



875209
UNIVERSIDAD VILLA RICA¹⁹

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

287982

**“LA NECESIDAD DE DEROGAR LA FRACCION VI
DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JOSE LUIS FABIAN MELGAREJO FERNANDEZ

**DIRECTOR DE TESIS
LIC. CUAUHEMOC SANCHEZ SERRANO**

**REVISOR DE TESIS
LIC. MIGUEL ANGEL JUAREZ MARTINEZ**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE.

	Pág.
INTRODUCCION	
CAPITULO PRIMERO.	
RESEÑA HISTORICA DE LA HUELGA	
1.1 ANTECEDENTES	1
1.2 ANTECEDENTES EN EUROPA	6
1.2.1 ALEMANIA OCCIDENTAL	6
1.2.2 FRANCIA	9
1.2.2 GRAN BRETAÑA	12
1.2.3 ITALIA	14
1.3 LA HUELGA EN ESTADOS UNIDOS	16
1.4 ANTECEDENTES EN MEXICO	19
CAPITULO SEGUNDO.	
GENERALIDADES SOBRE LA HUELGA	44
2.1 CONCEPTO DE HUELGA	48
2.2 OBJETO DE LA HUELGA	49
2.3 FACTORES DE LA PRODUCCION	51
2.4 DIVERSAS POSTURAS DOCTRINARIAS DE LA HUELGA	54
2.5 LEGISLACION SOBRE LA HUELGA. DIVERSAS POSTURAS ADOPTADAS A TRAVES DEL DEVENIR HISTORICO	60
2.6 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	62
CAPITULO TERCERO.	
DERECHO DE HUELGA Y LIBERTAD DE TRABAJO	66
3.1 REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA	67
3.1.2 REQUISITOS DE FONDO	67
3.1.3 REQUISITOS DE FORMA	72
3.2 TIPOS DE HUELGA	81

3.2.1 HUELGA LICITA	81
3.2.2 HUELGA ILICITA	81
3.2.3 HUELGA JUSTIFICADA	84
3.2.4 HUELGA INEXISTENTE	85
3.3 PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA	90
3.3.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO	92
3.3.2 ETAPAS DE LA HUELGA	94
3.4 TERMINACION DE LA HUELGA	95

CAPITULO CUARTO.

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD	96
4.1.1 CONCEPTO	97
4.1.2 TEORIA Y PRACTICA	98
4.2 EFECTOS REALES	99
4.2.1 DESEQUILIBRIO ECONOMICO	101
4.3.3 DESEQUILIBRIO SOCIAL	102
4.3 OPINION DE LOS AUTORES SOBRE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD	103
4.3.1 DEROGACION DE LA FRACCION VI DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	111

CONCLUSIONES	113
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION.

Tomando en consideración las circunstancias críticas y angustiosas a nivel político y económico que atravieza nuestro país, no podemos desaprovechar la oportunidad para expresar nuestras inconformidades, que no podemos acallar en los sentimientos más profundos que nos inspira nuestro amor a la patria representada en la colectividad. Avocados a manifestar nuestras investigaciones y observaciones sobre " La necesidad de derogar la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo ", trataremos en este trabajo de interpretar nuestra ansiedad porque no se vea agredido el bien social y económico de nuestro país con medidas obreras que no llevando a ninguna aportación positiva, sí conlleva el deterioro de las relaciones primordiales entre trabajadores y patrones, arrastrando al igual un desequilibrio entre los factores de la producción que debe por ley ser el único objetivo válido para manifestar una propuesta a través de la huelga.

Intentaremos llegar, a través de la historia y la legislación, a un conocimiento auténtico de la manifestación de apoyo que nos ocupa y que, concluimos, es en apariencia legal, ya que las pruebas nos la proporciona la misma sociedad, víctima auténtica de tales huelgas obreras disfrazadas de defensa obrera.

Protestamos enérgicamente porque para el pueblo de México, el único interés factible del trabajador debe ser el bien del país, que por ningún motivo puede permutarse por un logro sindical.

CAPITULO PRIMERO

RESEÑA HISTORICA DE LA HUELGA:

1.1 ANTECEDENTES.

El derecho del trabajo es una consecuencia del desarrollo de la industria manufacturera. En la antigüedad habían existido algunas normas al respecto, es decir, con finalidades idénticas como: las corporaciones medievales, que dentro de sus estatutos amparaban a sus aprendices; las "Leyes de Indias", que protegían a los que trabajaban en las encomiendas, etc.

La situación oprobiosa, la división entre ricos y pobres, poderosos y débiles y paralelamente a lo anterior el espíritu de lucha del hombre, fueron las principales causas que crearon el descontento

para que las asociaciones profesionales sufrieran grandes transformaciones.

Surgieron las corporaciones de los gremios, que fueron fundamentales en la producción económica y que subsistieron hasta las postrimerías del siglo XVIII. Fue en Inglaterra hacia el año 1110 D.C., donde aparecieron las corporaciones de los Tejedores de Oxford, Huntington y en Alemania la "Guilddas de los Tejedores de Maguncia", siendo en Francia donde el gremio logró gran importancia política, lo mismo que en Italia.

Los gremios llegaron a tener tanta importancia y lograron tal desarrollo que en la ciudad de Venecia, en el Siglo XIV, llegaron a existir 142 gremios.

Tales gremios se desarrollaron en la época de la pequeña industria, en que se carecía de medios de comunicación o si existieron algunos, fueron escasos y difíciles, prevaleciendo el trabajo manual.

El gremio era un organismo profesional que agrupaba permanentemente a hombres dedicados a trabajos idénticos y dividido en estratos perfectamente definidos.

- a).- Maestros.
- b).- Oficiales.
- c).- Aprendices.

La producción era monopolista según el oficio, pues fuera de la Corporación era prohibido producir; el trabajo no era libre; sólo los miembros del gremio podían dedicarse a la producción.

El Reglamento corporativo del gremio especificaba las formas de ejecutar el trabajo, así como los medios técnicos que debían emplearse y que eran observados rigurosamente por los ejecutantes de la obra.

La situación del aprendiz era muy especial, pues siendo el oficio monopolista, le era difícil ascender a oficial, aunque hubiese aprobado los exámenes a que lo sometían y la rigurosa instrucción que había recibido.

Por otra parte, la relación patriarcal entre aprendiz y oficial lo reducía a un simple pupilo obediente y respetuoso que inclusive vivía en el hogar del instructor.

Existían otras categorías dentro del gremio, por ejemplo: los funcionarios que eran los encargados de vigilar la corporación en lo referente a las sanciones, multas y administración.

El oficial estaba colocado jerárquicamente en una situación social a todas luces injusta, que fue la que originó un "Sentimiento de Clase" el que con el tiempo se desarrolló lenta pero definitivamente y, más aún, al aumentar la producción, el gremio perdió su carácter patriarcal y familiar de ayuda mutua, adquiriendo todas las características de una agrupación patronal que originó las agrupaciones de oficiales, cuyo espíritu fue la protección y defensa mutuas.

Los oficiales del siglo XIV llamados COMPAGNON, formaron asociaciones "secretas a medias" que con la apariencia de fraternidades de socorro mutuo y hasta religioso eran en realidad verdaderos centros de defensa de los intereses de los trabajadores.

Estas asociaciones discutían los problemas referentes a las condiciones de trabajo, fijando los salarios, estableciendo medidas sanitarias en el trabajo de las mujeres y de los niños; limitación en

cuanto al número de aprendices y control en la competencia que era la principal causa del estancamiento en el técnica de producción.

El régimen corporativo regulaba la actividad de los agremiados, restringía la competencia entre sus miembros, evitaba la competencia exterior y defendía la industria nacional, además evitaba la superproducción regulando los límites de consumo.

Dada la época en que los gremios tuvieron auge, su carácter fue religioso, pues tenían hasta su santo patrono.

Los maestros eran los verdaderos asociados; propietarios de los talleres, patronos, administradores, ejercían funciones de directores, gestores; verdaderos "sindicatos patronales".

Los oficiales eran operarios que ejecutaban el trabajo y podían llegar a ser maestros al vencerse el plazo estipulado en los reglamentos para lograr la patente y pasar el riguroso examen al que eran sometidos.

Lo anterior era sumamente difícil por lo costoso de la patente y

lo difícil del examen y más aún, no participaban en la dirección del gremio ni en las deliberaciones.

El aprendiz constituía el grado más bajo dentro de las categorías corporativas. No era ni operario, solo era el encomendado al maestro que le proporcionaba el aprendizaje. Era un "estudiante" que iba a aprender el oficio.

Cuando terminaba el período de aprendizaje se convertía en miembro del gremio y se le llamaba "jornalero", el que con el tiempo si tenía dinero podía tener jornaleros y aprendices que trabajaran para él, o sea, ya había ascendido al grado de maestro.

