contra represalias, según los trabajadores, su movimiento tenía razón de ser, ya que durante 1989 hubo importante incremento en productividad y ganancias hasta en un 60% que no les significó nada a los trabajadores". (93)

Finalmente, nos permitimos transcribir la última parte de una carta abierta de los trabajadores que se publicó en el diario la Jornada, el 12 de febrero de 1990, en las páginas 5 y 8, para concluir con los últimos acontecimientos.

"Los trabajadores de Ford regresamos al trabajo con la frente en alto habiendo reafirmado nuestra dignidad y nuestra conciencia, sino con todas nuestras demandas satisfechas, sí victoriosos, porque se consiguió que la agresión de que fuimos víctimas no quedara impune al encarcelarse a Guadalupe Uribe y a nueve de sus pistoleros y el poner la pauta para remover a Héctor Uriarte.

93.-- LOVERA, Sara Lorena, "Quedan sin Empleo 1,800 Obreros de Ford ", La Jornada. México D.F. Año 6. Número 1958, (Martes 20 de Febrero de 1990).

Aunque no descansamos hasta verlo tras las rejas al derrotar una y otra vez las intenciones de la empresa de golpearnos y despedirnos masivamente e incluso desaparecer el contrato sin que las autoridades se pusieran abiertamente a su lado lo que en estos tiempos desafortunadamente ya es mucho". (94)

A pesar de todo los trabajadores perdieron, regresaron a trabajar, en la planta hubo durante los días subsecuentes 300 policías, y patrullas.

El reingreso de los trabajadores fue muy lento, y no se reincorporó a la totalidad de la planta, la C.T.M., no intervino a favor de los despedidos, teniendo por consiguiente serias fricciones con la base sindical, sumando más de 800 personas, las que perdieron su empleo.

Ante esta situación, los trabajadores se dispusieron a paralizar de nueva cuenta actividades. Al respecto, la empresa manifestó que no aceptaría el reingreso de todos los trabajadores sin cambiar su postura, y estos pretendieron la recontratación de todos y no solo de algunos. Comenzando el martes 20 de febrero de 1990 la contratación de nuevo personal.

La Situación requirió la intervención del Secretario del Trabajo Arcenio Farel Cubillas, " El 12 de junio de 1990 el periódico la Jornada informa del número de despidos en la planta de Cuautitlán, y de la suspensión de labores en dicha planta bloqueando la carretera México Querétaro durante cuarenta minutos; y como resultado de la inestabilidad de la empresa fue removido el Director de Ford de México Nicolás Snaile, y otros funcionarios

El miércoles 13 de junio de 1990, la Jornada dice: la planta Ford Cuautitlán fue rodeada por granaderos.

94 Ibídem.

El juicio de titularidad del Contrato Colectivo fue entorpecido y bloqueado, llegando incluso los trabajadores a desnudarse en la Junta Federal, lo que sirvió de mofa a Fidel Velázquez, manifestando "no nos enseñaron gran cosa" y, "ojalá que no les toque época de frío". (95)

La terminación del conflicto, fue como de costumbre, los trabajadores desistieron y se recontrató únicamente a quien la empresa quiso, de nueva cuenta perdieron, los trabajadores.

El año de 1990 fue especial en cuanto a movimientos obreros se refiere, es posible que esto se diera, por la apertura comercial que se gestó junto con las ideas de neoliberalismo, o capitalismo que irrumpió en el sexenio de Salinas, y del cual hoy día aún se están pagando las consecuencias por una desatinada planeación de la apertura mencionada. En nuestro caso particular se demuestra la realidad del proceso de huelga de nuestro país, que no ha cambiado actualmente en nada, las huelgas estalladas tienen una eficacia y justicia muy parcial o nula, sin embargo, en los últimos años vemos que esto ha cambiado y se vislumbra un saldo favorable para el trabajador.

"Además de los movimientos de huelga narrados, ese mismo año surgió, uno muy importante en una de las empresas más grandes y poderosas del país, movimiento justificado, que se generó por la actitud mezquina y egoísta de la parte patronal, apoyada por el gobierno y la misma CTM, me refiero a la Huelga que sufrió la Cervecería Modelo de México, misma que una vez estallada fue declarada inexistente por un supuesto emplazamiento deficiente y la falta de titularidad del contrato colectivo; los obreros en su pliego de peticiones pedían un aumento del 100%, pero dentro de las negociaciones, habrían acabado con

(95) LOVERA. Sara Lorena. "No hay Arreglo", La Jornada, México D.F. Año 6, Número 2058 (Sábado 16 de junio de 1990).

aumento de un 5% de acuerdo a la línea dictada por el gobierno; adicional a esto, los obreros pedían una cláusula muy justificada de jubilación a los 30 años de trabajo, pero la parte patronal no concedió nada, aprovechando las consecuencias legales que hemos analizado, de la declaratoria de inexistencia de la huelga".(95)

La huelga duró meses, intervino el Secretario del Trabajo Arcenio Farel Cubillas, y no se logró por parte de los trabajadores lo justo, ni la cláusula mencionada, retornando a sus labores, antes de que se resolviera el amparo que promovieron, terminando así su huelga que en estricto derecho fue un paro ilegal por la declaración de inexistencia, dando la posibilidad justificada al patrón de despedir a los trabajadores del movimiento, y todo esto a pesar de la buena situación económica de la empresa.

El movimiento colectivo en México, se ha encontrado viciado por intereses ajenos a la finalidad del sindicato, y en virtud de la politización del sindicalismo por medios de control por parte del gobierno, mismo que se ha ejercido a través del registro sindical, por lo que se cuestiona si la norma ha sido eficaz, a pesar de eso como lo veremos a continuación y como ya lo mencione las perspectivas están cambiando, y posiblemente el futuro sea diferente con un nuevo gobierno

96.— LOVERA, Sara Lorena. "Rompe la relación laboral con sus obreros "La Cervecería Modelo", La Jornada. México D.F. Año 6, Número 1957. (Sábado 24 de febrero de 1990).