Este difícil proceso de conversión de jornalero en maestro se le llamó "Obra Maestra".

Las autoridades no auspiciaron esas actitudes y así en el año 1791, Francia voto la "Ley CHAPELIER", que suprimió las corporaciones.

1.2 ANTECEDENTES EN EUROPA.

1.2.1 Alemania Occidental.

Parte del año 1731 el inicio de la legislación en materia de ejercicio de la huelga en los estados alemanes. La primera reglamentación de que se tiene noticia es la Ordenanza sobre las Corporaciones del Imperio, que estableció la prohibición de los paros colectivos. La influencia del liberalismo consolidó tal prohibición y fue por ello que se estimó la huelga como un delito, situación que subsistió inclusive durante la vigencia del Código Industrial Prusiano de 1845, el cual impidió toda forma de asociación sindical.

Se considera el Estado de Sajona como el pionero de un nuevo orden laboral, al haber quitado a la huelga su carácter de delito. Posteriormente, el Código Industrial de Alemania del Norte (de fecha 21 de Junio de 1869) reconoció la libertad de asociación (artículos 152 y 153), aunque al mismo tiempo admitió la libertad patronal para

despedir obreros. Sin embargo, al permitirse la asociación profesional con el objeto de que los trabajadores pudieran obtener de los empleadores mejores condiciones de trabajo y salarios más favorables (aun cuando dicha facultad tuvo corta duración, ya que Guillermo I prohibió en 1878 los sindicatos y restauró las sanciones contra la huelga), se dio un enorme paso en las relaciones laborales de la Alemania moderna, ya que años más tarde y antes de finalizar el siglo XX se restauró la legislación de 1869 en el denominado *Texto Unico de la Leyes del Imperio* y con ello la libertad de asociación.

Al Aproximarse la Primera Guerra Mundial, ambas instituciones sufrieron algunas limitaciones y al desencadenarse el movimiento armado volvieron a desaparecer de hecho, que no de derecho, pues aunque en contadas ocasiones se permitió a los trabajadores su unión para la defensa de intereses comunes y se admitieron varias huelgas, más de carácter político que de índole reivindicatoria. Al ser promulgada la Constitución de Weimar de 1919 se recogió de nueva cuenta el principio de asociación profesional (artículo 459), pero sin

hacerse ninguna referencia a la huelga, a la que se estimó, conforme al concepto europeo, como simple expresión de voluntad susceptible de limitación a través de las leyes ordinarias.

La implantación del régimen nacional-socialista retornó al tratamiento de la huelga como delito. La Ley Nacional de Ordenamiento del Trabajo puesta en vigor en el año de 1934, facultó al Estado como único órgano para imponer las condiciones de trabajo, creándose los tribunales del trabajo, pero con personal de absoluta confianza del gobierno. Esta legislación quedó derogada en 1945, fecha desde la cual ha quedado reconocido en forma definitiva el derecho de huelga, con el carácter de derecho público subjetivo y han sido declarados ilegales todos aquellos actos que puedan evitarlo o restringirlo (artículo 18 de la Constitución de Berlín). A pesar de todo no existe aún una regulación legislativa detallada de los conflictos laborales: la ley fundamental de Bonn reconoce el derecho de libre asociación, pero no acepta en forma explícita el derecho de huelga; la ley del 9 de Enero de 1972 únicamente hace referencia a los medios de acción directa a los cuales pueden acudir los trabajadores para el reconocimiento de sus derechos, y la ley del 19 de Marzo de 1974

presupone, no lo afirma, que la incorporación de la Carta Social Europea al Derecho Alemán, en la que sí se reconoce el derecho de huelga, pueda tener alguna aplicación tratándose de la abstención al trabajo. La legislación, por lo tanto, no es precisa al respecto, más bien han sido los convenios colectivos los que han impuesto reglas para evitar las disputas abiertas entre el capital y el trabajo, pues contienen tal variedad de mecanismos conciliatorios que, justo es decirlo, sólo en muy contadas ocasiones se ha llegado a la huelga.

1.2.2 Francia.

Para los trabajadores franceses no ha sido fácil el reconocimiento de la huelga como un derecho, pues fue hasta la instauración de la Cuarta República cuando ha tenido lugar. Un breve repaso por la evolución francesa del trabajo nos permitirá aclarar esta afirmación. Seguimos en esta parte las ideas de Lyon Caen, uno de los autores que mejor han estudiado el desarrollo histórico de la huelga.

Distingue cuatro etapas:

Primera. Aquella en que se consideró la huelga como delito (1789-1864), que parte de la Ley Chanciller, la cual prohibió toda forma de organización de los trabajadores y empresario, y que se extiende hasta 1810, año en que se promulgó el Código Penal, en cuyas disposiciones se consideró como delito cualquier coalición. Fue hasta 1849 que se reconoció en la constitución la libertad y derecho a la asociación, aunque la vigencia del mismo resultó efímera, ya que al año siguiente fue suprimido su ejercicio y se mantuvo en vigor la prohibición de integrar grupos sociales. En 1864, con el objeto de crearse una imagen favorable entre los trabajadores, Napoleón III permitió su agrupamiento y les otorgó algunas garantías para sus actividades sindicales.

Segunda. El autor la hace partir de la promulgación de la Ley Olivier del 25 de Mayo de 1864, por la cual quedó abrogado en definitiva el delito de coalición. Se permitió entonces la suspensión del trabajo como libertad irrestricta de los trabajadores; comprende al más largo período de vigencia, desde ese año hasta el de 1940. En esta etapa se obtuvieron las grandes reivindicaciones obreras y fue posible

la integración de la Confederación General de Trabajadores, organización que obtuvo durante el gobierno de León Blum (1936) la facultad de plantear numerosas huelgas, que al final indujeron a la administración política a implantar como obligatorios los procedimientos de conciliación y arbitraje, con el fin de evitar mayores perjuicios a la industria frente al peligroso desbordamiento sindical que se suscitó.

Tercera. Al presentarse la Segunda Guerra Mundial, se retornó a la consideración de la huelga como delito y por esta razón se estableció en el artículo 5o. de la Carta del Trabajo, promulgada por el gobierno de Vichy, que cualquier controversia surgida en las relaciones obrero-patronales debía resolverse en el seno de los organismos jurisdiccionales creados con tal finalidad. Este orden jurídico quedó derogado al ser liberada Francia por las tropas aliadas, renaciendo las libertades ya conquistadas por los trabajadores adquiriendo una nueva fuerza las organizaciones laborales con el apoyo oficial.

Cuarta. Finalizada en 1945 la contienda bélica, al celebrarse las

primeras elecciones de la posguerra, la nueva constitución (1946) admitió el ejercicio del derecho de huelga - en el artículo 32 - como un derecho público de carácter social, prohibiendo toda sanción penal o del orden civil. La Constitución de la Quinta República (1958) ha establecido, además, en beneficio del trabajo el derecho de huelga como un derecho humano fundamental y como garantía necesaria para los trabajadores en su lucha para lograr un orden económico y social más justo.

1.2.3 Gran Bretaña.

Respecto a este país debemos de tener presente que el cuadro normativo institucional que conforma las relaciones industriales, con predominio de los jueces (*common law*) frente a la regulación del poder legislativo (*statut law*), se presenta en época muy posterior a la que de ordinario se piensa, pues es a partir de *Tarde Union Act* o sea la Ley de Asociaciones Sindicales del año de 1871 cuando se inicia el movimiento legislativo inglés para excluir de toda sanción penal:

“Los actos cometidos en ocasión o en privación de un conflicto de trabajo...” permitiéndose la actuación de piquetes de huelga pacíficos, ya que para el gobierno conservador la existencia de la huelga era algo que no podía desconocerse en una sociedad dividida en clases sociales; un mal necesario que debiera soportarse lo mejor posible.

A esta circunstancia se debe que durante la Primera Guerra Mundial tanto los trabajadores como los patrones hayan adoptado en forma voluntaria un tratamiento moderado respecto de los conflictos que se presentaron, en atención a considerar superiores a los propios intereses los generales de la nación. Con posterioridad a la guerra y en previsión de un desbordamiento sindical, el gobierno suprimió lo que llamó *huelgas políticas* y limitó en forma tal la suspensión del trabajo que ello se tradujo en un efectivo límite al derecho de huelga, lo que trajo grave inconformidad por parte de los trabajadores. Tal conducta obligó al régimen británico a buscar de nueva cuenta su colaboración al iniciarse la Segunda Guerra Mundial, solicitándoles evitar en lo posible situaciones conflictivas, pero ni en estas circunstancias se reconoció la huelga como un derecho de la clase trabajadora.