Continuando con nuestro trabajo, y como notas adicionales, tenemos información reveladora con relación a las ideas manifestadas, por ejemplo, según una entrevista conducida por el periodista Ricardo Rocha con el líder del Sindicato de Telefonistas, el señor Ricardo Juárez Blanca, que se transmitió por la radio en las estaciones del grupo Acir, la mañana del cuatro de septiembre de 1999, alrededor de seiscientos contratos colectivos en todo el país son una simulación, y se refirió a los llamados contratos de protección que representan aproximadamente el 70% de los contratos, y según este líder sindical constantemente la Secretaría de Hacienda habla de una falsa recuperación salarial.

Al concluir la entrevista manifestó que el corporativismo sindical comenzó alrededor de los años treinta y no terminó con la muerte del líder sindical Fidel Velázquez, ya que los líderes siguen acordando con el gobierno a espaldas de los trabajadores y en ocasiones en perjuicio de estos a cambio de beneficios personales, ya que esto es más fácil, que llegar a un acuerdo con las bases.

Posteriormente, el mismo líder sindical, que por mucho tiempo ha estado al frente del Sindicato de Telefonistas en nuestro país, agrupación muy importante por su número de agremiados y la importancia de la empresa, en otra entrevista, transmitida en la radio y la televisión, por M.V.S Noticias, del día 2 de agosto del año 2000, en el programa de noticias que conduce el periodista Raúl Peimver, manifiesta ser una necesidad que el nuevo presidente de México Vicente Fox Quezada, respete los derechos laborales. Al cuestionársele sobre una reforma laboral, reitera que antes que otra cosa, tendría que acabarse con el régimen de corporativismos y los contratos de protección que manejan algunas empresas.

En una publicación local del diario Noticias de fecha 15 de octubre de 1999, se leen dos notas de las cuales en la primera el tratadista Nestor de Buen Lozano dijo: " El derecho de huelga y el conjunto de las prestaciones sociales que establecen los derechos colectivos son fundamentales y no se pueden concebir un sistema de la naturaleza que sea, que no lo reconozca" posteriormente continúa "Los pactos de concentración social en México, siempre han representado una decisión vertical, que los sindicatos obedecen por el corporativismo que padecen y que los empresarios reciben porque así les conviene: les congelan salarios, y a quien le dan Pan...o Pri que llore" (97).

En la misma edición del periódico, el expresidente de la Coparmex o Confederación Patronal Mexicana, Carlos Abascal Carranza; aparece reproducido parte del mensaje emitido en una conferencia que denominó "Humanizar este mundo laboral" y del cual transcribo " Hoy en México apenas cuatro salarios mínimos serían suficientes para atender las necesidades básicas de un trabajador con una familia de cinco miembros" posteriormente agregó, déjenme decirles algo importante: Tratar al ser humano como algo trascendente, hasta es negocio," lo que asistentes del auditorio celebraron dejando escapar una sonrisa.

En opinión de la clase trabajadora el líder empresarial sobreactuó tanto, que Nestor de Buen le tendría que reconocer sus cualidades como actor para representar el Hamlet de Shakespeare, el dirigente empresarial habló de que cuando se despoja al hombre de su relación con Dios, se le convierte en un objeto, que en la empresa produce y consume, y si hay democracia vota. Señaló que desde hace dos siglos la persona humana esta atrapada entre las exigencias del mercado y del estado, como consumidor o como objeto de administración, los

97.— DEL TORO Luis, "Continúa la Explotación del Hombre". Diario Noticias. Santiago de Querétaro, . Año XVII, Número 9622. Viernes 15 de Octubre de 1999).

cuales no son objetos del hombre, por lo que consideró prioritario dotar de rostro humano a la economía y a la empresa " (98)

Al presentar este trabajo surge el cuestionamiento sobre si actualmente es conveniente replantear el proceso jurídico para el ejercicio del derecho de huelga determinando tanto la importancia del capital como del trabajo, que si bien es cierto se requiere la generación de fuentes de empleo, estas se tienen que dar de manera digna y con buena remuneración, así mismo se deben analizar las consecuencias políticas, jurídicas y sociales del conflicto de huelga e idearse forzosamente una manera real y eficaz de resolver las diferencias entre las partes.

Se debe hacer entender a los patrones de la necesidad e importancia de los trabajadores y de su situación como personas, éstos a su vez deben tener la inteligencia para entender, hasta donde la empresa puede satisfacer sus demandas.

Desde nuestro particular punto de vista, con la fuerza que ha cobrado el neoliberalismo, (capitalismo), el movimiento del dinero, la lucha por el lucro como valor supremo, el manejo de los negocios, la posibilidad latente de que imponentes transnacionales absorban a todas las pequeñas y minúsculas empresas, llegando incluso a tener el control de gobierno de facto, debe fortalecerse el derecho de huelga, esta es la nueva cultura laboral que se ha venido planteando y asumiendo

Sin embargo, afortunadamente, por lo menos en nuestra Entidad del Estado de Querétaro, si bien es cierto se dan los llamados contratos de protección, y

98— DEL TORO Luis, "Cuatro salarios mínimos apenas serían suficientes " .Diario Noticias. Santiago de Querétaro, . Año XVII, Número 9622, Viernes. 15 de Octubre de 1999).

existen cuestiones como el término de la huelga, que deben ser cambiados, el ejercicio actual del derecho de huelga ha evolucionado de manera armónica y podríamos preconcluir, que ha sido eficaz contribuyendo al equilibrio entre capital y trabajo.

En una investigación de campo realizada, planteamos a personas representativas del ámbito laboral y de los sectores de la producción en nuestro Estado de Santiago de Querétaro, su opinión acerca de cambiar el proceso de huelga y que este se tramitara de una manera distinta, en virtud de la cual una autoridad imparcial, con los elementos probatorios necesarios, resolviese el conflicto a la manera de los procedimientos colectivos de naturaleza económica, o bien a la manera del derecho privado, generándose una resolución apegada a derecho.

Esta autoridad tendría que ser del todo imparcial completamente ajena a intereses de patrones, trabajadores, y del Poder Ejecutivo. De la investigación de campo realizada se desprende lo siguiente, teniendo en primer término la respuesta de representantes de la clase obrera, después la de los patrones para terminar con la opinión de la autoridad:

Alejandro Ramírez Ríos, actual Secretario de Finanzas de la conocida Federación Estatal F.T.Q. Federación de Trabajadores de la Industria en General, Comercio Servicios y Similares del Estado de Querétaro, considera que el derecho de huelga es el único y más efectivo medio que tienen los trabajadores para mejorar su situación económica, y lograr un equilibrio entre capital y trabajo, mejorando el reparto de la riqueza, que este momento, no es el indicado para cambiar la forma en que se ejercita, pues piensa que son los trabajadores y patrones de una empresa, los únicos que conocen la situación de la misma, y

plantearse la posibilidad de que una autoridad imparcial resolviera no les sería favorable, terminando con la posibilidad de presión que les significa la huelga.