El libre ejercicio de la huelga apenas se apuntó el año de 1968 con la resolución dictada por un tribunal británico, que permitió la huelga siempre y cuando en los estatutos de las organizaciones sindicales se indicara quienes eran los representantes legitimados para iniciar un conflicto colectivo o una huelga, pero se trató de una resolución independiente y aislada que no tuvo eco en otros tribunales. Por lo contrario, se facultó a las autoridades para suspender un estado de huelga hasta por 60 días, si afecta a un número importante de trabajadores, respecto de quienes se presume no han podido expresar libremente su voluntad. En consecuencia podemos concluir, como ya lo habíamos apuntado, que en Inglaterra no existe reconocimiento expreso del derecho de huelga sino que se considera a esta como una libertad civil de cada trabajador.

1.2.3 Italia.

Ha sido Piero Calamandrei el autor a quien se debe la clasificación de las etapas por las que la huelga ha pasado en este país. Para él la etapa histórica se inicia durante el año de 1810 con la aplicación del Código Penal Francés a los territorios ocupados por las tropas napoleónicas. Hasta la reunificación de las provincias italianas fue abandonada esta legislación aplicándose en su lugar y en todo el territorio, excepción hecha de la región toscana, el Código Penal Sardo (1859) que admitía la huelga realizada con motivo válido sin especificar éste. El Código de Toscana también reconoció el carácter lícito de la huelga, impidiendo con ello que fuesen aplicadas sanciones penales a los trabajadores que la llevaban a efecto y considerando su ejercicio como una libertad sindical.

El Código Penal Italiano de 1890 suprimió el delito de coalición y acepto la licitud de la huelga en cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, pero excluyó las huelgas por solidaridad y estableció sanciones en contra de las personas que ejercieran

violencia o amenazas contra la libertad individual de trabajo. Mantuvo asimismo la consideración delictiva de la huelga tratándose de los funcionarios y empleados públicos, tratamiento que extendió la ley de 22 del Abril de 1905 a los trabajadores ferrocarrileros y a los trabajadores de los servicios de transporte público (ley del 5 de Julio de 1907).

Durante la Primera Guerra Mundial se mantuvieron estas disposiciones en el ramo industrial para permitir el desarrollo económico y el sostenimiento de los gastos públicos. En el año de 1919 por real decreto se estableció la conciliación una vez concluida la contienda bélica para evitar el empleo de formulas directas de presión por el sector popular, pero tales presiones sociales desaparecieron al instaurarse el régimen fascista, que remitió el movimiento laboral italiano y dio nuevamente a la huelga el carácter de delito. El retorno de los sindicatos y la lucha obrera se fija en 1944, habiendo instituido la Constitución d 1948 lo que se denomina *huelga-derecho* o sea la abstención al trabajo sin represión de ninguna naturaleza tanto en el campo penal como en el civil. ⁽¹⁾

1. Barajas, Montes de Oca Santiago. "La huelga. Un análisis comparativo". Instituto

1.3 LA HUELGA EN LOS ESTADOS UNIDOS:

Puede decirse que el desenvolvimiento de las asociaciones profesionales y la huelga se presentaron en este país más como consecuencia de hecho que jurídicas. En efecto, la *Sedition Act* (1797) promulgada después de la independencia, prohibió la organización de los trabajadores por peligrosa para el orden social, pero en lógica contradicción, las agrupaciones clandestinas proliferaron a lo largo del resto del siglo XVIII y durante la mitad del XIX, ya que en la historia se registran varias y frecuentes suspensiones del trabajo en múltiples industrias.

Los investigadores de este fenómeno sólo se lo explican como resultado de: "Motivaciones fundamentalmente políticas y debido a la incidencia del *common law*... cuya evolución estuvo marcada por el devenir de los acontecimientos sociales, económicos y políticos, que durante ciento cincuenta años fueron estructurando el crecimiento y

desarrollo de la que más tarde sería conocida como una gran potencia mundial.”

Quizás fuere éste el motivo de que, salvo algunas disposiciones aisladas puestas en práctica para prohibir los sindicatos y la huelga o para permitir su organización con bastantes limitaciones, no se encuentra un reconocimiento expreso de ellas sino hasta la *Clayton Act* de 15 de Octubre de 1914, que admitió su existencia formal y legisló a nivel federal sobre la formación de asociaciones profesionales, aceptando al mismo tiempo el derecho de huelga siempre que la suspensión del trabajo sea llevada a cabo en forma pacífica.

Este reconocimiento quedó ratificado en la *National Industry Recovery Act* promulgada el 16 de Junio de 1933 en plena etapa del *new deal* de Franklin D. Roosevelt. Dos años más tarde, el 5 de Julio de 1935 se promulgó la ley *National Relations Act* que sustituyó a la anterior y otorgó plenitud jurídica a dichas instituciones. Puede decirse que de dichos años a la fecha sólo aparece un breve período

limitativo de tales derechos, durante la participación de los Estados Unidos de América en la Segunda Guerra Mundial en los años de 1941 a 1945, ya que entonces se facultó al presidente para proceder a la militarización de la industria básica cuyo mantenimiento fuese necesario de manera ininterrumpida, debido a presiones fabriles que se presentaron, lo cual permitió al Estado intervenir en varias de las fábricas que se vieron amagadas por algún paro. A partir de 1946 es en este país en donde mayor número de huelgas se han registrado: 4650 en sólo dos años (1976-1977) que han afectado a más de cinco millones de trabajadores con pérdida de ciento veinte millones de jornadas de trabajo. ⁽²⁾

2 Treaton, Jean René, "Los conflictos del Trabajo". Tratado de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. 1961. Pág. 195.

1.4 ANTECEDENTES EN MEXICO:

En nuestro país se desarrollaron los gremios en la época colonial y encontramos ordenanzas muy importantes dignas de mencionar por ejemplo: Gremios de Sombrereros, Plateros, Mineros y otros más, que regulaban el salario, los precios y algunas prestaciones que se daban a los indios.

Fue la época en que aparecieron muchas ordenanzas tutelares en el trabajo, como en las Leyes de Indias, que redujeron a 8 horas la jornada de trabajo de los hombres en las fábricas y en las fortificaciones, estableciéndose el juramento de los encomenderos de tratar bien a los Indios.

Esta situación entre los trabajadores hizo que surgieran los primeros defensores de la clase productora, los primeros agitadores, porque las condiciones laborales eran intolerables y las normas tutelares del trabajo eran ignoradas totalmente.

Se evidenció ese descontento con actos de defensa comunes, paralización del trabajo y demostraciones de fuerza que terminaban en hechos de sangre, causas evidentes de la rebeldía de los trabajadores.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo data del 4 de julio de 1592, fue la huelga en la Catedral de la Ciudad de México, contra el cabildo. (Relato del musicógrafo Gabriel Saldivar).

"El Cabildo al revisar las cuentas de la hacenduría metropolitana, estimó que los salarios de los cantores y ministriles era muy alto y acordó reducirlos; notificó a los afectados, entre los que estaba el maestro de capilla Fernando Franco. Se dieron por despedidos los 6 cantores, reservándose los ministriles para dar su determinación días después, pero desde éste momento quedó la Catedral sin cantores y sin música".

"El 10 del mismo mes, los ministriles abandonaron el trabajo. La suspensión de labores se prolongó hasta el mes de Agosto del mismo

año, en el que intervinieron las autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos no percibidos durante el tiempo no laborado y la promesa de restituirlos en los trabajos, reanudándose las labores".

Un movimiento de gran trascendencia fue el que sucedió el 13 de agosto de 1766, en el cual los obreros mineros de Real del Monte se declararon en huelga de brazos caídos, negándose en forma colectiva a continuar laborando en la mina de Vizcaíña del Monte, en el Estado de Hidalgo.

"Dos días después de iniciada la huelga, se desencadenaron hechos violentísimos, en los que resultaron muertos el Alcalde Mayor y otra persona a manos de los huelguistas y estando a punto de ser linchado el propietario de la mina, Don Pedro Romero de Terreros."

Los mineros huelguistas lo único que querían era que se les conservara los "partidos", y no pretendían aumento de salarios, ni conquistar mejores condiciones de vida, ni arrancar conquistas al

patrón, sino conservar las condiciones de ventaja, aún cuando éstas fueran mínimas.

Esta situación de los partidos significaba que, una vez que se les asignaba a cada minero la cantidad de costales de metal que debía extraer de la mina en una jornada de trabajo, la cantidad en excedente que extrajera se dividía entre el minero y el dueño de la mina.

Este no era un sobresueldo por tiempo extra, pues las autoridades de la Nueva España no eran partidarias del trabajo extra en las minas.

Como dato complementario, cabe agregar que la jornada de trabajo de los mineros era de doce horas.

También aparecen brotes de protesta en las grandes fabricas del Estado (Estancos). "Los obreros del Gran Estanco de Tabacos, allá por el año 1758, cuando era Virrey Don Martín de Mayorga, ante la amenaza de un aumento en las horas de trabajo, suspendieron sus

labores y salieron por las calles de la Ciudad en son de protesta; la muchedumbre entró en Palacio sin respetar la guardia, y con tales actitudes obtuvieron del Virrey la orden de que no se implantara el aumento de trabajo".

En julio de 1868 los Tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga. Por medio de ella se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a doce horas.

Otra huelga importante fue la de los mineros de Pachuca; se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875 con un convenio en el que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores \$0.50 diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y velas, darles un mozo y la octava parte del metal que sacaran podían venderlo a la Compañía en el remate que hay el sábado de cada semana llamado rescate o venderlo a otra persona.

Estos hechos huelguísticos son precursores de la tolerancia, y sirvieron de antecedente a las huelgas realizadas al comienzo del régimen porfirista.

En 1877 estalló la huelga de los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" en Tlalpan. Los obreros exigían la reducción de la jornada de catorce horas, la supresión de la tienda de raya, la prohibición del trabajo nocturno y la introducción de servicio médico.

Las huelgas se suceden en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, en la Capital Federal y en Puebla; en esta Ciudad se repiten a menudo.

En la primavera de 1880 se declararon en huelga 400 obreros de la fábrica textil "El Patriotismo" en el Estado de Puebla. El motivo inmediato de la huelga fue la indignación de los obreros por las actitudes del administrador de la fábrica, quien ayudaba a los patronos a explotar a los tejedores. La huelga terminó con el triunfo de los trabajadores, lograron la destitución del administrador.

En enero de 1881, los obreros de varias fábricas textiles de Morelia, llevados a la desesperación por las terribles condiciones de trabajo, se declararon en huelga.

En septiembre de 1884 estalló la huelga en la fábrica textil "Carritos" de Orizaba, y en noviembre se dio una huelga de 3,000 obreros de dos fábricas textiles en Tlalpan y Tizapán, pertenecientes a capitalistas ingleses, la causa de esta huelga fue la rebaja de jornales y el despido de algunos obreros.

En febrero de 1888 se declararon en huelga los mineros de una de las minas pertenecientes a la Trinidad Limited Company, en el Estado de Sonora. En ese mismo año se produjeron huelgas en las minas de otra compañía norteamericana en el Estado de Jalisco.

En 1889 estalló una huelga de los trabajadores en el Puerto de Veracruz.

A pesar de las manifestaciones de descontento por parte de los trabajadores, la situación miserable en que vivían no mejoró y sus movimientos de inconformidad fueron sofocados, porque la escuela económica liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de producción, siendo el capitalismo la única fuerza que debía actuar, se negó la libertad de coalición y devino la huelga como delito.

Nuestro país vivió la "época de la tolerancia"; la libertad de reunión y asociación nunca fueron negadas desde la época de la Independencia; la Constitución del '57 protegió lo anterior.

Dicha Constitución en su artículo 9o. dice textualmente: " A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país; ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar ".

No obstante, las relaciones obrero-patronales no fueron tranquilas en los años de 1906 y 1907. En diferentes lugares del país se advirtieron las primeras manifestaciones de la coalición obrera que se tradujeron en movimientos de descontento y rebeldía de gran trascendencia, como lo movimientos de Cananea en Sonora y Río Blanco, en Veracruz.

HUELGA DE CANANEA

Cananea, en Sonora, organizó la unión liberal "Humanidad" en 1906, iniciado por Don Manuel M. Diéguez junto con otra organización que se llamó " Club Liberal de Cananea ", asociándose ambas a la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano cuya sede estaba en San Luis Missouri, del que recibían programas de orientación y de defensa revolucionaria.

El tres de mayo de 1906. después de reuniones secretas, los obreros organizaron un mitin que, debido a la situación que prevalecía entre los obreros, estuvo muy concurrida y en él, se acordó contrarrestar la explotación de que eran objeto por parte de los patrones, por medio de una huelga, que se declaró en la mina Oversight al momento del cambio de turno, negándose el turno entrante a cubrir las vacantes de sus compañeros.

En un principio, éste movimiento fue pacífico, ya que los

trabajadores abandonaron la mina porque sus peticiones de aumento de salario eran burladas continuamente.

El gerente de la compañía minera " Cananea Consolidate Cooper Company", William C. Green, pidió la intervención del gobierno estatal de Sonora, siendo citados los obreros huelguistas, que trataron de llegar a una solución del conflicto y se reunieron en una oficina los representantes de los obreros huelguistas, Esteban B. Calderon, Manuel M. Diéguez y otros más con las autoridades del lugar y los apoderados de la compañía, presentando los trabajadores un escrito que contenía la declaración de huelga, sueldo mínimo de cinco pesos, ocupación de obreros mexicanos, ascensos y otras peticiones más.

Al leer el escrito y sus peticiones, el Lic. Pedro C. Robles, representante de los patronos, las calificó de absurdas, no llegándose por consiguiente a ningún acuerdo.

Los obreros, ante tal actitud, buscaron la ayuda de los trabajadores del "barrio de la Mesa", en donde estaba el departamento

de maderería, invitando a los trabajadores de este centro de trabajo para que apoyaran su movimiento, recibiendo el apoyo solidario de dichos trabajadores, que abandonaron dicho departamento.

Ante esta actitud, los hermanos George y Williams Metcall, intentaron impedir la salida de los obreros, y al no conseguirlo, usaron mangueras con las que rociaron de agua a los huelguistas, e inclusive rociaron la bandera mexicana que portaban los trabajadores.

Los huelguistas, enfurecidos, se acercaron amenazantes a los hermanos Metcall, los que organizaron una lucha desigual y sangrienta al usar sus armas de fuego.

Estos hechos sangrientos fueron conocidos por el gobernador de Sonora, que ordenó la intervención de fuerzas armadas, interviniendo también los Rangers, que disolvieron por la fuerza la manifestación de descontento.

Se encarceló a los líderes obreros, se les procesó y fueron condenados a prisión en el tenebroso penal de San Juan de Ulúa.

Haciendo un análisis de los hechos, es reprobable y lamentable la indigna actuación del gobernador de Sonora al permitir que fuerzas armadas extranjeras (Rangers), hayan intervenido en asuntos mexicanos. No obstante, tal hecho es el inicio de las luchas de carácter social en nuestro país.

HUELGA DE RIO BLANCO

El estado de Veracruz también fue el iniciador de la lucha por el mejoramiento económico de la clase trabajadora, cuando los trabajadores hilanderos de la zona fabril de Orizaba formaron la " Sociedad Mutualista de Ahorro ", que fue el baluarte que les sirvió de refugio y defensa contra la agresión de los patrones.

A pesar de que el mutualismo no les proporcionó seguridad en la defensa, les abrió el camino para constituirse en agrupación y exigir sus derechos en un naciente socialismo revolucionario, que soportó los embates de la dictadura porfirista.

Escenarios de estos hechos fueron Santa Rosa, Nogales y Río Blanco.

Al desaparecer la " Sociedad Mutualista de Ahorro ", apareció sorprendentemente una elemental liga general de resistencia, ya que la situación tan grave que se creó por los ataques hechos a la administración porfirista, mostraron que el dictador, en maridaje con los industriales capitalistas, daría el zarpazo artero a la incipiente organización.

El primero de julio de 1906, en una asamblea de trabajadores fabriles, Manuel Avila, precursor del movimiento obrero veracruzano, indicó a los trabajadores que el mutualismo no es la vía para hacer prácticos sus ideales, sino el socialismo y les dio a conocer el manifiesto suscrito por los hermanos Ricardo y Enrique Flóres Magón y exaltó a sus compañeros a que adoptaran la tesis y los principios contenidos en dicho manifiesto.

Por deseos mayoritario se constituyó el " Circulo de Obreros Libres " y se trabajó para la edición del periódico " Revolución Social ", que fue portavoz de los obreros hilanderos.

Contra la amenaza capitalista, los trabajadores ya tuvieron un ancho campo para defender los intereses por medio de la propaganda escrita y verbal, se crearon alrededor de 80 sucursales en los estados de Veracruz, Puebla, Oaxaca, Tlaxcala, México, Querétaro, Hidalgo y en el D.F.

Por las principales fábricas textiles de nuestro país, el periódico " Revolución Social " llevó la fraternal excitativa al gremio hiladero para lograr la unión de esfuerzos y más aún, los diarios capitalinos difundieron los ideales del " Gran Circulo de Obreros Libres " y sus numerosas sucursales.

El centro industrial de Puebla contempla este desarrollo de fuerzas obreras esclavizadas y, con la pretensión de contenerlo y aún hacerlo fracasar; urdió un reglamento que mandó fijar en las factorías de Puebla y Tlaxcala, indicando su total e inmediata observancia.

Dicho reglamento creó un fuerte descontento e hizo que estallara terrible huelga con sus consecuencias naturales, a fines de 1906.

Se estableció en Río Blanco la matriz social y los huelguistas recibieron ayuda económica que les permitió conservar la integridad moral del gremio.