Cuando se le cuestionó sobre la intervención de la autoridad en la solución de los conflictos nos dijo, que en los casos en que le ha tocado intervenir, la autoridad, ha sido respetuosa y no interfieren en las negociaciones entre las partes,

y solo gestiona para llegar a un arreglo, siendo su labor meramente conciliatoria.

Manifiesta; que efectivamente las huelgas en las pequeñas y medianas industrias, tienen consecuencias fatales, llevando incluso al cierre de las mismas, finalmente expresa la necesidad de que antes de que se estudie el campo de las normas laborales, se encuentre la manera de que los patronos de cualquier ámbito, con el apoyo del gobierno si esto es necesario, cumplan con las prestaciones mínimas que marca la ley, como lo son, la seguridad social, capacitación y adiestramiento, vivienda digna, salario que cumpla con el monto de las horas extraordinarias laboradas, aguinaldos, vacaciones y primas. (99)

El Diputado Local electo, Licenciado Juan José Flores Solórzano, quien ha sido por mucho tiempo el Secretario General en el Estado, del Sindicato de la Industria Radio y Televisión, Sección Querétaro, o sus siglas S.T.I.R., nos comentó que el ejercicio del derecho de huelga, conjuntamente con el proceso del mismo, fue adecuado y cumplió su cometido, pero actualmente ya no tiene la eficacia de antaño, nos dice que hay que analizar las condiciones actuales, manifiesta que hoy día lo mejor es la negociación y los acuerdos de productividad que han evitado los conflictos, llegar a las huelgas es algo muy extremo y únicamente se genera cuando los instrumentos de acuerdos no han funcionado, actualmente el proceso de huelga está evolucionando y las relaciones laborales son diferentes.

99. Entrevista realizada en las instalaciones del F.T.Q. el 15 de agosto del 2000.

Con relación a la propuesta de cambiar el proceso de manera tal que una autoridad imparcial resuelva la controversia, a la manera del derecho privado, nos comentó, que hoy día, desde su punto de vista jurídicamente es viable, y un planteamiento interesante, pero aplicar esto es muy poco probable dada la cultura laboral que se tiene y lo tradicional del derecho de huelga.

Finalmente nos comentó que en los procesos de huelga en los que ha intervenido, en la primera etapa de conciliación, normalmente la fecha de estallamiento se aplaza, dejando a las partes a una libre negociación, pero si la autoridad encuentra que las partes en el transcurso de la negociación, no llegan a ningún acuerdo, presiona a ambas tratando de evitar a toda costa los estallamientos. (100)

Renato López Otamendi, Director de la Confederación Patronal en el Estado (COPARMEX), nos comenta que desde su punto de vista, la huelga es un derecho de los trabajadores que se debe mantener, pero la cúpula patronal desde hace tiempo ha propugnado por la existencia de reformas laborales, que incluyan al derecho de huelga, aunque en estos momentos no podría especificar en que sentido deben darse estas reformas, manifiesta que lo que más les interesa a los patrones es acotar los tiempos de la huelga, es decir, que no haya huelgas permanentes, o por tiempos indefinidos y por el contrario, se deben buscar esquemas de soluciones rápidas y directas.

A la propuesta planteada de que un tercero imparcial resuelva un conflicto de huelga, hecha en los mismos términos que a los entrevistados con anterioridad, nos comentó que desde su punto de vista esto puede ser adecuado, no exactamente como se plantea en un procedimiento colectivo de naturaleza económica, o en un tipo de proceso como se ventila en los tribunales del Orden

100 Entrevista que se verificó en la Cámara de Diputados del Estado con el Diputado Electo por el PRI Juan José Flores Solórzano, el día 15 de agosto del año 2000 a las 3 de la tarde.

común, pero debe estudiarse la posibilidad del arbitraje para la solución de los conflictos de huelga.

Siguiendo con la plática, se le plantea la situación que guardan las grandes y las pequeñas empresas ante un conflicto de huelga, nos comenta, que en el primer caso, estas tienen la capacidad incluso para liquidar a todo su personal si es necesario y recontratar a otros trabajadores, lo que ya se ha dado, y por el contrario para la mediana y pequeña industria, una semana de huelga puede significar la pérdida de la empresa, por lo que insiste que lo importante es cambiar los tiempos para que se resuelvan las huelgas, nos pone de ejemplo una empresa maquiladora de la Volkswagen que está ubicada en el municipio de Silao Guanajuato, que al estallar en huelga dejó de surtir de materia prima poniendo en graves aprietos a la empresa automotriz y su propia existencia pues la primera tuvo que buscar otro proveedor.

Finalmente, nos comenta, que él considera que la autoridad cumple de manera adecuada con su papel de mediador, y que de alguna manera está en acuerdo con ellos en el sentido de evitar a toda costa los estallamientos, que el ejercicio del derecho de huelga con el tiempo, ha mejorado la calidad de vida de los trabajadores, y ha contribuido dentro del campo laboral a un mejor reparto de la riqueza. (101)

La Secretaria de Acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de Santiago de Querétaro, expresidente de una de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje de dicha Junta, la Licenciada Ivet Coutiño Audifret, nos manifiesta, a la pregunta expresa acerca de si en nuestra entidad, el ejercicio del Derecho de huelga ha mejorado de manera importante las condiciones de vida.

101 Entrevista que se verifico en las Oficinas de Coparmex el en Estado el 15 de agosto del 200.

de los trabajadores, que su calidad de vida no es precaria como podría suponerse que existe equilibrio entre capital y trabajo, y esto se ha dado en la entidad sin que se hayan estallado las huelgas en los últimos años, teniendo de que considerar algunas cuestiones particulares;

a).— Querétaro tiene uno de los más importantes desarrollos industriales del país.

b).— El desarrollo económico en todos los ámbitos es vertiginoso.

c).-- Los últimos gobiernos del Estado a través de sus gobernadores concretamente, han logrado que el corporativismo de las centrales obreras funcione de manera tal, que no se hayan generado conflictos de huelga importantes, lo que no significa, que los trabajadores no hayan avanzado en sus condiciones de trabajo, es decir, que el gobierno ha intervenido decisivamente en las negociaciones entre trabajadores y patrones, y ambas partes se han beneficiado, nos dice que considera que de momento no es conveniente cambiar el proceso que se tiene para el ejercicio del Derecho, (102)

La entrevista, Héctor Torres Solís, Secretario Particular del Secretario del Trabajo en el Estado, y abogado con amplia experiencia en el Derecho Laboral, comenzó, por ser un tema de actualidad, sobre del cierre de la planta Unirroyal en el Estado, y en el municipio de Tlanepantla, que deja sin empleo a más de ochocientos trabajadores, supuestamente por no ser costeable sostener las condiciones de trabajo con la que cuentan sus trabajadores hoy día, y ser mejor para la empresa importar la mercancía, nos dijo, que él no puede precisar esto ya que es una empresa de competencia federal, pero que le consta, que el contrato ley que se aplica tiene condiciones de trabajo muy altas y muy buenos salarios, dentro de los temas planteados a los entrevistados él nos dice lo siguiente: En su opinión el ejercicio del derecho de huelga, es adecuado como se encuentra

102 Entrevista realizada en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado el día jueves 17 de agosto del 2000 a las tres de la tarde.

legislado actualmente, ha contribuido de manera eficaz a mejorar las condiciones de trabajo y generar un mejor reparto de la riqueza en el país, considera que no es viable ni pertinente cambiar su procedimiento, pues perdería su esencia y naturaleza pensar en un proceso que resolviera el conflicto como se ventila en los tribunales del derecho común o en procedimiento colectivo de naturaleza económica, ya que muchas cuestiones del Derecho del Trabajo, no son de carácter económico sino de otra índole, además de que los patrones no permitirían que se conociera su situación financiera por cuestiones de índole fiscal, y las cuestiones de producción siempre deben ser internas en la empresa.

Nos comenta que en acuerdo con su experiencia, el proceso de huelga se ha transformado, que actualmente las partes son muy tolerantes y conocen hasta donde pueden llegar en acuerdo con la nueva cultura laboral, que no se ha hecho uso indebido del proceso de huelga, así mismo, lejos de incrementarse los emplazamientos y estallamientos, estos han disminuido, a nivel estatal y nacional, en el caso del primero no ha estallado una sola huelga en cinco años.

Continuando con la plática, establece que ya la ley actual contempla el arbitraje, siempre y cuando los trabajadores lo acepten, reitera que no es viable de ninguna manera un cambio de proceso, que esto afectaría los convenios de productividad, y que el proceso actual ha estado dando buenos resultados, dice que el trabajador ha madurado y sabe hasta donde puede llegar, que no se deja llevar por malos líderes que tampoco convienen a los patrones, y que los sindicatos en el Estado sí acuden a sus bases para tomar cualquier decisión.

Cuando le cuestionamos sobre la intervención de autoridad para la solución de los conflictos colectivos, nos dijo, que no está en condición de opinar, si intervienen bien, o mal por representar a la misma autoridad, pero que su labor va más lejos de la interbención en los litigios, ya que hacen constantes

visitas a las empresas y consultas a las partes para verificar la situación que guarda el ámbito laboral en el Estado, conjuntando con frecuencia a las cúpulas de patronos y trabajadores con la autoridad, para llegar a cuerdos con relación a la política laboral a seguir y de esa manera prever cualquier conflicto que pudiera presentarse.

El entrevistado nos expresó: que es falso que existan líneas o directrices a seguir por parte del ejecutivo del Estado en materia laboral, que esto niquiera es necesario ya que existen muchos indicadores para determinar las políticas laborales a seguir, tales como la inflación, la productividad o las mismas revisiones contractuales, indicadores que además sirven para plantear soluciones a posibles conflictos.

Finalmente, manifiesta que las huelgas sí contribuyen a un mejor reparto de la riqueza, y que para el caso de las pequeñas industrias, los trabajadores son concientes de la situación de la misma y no la perjudican, nos comenta que si él pudiera reformar algo de la Ley del Trabajo en este sentido, la haría tratando de que hubiese un mecanismo por parte de la autoridad, para corroborar que cualquier movimiento sindical estuviese apoyado por las bases de trabajadores, que tuviese el representante sindical que acreditar la celebración de una asamblea, para cualquier emplazamiento o en el caso del depósitos de contratos colectivos que estos estuviesen aprobados de la misma manera, tratando de evitar el fraude a la Ley . (103)

La Suprema Corte de Justicia también considera pertinente una intervención mayor y definitiva de la autoridad y emite un criterio parecido al que sustento, al respecto transcribo el criterio que se desprende múltiples tesis, que se refleja en la siguiente:

103 Entrevista que se verificó en las instalaciones de la Secretaría de Trabajo de la ciudad de Santiago de Qro. el jueves 24 de agosto del 2000

HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE.

Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista, " Que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga, o sea, en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con el capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reducida y reglamentada por la Ley Federal del trabajo.- El artículo 450 de la ley de la materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan diversas formas por las cuales se llega a obtener un equilibrio entre los diversos factores de la producción. EN EL TITULO SEPTIMO, CAPITULO VI, ARTICULO 426, SE RECONOCE EL DERECHO A LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES O A LOS PATRONES PARA SOLICITAR DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, LAS MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS ECONOMICAS QUE LO JUSTIFIQUEN, LO QUE INDICA QUE DENTRO DE LAS RELACIONES LABORALES SE DAN CIRCUNSTANCIAS INTERNAS O EXTERNAS QUE ALTERAN EL EQUILIBRIO DENTRO DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION. Y A ELLO CONCRETAMENTE SE REFIERE LA FRACCION II DEL PROPIO PRECEPTO, QUE EXPRESAMENTE SEÑALA QUE EL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA ORIGINA UN DESEQUILIBRIO ENTRE CAPITAL Y TRABAJO.

Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 187-192, Quinta Parte, página 36.

Para terminar, nos permitimos anexar la estadísticas que nos fueron proporcionadas por la Secretaría del Trabajo del Estado de Querétaro, sobre el comportamiento del ejercicio del derecho de huelga dentro del sector productivo en nuestro Estado, desde hace aproximadamente de diez años, corroborándose la buena marcha de la industria en el mismo, que los emplazamientos únicamente son por precaución de no perder los tiempos legales, aunque también apreciamos que aunque cada vez menos, todavía hay violaciones a los contratos colectivos, las revisiones se dan de manera importante, siendo actualmente casi nulos por lo menos en este año los emplazamientos a huelga salvo para el caso de la firma de contrato, y se siguen firmando contratos colectivos de trabajo, sin tener el dato preciso de cuáles son solo contratos de protección, estas estadísticas se agregan a este trabajo después de las conclusiones.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES GENERALES

PRIMERA: En un principio, cuando comencé este trabajo, me impulsó el deseo que tengo de contribuir de alguna manera, para mejorar el desproporcionado desequilibrio del reparto de la riqueza en este país, y ya que el campo ha sido abandonado, supuse que la mayoría de la gente en este país trabaja en la industria y depende de esta para subsistir, entonces pensé que algo estaba mal en su entorno, y que la norma laboral no cumple con su objetivo, pues se requiere de mejorar las condiciones de vida de la gente, y en especial, consideré ineficaz la normativa del Derecho Colectivo del Trabajo, cuya culminación se da en el ejercicio del Derecho de Huelga, que tiene por fin, el equilibrio entre capital y trabajo.

En el desarrollo de mi investigación, me percaté, que si bien es cierto, en la materia de estudio de este trabajo, existen muchas incongruencias, situaciones irregulares, intervención de intereses políticos con la corruptela que esto implica, y que se requieren de una nueva normatividad en algunos puntos, el problema va en función de que la norma laboral, "Ley Federal del Trabajo" se aplica a todos por igual y existen diferencias tangibles en el universo laboral de nuestro país, y en especial de nuestro estado, entre aquellos a los que va dirigida, pequeña, mediana y la gran industria, sin olvidar la situación social y económica que priva en los estados del sur en comparación con los del norte, en el campo con la ciudad, y lo más importante, el problema del reparto de la riqueza, no está solo inmerso en área del mundo de la empresa, es un problema mucho más complejo, que implica, nuestra idiosincrasia, nuestro pasado, a ciencias como la economía, o la sociología, y a disciplinas como la administración pública. El problema va más lejos de generar normas, requiere de una conciencia nacional,

además parto de un error en mi universo, ya que consideré que la mayor parte de la gente productiva en nuestro país se encuentra incorporada a la industria, regulada por el apartado A de la Constitución y por consiguiente por la Ley Federal del Trabajo, y no es así, ya que tenemos un porcentaje elevado de burócratas, comerciantes, profesionistas que laboran por su cuenta, prestadores de servicios, campesinos e indígenas que son los que se encuentran en las peores condiciones económicas y de riqueza, y que no tienen que ver directamente con nuestro ámbito de estudio.

SEGUNDA: Llegó a la conclusión de que en el estado de Querétaro, la gente que tiene un empleo en una mediana o gran empresa, tiene una posición económica que les permite llevar una vida decorosa, entendiéndose por esto, alimentación, educación para sus hijos por lo menos hasta la preparatoria, seguridad social de regular calidad, y una pequeña casa. En lo que a nuestro Estado de Querétaro se refiere, el problema de un mejor reparto de la riqueza, se tiene que dar en función de generar fuentes de empleo, y resolver la problemática del campo, ya que la extrema pobreza es un problema de campesinos indígenas, pensionados y desempleados,

TERCERA: Las huelgas han sido los instrumentos jurídicos que contribuyen a un mejor reparto de la riqueza, más sin embargo, el proceso se debe de actualizar, en neutro país, la persona que logra obtener trabajo en una mediana o gran empresa, logra salir de la extrema miseria, para tener una mejor calidad de vida, aunque el obrero o trabajador común está lejos aún de una situación económica desahogada, educación de calidad y progreso para sus hijos, en comparación con el trabajador del primer mundo.

CONCLUSIONES ESPECIALES

PRIMERA: La finalidad de la normalidad del derecho de huelga es el equilibrio entre el capital y el trabajo, el problema es determinar cuándo se tiene tal equilibrio, ya que, lo que para algunos es lo justo, para otros no lo es, y en materia del trabajo nos encontramos siempre en una situación de intereses encontrados entre el capital o patrón y el trabajo o los trabajadores. Hasta que punto y quién puede determinar para cada empresa en lo particular, si hay un adecuado equilibrio entre capital y trabajo, en que momento se puede determinar si una huelga fue productiva o no, justa o injusta, cabe cuestionar si las negociaciones de las partes en las empresas (sindicato y patrón), generan dicho equilibrio aunque se llegue a una buena negociación.

SEGUNDA: Entendemos que una norma es eficaz cuando su ejecución cumple con la finalidad para la que fue creada, siendo el caso que las normas jurídicas han sido creadas, y tienen por finalidad, regular la vida del hombre dentro de la sociedad, con base y sustento en la justicia y equidad, que, aunque son términos ambiguos dan una idea general de que debe prevalecer.

TERCERA: El derecho a la huelga, en acuerdo a la normatividad actual tiene una eficacia parcial por :

A).-- Cuestiones ajenas al procedimiento jurídico, como el hecho de que los trabajadores tengan que ceder a sus justas pretensiones por una imperiosa necesidad económica, es decir que el poderío del capital que se impone

B).--La intervención de centrales obreros como la C.T.M. asociadas al poder ejecutivo, que tiene íntima relación con los dueños del capital de este país, hace que la balanza de las legítimas luchas sindicales no prosperen, situación

que al parecer finalmente esta desapareciendo, pero no podemos determinar esto como definitivo.

C).-- Una deficiente legislación que permite el depósito de contratos colectivos de protección, norma legal que debe ser modificada, para que los representantes de los trabajadores sean legítimos, al igual que sus aspiraciones.