El ejecutivo de nuestro país y los dueños de la fábricas textiles decretaron un paro en franco contubernio atentatorio a los intereses de los trabajadores con el fin de acabar de raíz con las uniones obreras, extendiéndose rápidamente a todas las zonas textiles del país, volviéndose la situación sumamente delicada ya en los albores de 1907.

Los dirigentes del movimiento acordaron que en cada entidad afectada por el paro se designaran dos comisiones; una se encargó de solicitar un pequeño crédito a las tiendas de raya y otra se dirigió a la capital para unirse a los demás y entrevistarse con el Presidente Díaz

que obviamente los apoyó y el Centro Industrial de Puebla ordenó la aplicación del injusto reglamento.

Ante esta acción, la situación de los trabajadores textiles se hizo desesperada; los propietarios de las tiendas de raya se negaron terminantemente a dar facilidades a los trabajadores y Don Porfirio Díaz, fungiendo como árbitro, condescendió y apoyó a los capitalistas, creando con su actitud intransigente una situación terrible para los hambrientos huelguistas.

Los días transcurrieron y los delegados, quizá presionados por el dictador o tal vez comprados por sus miembros, escarnecieron el movimiento obrero y el cinco de enero de 1907, giraron telegramas a sus representantes manifestándoles la exitosa coronación de sus esfuerzos, diciéndoles que el Presidente Díaz había fallado favorablemente a los trabajadores.

LAUDO EMITIDO

" Artículo Primero:- El lunes siete de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entraran a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente a las costumbres establecidas".

"Artículo Segundo:- Los Industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los Representantes que se hayan en ésta Capital, ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con el objeto de uniformar las tarifas de todas las fábricas sobre las siguientes bases:

I.- Los obreros que trabajan en las máquinas de preparación, hilados o tejidos, en una fábrica, recibirán salarios iguales a los que perciben los trabajadores de su clase en las demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones de vida y trabajo sean idénticas.

II.- Los demás trabajadores no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo los maestros, cabos, etc., serán pagados según los convenios que celebren con los administradores respectivos.

III.- La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción I, se hará sobre la base de aceptar, para cada región, el promedio de las tarifas más altas que en ellas rija para productos de igual clase.

IV.- Se establecerá el sistema de pagar primas a juicio del administrador, a los trabajadores que produzcan más y mejor de los que normalmente hacen sus compañeros.

V.- Los industriales ofrecen al señor Presidente realizar la reforma a que se refiere ésta cláusula lo más pronto que sea posible".

" Artículo Tercero:- Se establecerá en la fábricas el sistema de dar a cada obrero una libreta con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los datos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario.

Las anotaciones que el administrador haga en la libreta las hará constar en un registro y pondrá el mayor cuidado en que sean enteramente imparciales y verdaderas.

Cuando un obrero pierda su libreta, se le dará otra a su costa, en la inteligencia de que el valor de ella no excederá de cincuenta centavos.

Los obreros cuando ingresen a una fábrica, tendrán la obligación de presentar su libreta al administrador y éste deberá

firmarla al aceptar al obrero y cuando el último haya de separarse de la fábrica ".

" Artículo Cuarto:- Ofrecen los señores Industriales al señor Presidente de la República, ocuparse desde luego de estudiar los reglamentos de las fábricas para introducir en ellas reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para garantizar los intereses y buena marcha de sus establecimientos, como para mejorar, hasta donde sea posible, la situación de los obreros, especialmente introducirán las mejoras siguientes:

I.- Las multas que se establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y otros que se expresarán en los reglamentos, se destinarán íntegras a un fondo para auxiliar a las viudas y huérfanos de los obreros.

II.- No se harán descuentos a los obreros para pago de médicos, para fiestas religiosas y profanas, ni para otros fines. Cada fábrica pagará un médico por igual para que lo ocupen los obreros que lo deseen.

III.- Solamente se cobrarán a los obreros canillas y otros materiales de las fábricas, que se destruyan por su culpa; pero no los que se rompan o concluyan por el uso a que estén destinadas. Esto se determinará por el administrador, tomando en consideración los informes de los maestros.

IV.- Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las personas que estimen conveniente, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos necesarios para la conservación del orden, de la moral y de la higiene y la manera de hacerlos cumplir.

V.- Cuando un obreros sea separado de la fábrica por causa que no constituye delito o falta de los que castigan las leyes o estén previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrá un plazo de ocho días para desocupar la casa que esté habitando, contando este plazo desde que le paguen su raya. Cuando su separación se verifique por causa que amerite castigo impuesto por la ley, o porque en los registros de los obreros que se acostumbran en las entradas y salidas de las fábricas se descubra que lleva armas o cerillos, o que se

cometa otra falta de las infracciones que motiva esos registros, deberán desocupar la casa el mismo día que se le pague su raya."

" Artículo Quinto:- Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente por escrito, que firmarán los mismos al administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días. Lo obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución y si cuando ésta se les dé a conocer no quedaren satisfechos, podrán separarse del trabajo".

" Artículo Sexto:- Los industriales procurarán mejorar las escuelas que existen actualmente en las fábricas y crearlas en donde no las haya, con el fin de que los hijos de los obreros reciban instrucción gratuita ".

" Artículo Séptimo:- No se admitirán los menores de siete años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se aceptarán con el consentimiento de sus padres; en todo caso no se les dará

trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental.

Se recomendará a los Gobernadores de los Estados que los Secretarios de Instrucción Pública, por los que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros.”

” Artículo Octavo:- Los obreros deberán aceptar que los jefes políticos respectivos, nombren personas que se encarguen de la dirección de los periódicos que publiquen, con objeto de que en ellos no se deslicen injusticias para nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas que extravíen a los mismos obreros. Estos podrán escribir en esos periódicos, dentro de esos límites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras y de inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro ”.

” Artículo Noveno:- Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas y menos intempestivamente, puesto que en la

cláusula V se establece la forma de que hagan sus quejas y sus solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo ".

Ante tal demostración dictatorial de régimen imponiendo tal injusticia a los trabajadores textiles, los hizo reaccionar y precipitar los hechos trágicos que marcaron el fin de la nefasta dictadura.

El día siete de enero de 1907 era la fecha fijada por el laudo Porfiriano para reanudar el trabajo en todas las factorías del país.

Los gobernadores, jefes políticos y de operaciones, recibieron órdenes terminantes del Presidente de la República para que sin excepción, los obreros hilanderos volvieran a sus labores, so pena de que quedaría fuera de la ley todo aquel que desobedeciera el fallo arbitral.

El trágico siete de enero de 1907 sonó la llamada de los silbatos en Nogales, Santa Rosa y Río blanco llamando a los obreros a su trabajo, pero ellos ya tenían la resolución de no regresar a las fábricas y hacerles frente hasta el fin, sin importar las consecuencias.

Un día antes habían celebrado una tormentosa asamblea en el "Teatro Llave" y en ella fijaron el día siete como el inicio de la lucha proletaria, sin olvidar desde luego, a los dueños de las tiendas de raya, que les negaron el sustento y por lo tanto, se justificó la revancha y el castigo.

La muchedumbre, enardecida de venganza, se arrojó sobre la tienda de raya de Río Blanco e hizo prisionero al guardián, tomaron la mercancía que necesitaban y prendieron fuego al establecimiento.

Hecho lo anterior y al grito " Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera ", se dirigieron a Nogales, en donde liberaron a los obreros presos e incendiaron la prisión y las tiendas de raya.

Repentinamente, en la " Curva " de Nogales, apareció una fracción del XII Regimiento de Infantería al mando del Coronel Rosalino Martínez abriendo fuego sobre los obreros.

Los obreros respondieron a las balas con imprecaciones y pedradas pero a la larga la resistencia era inútil, había gran cantidad

de muertos y heridos, y hasta el anochecer, los francotiradores seguían victimando a los huelgistas.

Los muertos fueron levantados y llevados en carros después de la terrible masacre a lugares que se ignoraron y, en esta forma cruel e injusta, el " Gran Circulo de Obreros Libres " sucumbió en aras de sus principios. ¹³⁾

Los hechos históricos anteriores nos revelan los movimientos de huelga como un hecho, la lucha de los trabajadores por lograr reglas que los protegieran y les sirvieran de fundamento para obtener mejores condiciones de trabajo.

3 GARCIA DIAZ, Bernardo. Un Pueblo Fabril en la Epoca del Porfiriato. Fondo de Cultura Económica. 1981. Pág. 26

CAPITULO SEGUNDO.

"GENERALIDADES SOBRE LA HUELGA"

Desde 1821, México se considera país libre. Esta libertad política debía tener fundamentos sobre una independencia económica, por lo tanto, no se constituyó la libertad de trabajo porque la tradición de la servidumbre subsistió: hubo salarios de hambre en contraposición con el surgimiento capitalista de nuestro país. La gran indignación de los nacionales contra la vida de la Colonia impidió que se proyectara el libre ejercicio de la libertad en una forma amplia, ya que en cuanto a las labores, no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria.