D).--Que se debe ~~modificar~~ el proceso de huelga en beneficio de patrones y trabajadores, y en el caso del registro de los contratos colectivos, la autoridad debe de verificar que el contrato colectivo que se presente sea realmente suscrito por un sindicato legítimo. Esto se puede hacer a través de cualquier medio de prueba.

E) Que debe adecuarse la Ley Federal del Trabajo, a fin de que el ejercicio del derecho de huelga sea justo, equitativo y eficaz para la pequeña y mediana industria, ya que el proceso de huelga actual no lo es para los trabajadores de las grandes empresas, ni lo es para las pequeñas y medianas industrias, en el primer caso los trabajadores están en desventaja real con la empresa, y en el segundo caso está no puede afrontar un conflicto de huelga.

CUARTA: Se debe modificar la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere a la cuestión del término de la huelga para que se resuelva ésta a petición o no de los trabajadores, y en caso de que estos decidan que resuelva la autoridad, es absurdo tener que ventilar otros juicios, ya sean ordinarios, o el relativo a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

QUINTA: Se debe evitar el paro de labores por tiempo indefinido, y este solo debe ser una mera manifestación de inconformidad, ya que los paros no

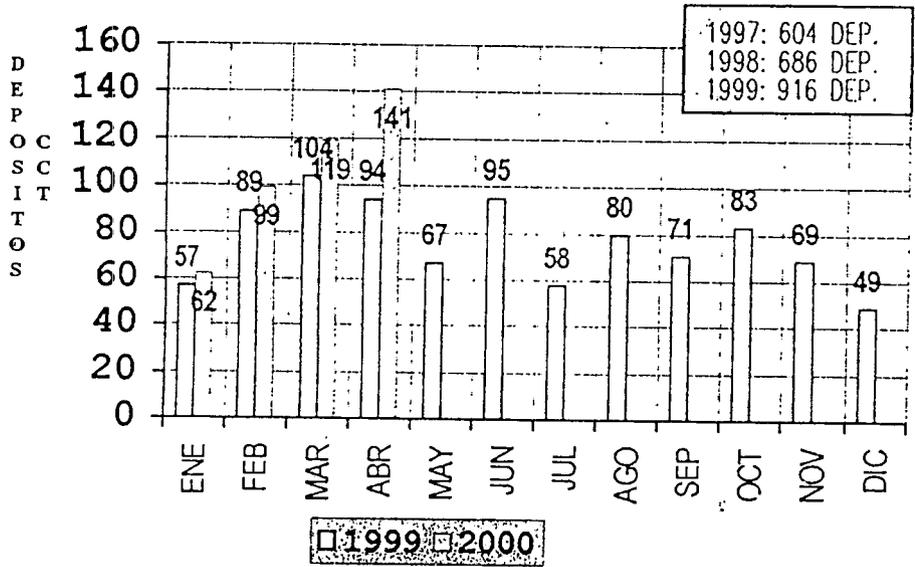
resueiven nada, y es una presión que lo único que genera es perjudicar a ambas partes.

SEXTA: Dentro de nuestro derecho tenemos que las normas jurídicas pueden ser o no justas, debiendo ser lo primero, independientemente si son o no eficaces, pero es un hecho comprobado que se ven rebasadas por la realidad, de esa manera tenemos que aunque existen normas con un adecuado sustento moral, pueden resultar ineficaces.

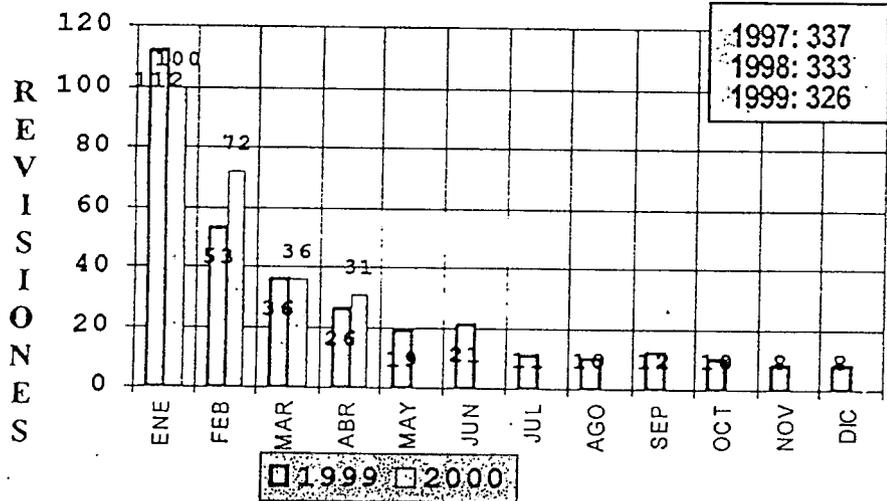
SEPTIMA: En el estado de Querétaro, las autoridades del trabajo han hecho que la aplicación del derecho de huelga haya cumplido con la finalidad para el que fue creado, pero esto se da por su intervención y no por la reglamentación que tiene el mismo.

OCTAVA: El futuro del derecho de huelga está en el arbitraje.

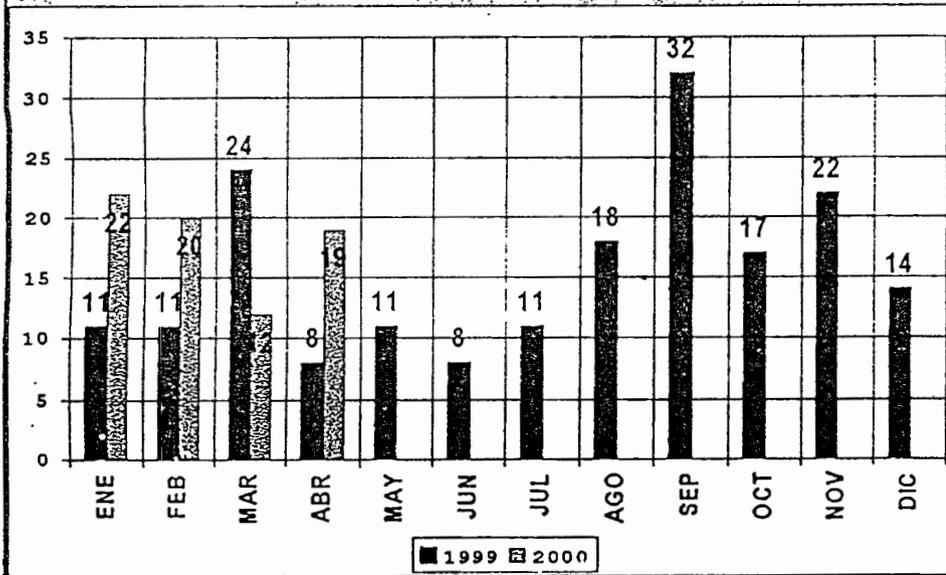
DEPOSITOS DE CCT SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA DURANTE 1999 Y 2000



REVISIONES DE CCT CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA 1999 - 2000

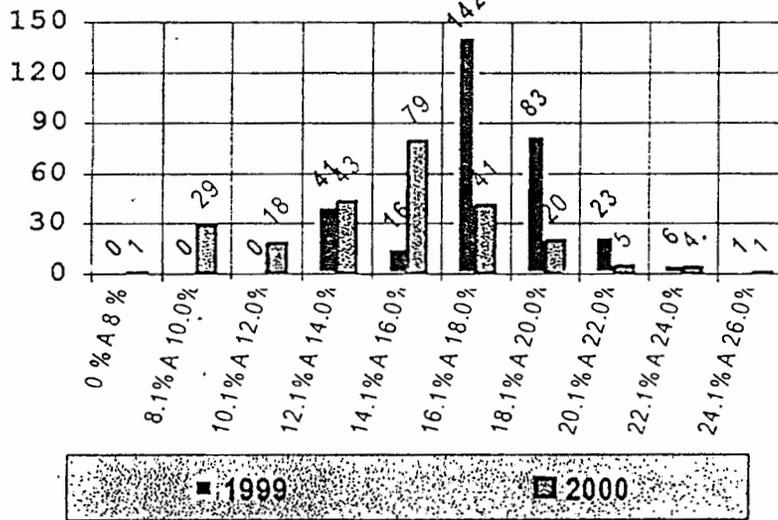


EMPLAZAMIENTOS POR FIRMA DE CCT DURANTE 1999 Y 2000

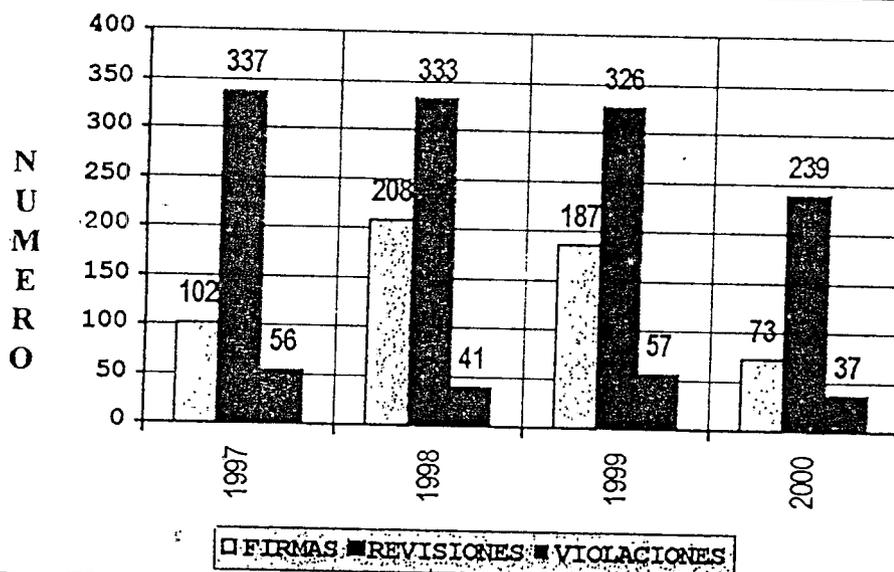


PORCENTAJES Y NUMERO DE EMPRESAS EN LAS REVISIONES DE CCT CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA 1999 - 2000