La verdadera libertad de actividades surgió con la etapa de la Reforma, cuando el Congreso Constituyente de 1856-1857 se manifiesta en la declaración de que " los Derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales".

La libertad de trabajo se enmarca jurídicamente en los artículos 4o. y 5o. de la Constitución de 1857, promulgada por Don Ignacio Comonfort, y que actualmente se encuentra contenida en el artículo 5o. de la Constitución, " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirectamente. Las funciones electorales y censales tendrán el carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que se pretenda regirse.

Tampoco puede admitir convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona ".⁽⁴⁾

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa ,1996. Págs. 48 y 49

2.1 CONCEPTO DE HUELGA

Definición que nos da el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos siguientes:

" Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores ". ⁽⁵⁾

El artículo que analizamos se refiere a la coalición de trabajadores, y debemos comprender ésta como el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, debiendo entenderse por ello que inclusive ésta, debe existir antes de la constitución de un sindicato o un emplazamiento a huelga, ya que la titularidad del derecho de huelga corresponde a la coalición y no al sindicato por el hecho de serlo.

En la ley actual los sindicatos son coaliciones permanentes.

2.2 OBJETO DE LA HUELGA

Según el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, debe tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis. ⁶⁾

En lo general, la finalidad es la búsqueda de un orden jurídico justo, para ejercer sobre el patrón la presión para equilibrar la balanza de la justicia en la empresa o establecimiento.

En lo general, se pretende lograr a la vez el ejercicio del derecho de cada trabajador, para que, amparado por la ley, pueda ejercer su labor dentro de un ámbito de cordialidad, cumpliendo ambas partes con lo que a cada uno le corresponde.

6 TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa. 1996. Págs. 203-204

2.3 FACTORES DE LA PRODUCCION

Si el fin exclusivo de la huelga es crear una buena relación entre los factores de la producción, a continuación explicaremos cuáles son estos dos factores fundamentales: El Capital y el Trabajo.

EL CAPITAL.- Parte de los recursos económicos de una o varias personas que se invierten en los medios de producción que se transfiere al producto.

Es constante, si no varía la magnitud del valor durante el proceso de producción.

Es variable, cuando se invierte en la adquisición de la fuerza de trabajo, se reproduce y acrecienta en el proceso de la producción.

EL TRABAJO.- Es la actividad consciente del hombre durante una labor orientada a transformar las sustancias de la naturaleza, adaptándolas a las necesidades del hombre.

Es simple, cuando no requiere preparación especial.

Es compleja, cuando necesita de preparación especial previa.

Las relaciones de producción son aquéllas que surgen de manera social entre los hombres durante el proceso de producción.

De manera concreta, los factores de la producción están representados por lo patrones y los trabajadores. Para el caso de huelga, se toman en cuenta los factores internos de una misma empresa cuando surja entre ellos un conflicto de orden económico y social.

La huelga, por lo tanto, no es tomada como una meta a lograr, sino como un medio para la realización de los propósitos trazados, y es entonces cuando su razón de ser y finalidad, se unen en la búsqueda de un orden jurídico justo y equitativo. " Se puede establecer como fin inmediato de la huelga la producción de presión

sobre el patrón, a efecto de que acceda a la creación de un orden justo" ¹⁷⁾ es decir, el grupo trabajador tensiona al capitalista para que otorgue dentro de lo que aquél pretende, sea su debido derecho, y como " fin inmediato, el acostumar a los trabajadores a la lucha de clases " ¹⁸⁾ , aunada a pensar que un movimiento general y masivo logrará la transformación del régimen capitalista.

Por lo tanto, para que se logre la armonía de las relaciones entre las partes importantes de una empresa o establecimiento, es necesario que se fijen logros y sobre todo, que se tenga interés en mantenerlos activos en ambas partes, llegando con ello al equilibrio entre la fuerza productiva y el capital.

7 BUEN, Nestor de, *Derecho de Trabajo*. Ed. Porrúa, México, 1983. Pág. 325.

8 BUEN, Nestor de. *Idem*, Pág. 336.

2.4 DIVERSAS POSTURAS DOCTRINARIAS DE LA HUELGA:

La palabra conflicto significa " choque "; surge cuando hay oposición de intereses. A nosotros nos toca precisar la huelga, ya que es un conflicto colectivo.

Los conflictos colectivos son de dos clases:

NOVATORIOS:- Llamados también colectivos-económicos, son los que se exteriorizan propiamente para pretender una modificación de las condiciones de trabajo y que tienen una apoyadura socioeconómica.

POR INCUMPLIMIENTO:- Llamado también colectivos-jurídicos, e implican la afirmación de una de las partes de la relación colectiva laboral, de que la otra no observa las normas que rigen tal relación y que ese incumplimiento o inobservancia de dichas formas, implica también una alteración de la fórmula -equilibrio entre los factores de la producción-armonía de los derechos del trabajo y del capital.

Existen diversas concepciones acerca de la huelga, elaboradas o conceptualizadas por los doctos en la materia, presentadas a continuación:

TRUEBA URBINA:- " La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el porvenir, sus reivindicaciones sociales " ⁽⁹⁾.

JESUS CASTORENA:- " 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. " ⁽¹⁰⁾

ART. 259 DE LA LEY DE 1931:- " Huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. " ⁽¹¹⁾

9 PEREZ CARBAJAL, Jesús. IMPROCEDENCIA DE LAS PRORROGAS EN MATERIA DE HUELGA ". Revista Laboral Veracruzana. 1976. Pág. 35

10 CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Porrúa. 1985. Pág. 3

11 CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Porrúa. 1985. Pág. 343

NESTOR DE BUEN:- " Suspensión temporal de las labores, decretada por una coalición de trabajadores." ⁽¹²⁾

NUESTRA POSTURA:- " Es la suspensión temporal voluntaria del trabajo, concertada y realizada colectivamente por la mayoría de los trabajadores en defensa de sus intereses comunes ".

Entre sus elementos pueden considerarse de importancia los siguientes:

- a).- Debe ejercitarse cuando fracasa el diálogo.
- b).- Su carácter de acción debe ser pacífico.
- c).- Con duración temporal, con facultad la autoridad competente para someter el conflicto colectivo a arbitraje obligatorio.

Los tres requisitos son esenciales, ya que a la falta de ellos se sancionará dicho movimiento.

En la vida de este conflicto laboral se distinguen dos momentos:

a).- LATENCIA:- Una razón o motivo produce en una de las partes de la relación jurídico-colectiva, una aspiración de que la otra parte actuó en cierta forma (pretensión) que le motiva a la aclaración de la misma.

b).- EXTERIORIZACION:- Es el mecanismo de la situación del conflicto; su finalidad es la reanudación de la normalidad de las relaciones una vez concluido el conflicto.

Es mediante una de las formas de exteriorización del conflicto que se promueve la huelga.

En la exposición de motivos de la iniciativa que en el año de 1960 envió el Presidente de la República al Congreso de la Unión, junto con el proyecto de la Ley Federal, dice que: " En el Derecho Mexicano la

huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas." ¹³⁾

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, podemos notar que existen los siguientes fundamentos:

- a).- Siempre es resultado de una coalición de trabajadores.

- b).- La suspensión debe realizarse por la mayoría.

- c).- Debe perseguirse un objeto legalmente reconocido.

Por tanto se tiene a bien concluir:

-La huelga es un arma de lucha que, a través de un proceso histórico-económico-social, se formó y llegó a consignarse en derecho como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción.

-Es intocable porque constituye un arma fundamental de los trabajadores.

-Es un sistema de equilibrio económico y social.

-Se presume como conquista de lo justo.

-Usada en términos de ley, la huelga constituye un cimiento de la paz social.

2.5 LEGISLACION SOBRE LA HUELGA:

DIVERSAS POSTURAS ADOPTADAS A TRAVES DEL DEVENIR HISTORICO:

Napoleón III, con la Ley del 25 de Marzo de 1864, suprime las medidas prohibitivas respecto a la coalición. De ahí surgen una serie de medidas jurídicas que al suprimir tal movimiento dieron principio a que se iniciara su legislación.

En México, durante 1917, se da licitud a la huelga, manifestando los objetivos esenciales ya mencionados. El Lic. Natividad Macfías indicó que por ley se reconocía " como derecho social-económico la huelga ".

En 1927 se señalaron como objetivos de la huelga:

- Modificación de los sistemas de organización.

En 1931 se propone la huelga como recurso para resolver los conflictos colectivos.