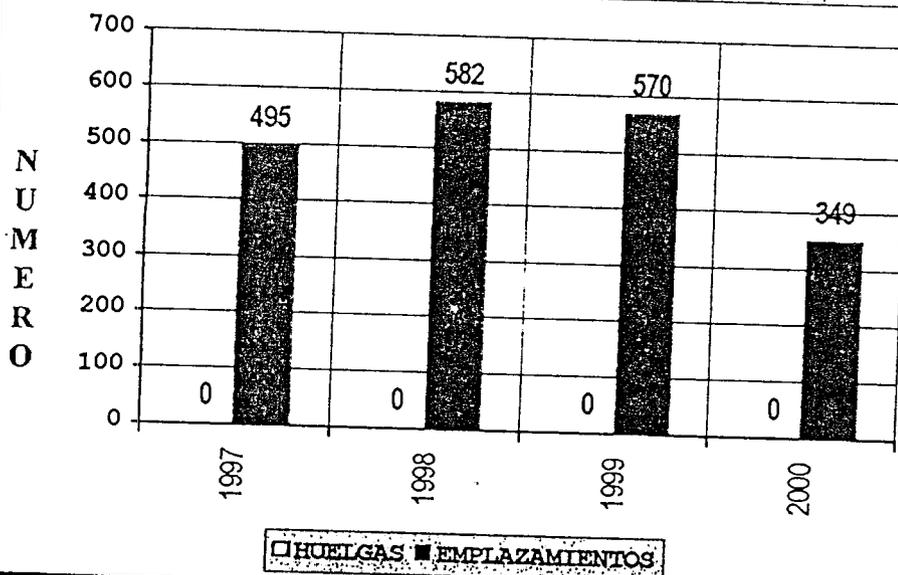
**R
E
V
I
S
I
O
N
E
S**



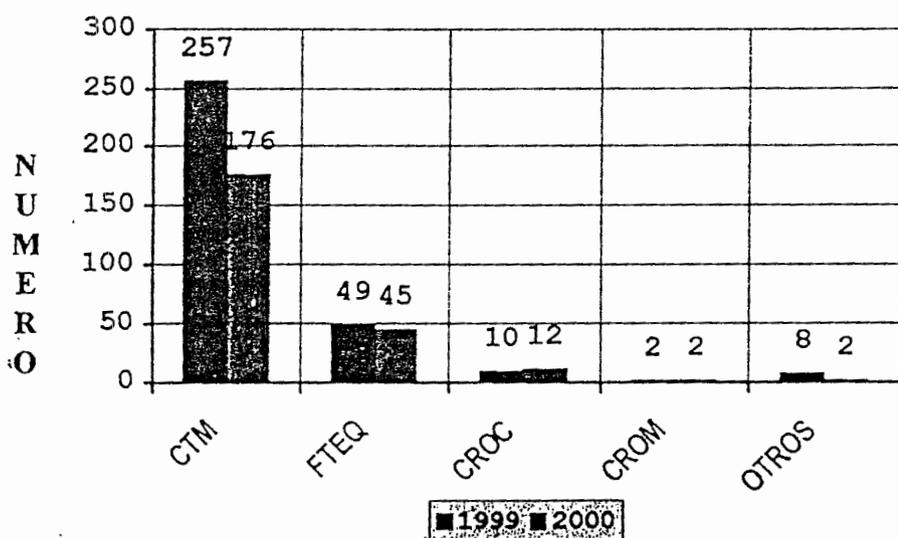
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA 1997 - 2000



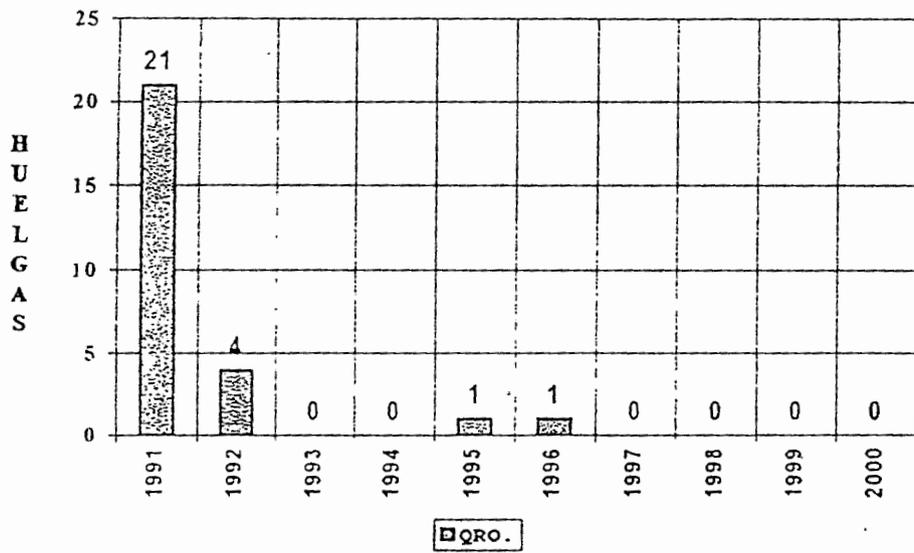
HUELGAS Y EMPLAZAMIENTOS A HUELGA 1997 - 2000 (SECTOR PRODUCTIVO)



REVISIONES CON EMPLAZAMIENTO POR
CENTRAL SINDICAL 1999 - 2000



ESTALLAMIENTOS DE HUELGA EN LOS ULTIMOS DIEZ AÑOS (SECTOR PRODUCTIVO)



BIBLIOGRAFÍA

FUENTES DIRECTAS LIBROS Y REVISTAS

- AGUIRRE Beltrán, Gonzalo. "Un Precursor y Realizador de la Revolución Mexicana". Edición injure. México, 1985
- ANTO Kolete, Daniel. "Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social". Editorial Porrúa. México.
- APUNTES DE DERECHO LABORAL, Universidad Autónoma de Querétaro, 1987. Jorge García Ramírez.
- BARAJAS Montes de Oca Santiago. "La Huelga, un Análisis Comparativo". Editorial. Textos Universitarios, UNAM. México, 1983.
- BRISEÑO Luís Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed Harla. México 1985.
- CARRASCO Cházaro, Francisco José. "La Huelga como una Forma de Expresion". Tesis que para obtener el Título en Licenciado en Derecho. Publicada por la Universidad Franco Mexicana, S.C., México, 1992.
- CALERA, Rafael. "Derecho del Trabajo". México, 1982.
- CASTORENA, J. Jesús. "Tratado de Derecho Obrero". Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edición. México, 1988.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Trillas, Doceava Edición. México, 1995.
- DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo II". Editorial Porrúa, S.A., Novena Edición. México, 1994.
- DE BUEN Lozano, Nestor. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición. México, 1995.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, Tomo II, Décima Edición. México, 1985.

DIARIO DE DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 - 1917, Tomo I y II, Edición Fascimular LIV Legislatura de la Cámara de Diputados 1989, Impreso por Joaquín Porrúa Editores.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Editorial Porrúa México 1977.

ENCICLOPEDIA DE MÉXICO-1917, Enciclopedia México, S.A.

ENCICLOPEDIA SALVAT, Diccionario 1980, Salvat Editores, S.A.

ESTRELLA Campos, Juan. "Principios del Derecho del Trabajo". Editorial Talleres de la UNAM. México, 1982.

GALLARD, Floch. "Derecho Español del Trabajo". Ed. Textos Universitarios UNAM, México, 1987

MARX, Carlos y Engles Federico. "El Manifiesto del Partido Comunista". Editorial Bruguera, Barcelona, España. 1973.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A., México, 1993.

MUÑOZ Ramón, Roberto. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A., Tomo I y II, Primera Edición. México, 1983.

PERIÓDICO "LA JORNADA". La Huelga de la Volks Waugen y de la Ford Motor Company, La huelga en la Ford y la Huelga de la cervecería Modelo Años 6, 8, Números 1925, 1942, 1958, 2058, 1957, 2805 2861,

PERIÓDICO LOCAL NOTICIAS, año XVII números 9622 de 1999

PIZARRO Suárez, Nicolás. "La Huelga en el Derecho Mexicano". México, 1979.

PORRAS Lopez, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Tercera Edición, Editorial Porrúa. México, 1992.

RAMÍREZ Fonseca, Francisco. "Manual de Derecho Constitucional". Segunda Edición. Publicaciones Administrativas y Contables. México, 1985.

ROSS Alf, El concepto de validez y otros ensayos. Ed Fontanar. México Primera Edición.