La huelga ha pasado por varias etapas, tales como:

a).- De prohibiciones, por considerarla delito; lógicamente queda fuera de toda legitimidad.

b).- De tolerancia, considerada como una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas. No era positiva para lo trabajadores ya que cuando suspendían su trabajo eran suspendidos.

c).- De lucha, por la conquista del derecho de huelga, protegiéndose contra las sanciones del Derecho Penal y las agresiones de la fuerza pública.

d).- De satisfacción al derecho de huelga durante la manifestación del Constituyente de 1917.

Sólo se le atribuye tal derecho a las coaliciones de trabajadores toleradas por las autoridades desde 1870, cuya meta fue la reglamentación del trabajo y el derecho de huelga.

2.6 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El artículo 123 Constitucional contiene el catálogo de derecho mínimo de la clase obrera, que es ampliado por la legislación ordinaria. Nace el precepto como resultado de las discusiones del Constituyente de 1917.

Consagra el derecho de huelga indicando:

1.- Existe un derecho de coalición en defensa de sus intereses tanto de trabajadores como de patrones.

2.- Serán reconocidos los movimientos de huelga y paros.

3.- El objetivo fundamental será el logro de las buenas relaciones económicas y sociales.

FUNDAMENTO DE LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En 1931, siendo Presidente de la República el Ing. Pascual Ortíz Rubio, se expide la Ley Federal del Trabajo, contemplando ya el movimiento que nos ocupa. Durante 1970, en la misma ley se indica que " 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 para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas."

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que manifiesta lo respectivo a la huelga por reforma de 1974, fue adicionado hasta completar las fracciones actuales que contienen las hipótesis objeto de huelga.

De acuerdo con esta ley ordinaria del trabajo, se deduce que para que pueda realizarse el fenómeno de huelga, es menester un procedimiento adecuado y legal, cuyo plazo terminal no puede ser contemplado debido a las circunstancias que lo acompañan.

Produce efecto suspensivo en el curso de la relación laboral, reanudándose si desaparece la causa que lo provocó, es decir, suspende en forma indefinida los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure en nivelarse.

" La huelga tiene una duración indeterminada, pero debe ser suficiente para permitir el planteamiento de la declaración de inexistencia y su tramitación correspondiente." ⁽¹⁴⁾ Se deduce de ello que la suspensión no puede prolongarse por más tiempo del que tarde en resolverse el pliego petitorio que oportunamente se le haya hecho llegar a los empresarios en conflicto y a las autoridades, puesto que no puede dejar de observarse las complicaciones de tipo social que son consecuencia de ella.

14 GARZA ANCIRA, César. LA HUELGA. Derecho y Ciencias Sociales. 1975-1976. Pág. 228

Por lo dicho, el artículo 123 ha sido " modificado en 15 ocasiones y a lo largo de esas reformas y adiciones, se le ha vestido con una clara tendencia a definirlo como una norma que se inspira en un sistema capitalista comprometida con una línea social ." ⁽¹⁵⁾

Igual ha sucedido con la legislación laboral que es "Un derecho dinámico, el cual lo podemos sintetizar en la frase de Andrés Maltraux " Justicia Social es Libertad " ⁽¹⁶⁾ . Debido a ésto son inevitables y, en su mayoría de veces convenientes las reformas de la Ley Federal del Trabajo, para que sea un subsecuente del desarrollo del país y alcance su grado de nivelación con las legislaciones de otros países.

15 Boletín Mexicano de Derecho Comparado . 1989. Pág. 16

16 GARZA ANCIRA, César. LA HUELGA. Derecho y Ciencias Sociales. 1975-1976
Pág. 25

CAPITULO TERCERO

" DERECHO DE HUELGA Y LIBERTAD DE TRABAJO"

Dentro de la Constitución podemos encontrar el derecho de huelga (suspensión de los trabajos de una empresa) y la libertad de trabajo (declarada potestad del hombre el dedicarse a la industria lícita que le acomoden); concluyéndose que al principio general de lo anterior, se le hizo una excepción, el derecho de huelga.

El patrón tiene derecho conforme al artículo 4º de la Constitución en dedicarse a la industria o comercio que le acomoden, siendo lícitos, sin que nadie pueda impedirselo. Los obreros que declaran una huelga, le impiden dedicarse a su industria o comercio. El patrón no puede ejercer violencia sobre la persona del trabajador para que cumpla con su contrato. ¿Podrá sustituir a los huelguistas con otros trabajadores y

recobrar el pleno ejercicio de aquella libertad ? La declaración del artículo 4º fracción II, inciso a), de la Ley Federal del Trabajo se la prohíbe.

3.1 REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA:

Es bien sabido que al llamar a las partes a junta de requerimiento para una conciliación, en donde la finalidad fundamental será poner fin al pleito sin necesidad de que se dicte sentencia obligatoria, los conciliadores deben estudiar el problema. Aún después del período conciliatorio, si no hay acuerdo, se procederá a la huelga, pero aún en este período la Junta puede tramitar el incidente de huelga por falta de requisitos o incumplimiento de alguna parte del proceso.

3.1.2 REQUISITOS DE FONDO:

¿Cuál es el requisito de fondo que debe llenar todo movimiento de huelga ?

El requisito de fondo es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo. Para ello deben tomar en cuenta los siguientes puntos:

a).- Mayoría de trabajadores.

b).- Objeto.

El derecho de huelga, en nuestro derecho positivo, se genera en un desequilibrio de los factores de la producción y se da para establecer la armonía que se ha distraído o que no ha existido jamás.

Se trata de un derecho que nace si se reúnen 2 condiciones:

- 1.- La existencia de un conflicto colectivo: el desequilibrio.
- 2.- Y que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto, el factor trabajo de la empresa.

El objeto de la huelga es la solución del conflicto. El factor trabajo, es la mayoría de los trabajadores de la empresa.

A).- MAYORÍA DE TRABAJADORES: Prevalece el derecho de huelga sobre la mayoría, sobre la libertad de trabajo de la minoría. Por el contrario, si la minoría es la huelguista, prevalece la libertad de trabajo de la mayoría sobre el derecho de huelga de la minoría.

" La manera de comprobar si se cumple con uno de los requisitos esenciales de la huelga, como lo es el de la mayoría, es hacer uso del recuento " ⁽¹⁷⁾ .

Para lograrlo se tomarán en cuenta que se hayan determinado de manera específica los siguientes aspectos:

- a).- Día y hora de la asamblea.
- b).- Resolución notificable a las partes.
- c).- Votación de los trabajadores aceptando o no la huelga.

d).- Excepción que se realiza acerca de los trabajadores de confianza, que no participarán en el movimiento.

Habr  de sealarse que en el concepto importante de mayoría, se toma en cuenta la mitad de los miembros más uno de la generalidad de los trabajadores, contando en que sean de hecho existentes en el momento y que solo aparezcan en nómina.

B).- OBJETO:- Es el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando sus derechos. Se ha tratado de precisar el alcance de la disposición, los casos ordinariamente contemplados son los siguientes:

CASOS

1.- Pretensión de mejoramiento de las condiciones de trabajo, cuando los trabajadores no están organizados y actúan en función de un acuerdo coalición.

JURISPRUDENCIA

1.- El objeto de la huelga satisface la existencia legal.

3.1.3 REQUISITOS DE FORMA

Los requisitos de forma tienen también su origen en la prescripción constitucional.

ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO:

Es necesario dar a conocer al patrón la existencia del conflicto colectivo para que el derecho de obtener soluciones se configure, por lo tanto, es necesario que se haga escrito y se establezca el objetivo de la huelga, las peticiones a satisfacerse por él a los patrones, la decisión de ir al movimiento si no se satisfacen y el plazo para declararla (a partir del escrito de emplazamiento). De dicho escrito se entregará un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para integrar el expediente de huelga.

2.- Petición de reinstalación de los miembros de la mesa directiva del sindicato, despedidos por el patrón.

2.- De acuerdo con la ley, los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato seguirán ejercitando sus funciones en caso de despido, por lo que el patrón no consigue su propósito (contar con la intervención de un representante).

3.- Revisión anticipada del contrato colectivo de trabajo cuando hechos notorios alteran las condiciones de vida de los trabajadores.

3.- La revisión anticipada plantea un serio problema que la nueva ley ha sancionado.

4.- Violación de la Ley.
5.- Maltrato de obra por parte del patrón o sus representantes a algunos de los trabajadores de la empresa.

4 y 5.- No constituye objeto de huelga.

PROCEDIMIENTO:

Trataremos de sintetizar la serie de pasos que deben seguirse hasta que concluya el movimiento.

1.- En primer lugar, debe tener por objetivo alguno o algunos de los que señala el artículo 450; posteriormente es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento voten a huelga. Expresamente exige este requisito la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa de la inexistencia, con posterioridad al momento en que estalle el movimiento y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

2.- Votada la huelga por los trabajadores, como paso siguiente, según el artículo 920 de dicho ordenamiento legal, debe formularse por escrito un pliego de peticiones dirigido al patrón, en el que se le anuncia que de no acceder a ellas, irán los trabajadores a la huelga en

un plazo de no menos de diez días, tratándose de empresas de servicios públicos, ni menos de seis días en los demás casos.

Cuando sea el caso de una huelga para obtener la celebración o revisión del contrato-ley, existe la variante de que el plazo que debe existir entre la fecha de presentación del escrito de emplazamiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y el día y hora en que se suspendan las labores, deberá ser de 30 días o más (artículo 933).

3.- El conducto para que llegue a manos del patrón este pliego de peticiones, es la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuyo Presidente tiene la estricta responsabilidad de correr traslado y emplazar al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

De hecho, se acostumbra dirigir un escrito a la autoridad laboral, juntamente con el pliego original de peticiones, para que el patrón reciba, tanto una copia del escrito dirigido a la Junta, como el referido pliego en que se anuncia el propósito de ir a la huelga.

COMISIONADO DE
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Cuando se trata de celebración o revisión del contrato colectivo, es necesario que los trabajadores acompañen un ejemplar del proyecto de contrato respectivo, para que el patrón decida si lo acepta o no.

El medio por el cual el Presidente de la Junta corre traslado y emplaza al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, como antes se dijo, es por conducto del actuario del referido tribunal; aquí nos encontramos con el inconveniente por parte de la Ley, que no especifica el procedimiento que debe seguirse para la notificación, por lo que se supone que el indicado a seguir es el de las personales, con la modificación de que en ningún caso deben transcurrir más de cuarenta y ocho horas para llevar a cabo tal notificación.

Si en el lugar donde radique la empresa o establecimiento no reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima, o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

Estas autoridades harán la notificación y, dentro de las veinticuatro horas siguientes, remitirán el expediente a la Junta de

Conciliación y Arbitraje y avisarán telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

Es a partir de la notificación cuando empieza a correr el plazo para que estalle el movimiento, produciendo además el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

4.- Recibido el pliego de peticiones por el patrón, dará éste respuesta escrita dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, también por conducto de la Junta, indicando si acepta o no la demanda formulada por los trabajadores.

" No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o se presentado por el 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. 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 notificarle por escrito la resolución al promovente.”⁽¹⁸⁾

Encontramos también el artículo 924 en el que se establece el orden de preferencia en que se cubrirán los créditos que en él se mencionan; este mismo artículo contiene el tema principal de nuestro estudio y por tal razón en el capítulo siguiente será tratado con detalle.

5.- Durante el período de prehuelga, la ley asigna a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la función de mediadora para tratar de avenir a las partes, sin que pueda formular declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Como la asistencia a las juntas es obligatoria, obreros y patrones concurren para cubrir el requisito legal; pero sin ánimo de llegar allí a un entendimiento.

Se dice que tiene un carácter obligatorio la asistencia a estas reuniones, pues si los obreros no comparecen no correrá el plazo señalado en el aviso para la iniciación de la huelga; y si el patrón o sus representantes se niegan a concurrir, el Presidente de la Junta puede hacer uso de los medios de apremio que la ley señala, o sea puede imponerle una multa y, si persiste en su rebeldía, puede hacer uso de la fuerza pública para que lo traslade al local de tribunal. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez (Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo).

6.- En una junta especial se procede a designar al personal de emergencia por la Junta, el que seguirá laborando durante el período de huelga, para evitar que se suspendan aquellas labores que pudieran perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos (Artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo).

Si los huelguistas se niegan a prestar tales servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, si es necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública para que tales servicios se presten (Artículo 936 de la Ley Federal del Trabajo).

7.- Si ha llegado el día y hora señalados para que estalle el movimiento de huelga y no existe un acuerdo entre trabajadores y patrones, el resultado debe ser que se lleve a cabo dicho movimiento y que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo.

Los trabajadores acostumbran establecer guardias que impidan la entrada de otros trabajadores que pudieran romper el movimiento, y que son conocidos como "esquiroles".

No obstante lo anterior, es necesario que el patrón y algunos de sus representantes y empleados de confianza acudan al centro de trabajo, donde se encuentran los archivos y documentos, que habrán de servirles en el curso del conflicto.

También es indispensable que penetren al local el tesorero o cajero y los pagadores que habrán de cubrir sus salarios al personal de emergencia. Esto se fundamenta con lo que la ley en comento dispone en su artículo 443, ordenando que " la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo " .

Es conveniente que antes de continuar se precisen algunos términos empleados en materia de huelga para tener así una mejor visión de los mismos.

CONCLUSION

Tiene que haber un pliego de peticiones por escrito, en el que se indique fehacientemente el propósito de ir a huelga. Tiene que concederse un período de seis días, o de diez días por lo menos, según se trate de empresas privadas o servicios públicos y la huelga deberá estallar precisamente en el día y hora indicados.

Algunas veces no es necesario que se llegue a realizar la huelga porque se concilian las partes, aunque en ella cada parte, sobre todo la capitalista, quiere mantener vigentes los que considera sus intereses. Suponiendo que el patrón no acuda a la reunión conciliatoria, se ejercerá la presión de la fuerza pública y en el caso de que no asistieran los trabajadores a través de sus debidas representaciones, se tomará como no vencido el término para tal suspensión. También se conoce la llamada prórroga que es la ampliación de dicho vencimiento, con el fin de restablecer las relaciones.

3.2 TIPOS DE HUELGA:

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, la huelga se clasifica en:

HUELGA LICITA.

HUELGA ILICITA.

3.2.1 HUELGA LICITA:

Registrado, en el artículo 123 Constitucional, fracción XVIII se encuentra el término de “huelga lícita”, considerada como tal aquella que tiene por objeto aquel concepto básico sobre equilibrio y armonía que también contempla la Ley Federal del Trabajo.

3.2.2 HUELGA ILICITA:

Es aquella en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o contra las propiedades o bien cuando en caso de guerra, se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

Es conveniente hacer un breve comentario acerca de este tipo de huelga, ya que el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, que es el que la describe, adolece de errores como son: el no aclarar en la

fracción primera cómo se considerará constituida la mayoría de que se habla. Supuestamente debe referirse al 50% más uno de los huelguistas; en esta misma fracción se alude al supuesto de que dicha mayoría de huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, aquí tampoco aclara la ley a qué personas y a qué propiedades se refiere; en cuanto a las primeras pueden ser familiares del patrón, que se trate de los mismos huelguistas que entre ellos ejecutaran los actos violentos, o bien puede ser que dichos actos se dieran en contra de terceros que por algún motivo tuviesen que estar en la empresa o hasta fuera de ella, puesto que tampoco a esto se hace referencia. En cuanto a las segundas sucede lo mismo, no hay especificación de qué propiedades se trata, pudiendo ser éstas como en el caso de las personas, bienes del patrón; de los mismos huelguistas o de terceros que se encuentren dentro o fuera del establecimiento en cuestión, puesto que la ley en este caso lo deja a la imaginación, debiendo como sabemos, ser explícita.

La fracción II del numeral citado considera ilícita la huelga en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o

servicios que dependan del gobierno; aquí la ley debe considerar que se está hablando de un estado de emergencia en el que todo el país está sufriendo los efectos del mismo, y por lo cual no debe limitarse la consideración de ilicitud a los casos en que los trabajadores pertenezcan a empresas de gobierno, puesto que la Constitución en su artículo 29, habla expresamente de estos casos de emergencia y no hace distinción, sino que marca que en general se deben tomar medidas pertinentes para que en estas situaciones, todos los individuos del país queden protegidos.

Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurrieran los huelguistas.

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

3.2.3 HUELGA JUSTIFICADA:

Cuando las causas son imputables al patrón, por no cumplir con el contrato colectivo o dio cualquier otro motivo para emplazar a huelga, se dice que estamos frente a un movimiento obrero justificado.

Se introdujo esta modalidad en 1970, sus consecuencias respecto al patrón son que la Junta lo condene a satisfacer las peticiones de los trabajadores si son procedentes y a pagarles los salarios correspondientes a los días que hubiere durado tal huelga.

La solicitud para que se declare justificada la huelga se debe dirigir a la Junta de Conciliación, admitiendo en forma implícita al arbitraje, continuando el procedimiento correspondiente.

3.2.4 HUELGA INEXISTENTE:

Cuando la huelga se decreta por la minoría de los trabajadores, o estos no se sujetan a las formalidades citadas en el párrafo anterior, o

el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la ley en cita, se considera que no existe el estado de huelga.

Establecidas las características anteriores y continuando con el procedimiento, conviene ahora señalar cuándo se hará la declaratoria de la Junta, en el sentido de que el movimiento se encuentra dentro de alguna de las clasificaciones que se han indicado.

8.- La Junta hará la declaratoria de licitud cuando ésta se encuentre implícita en la de existencia de la huelga; pues fuera de estos casos, no cabría considerar que la Junta tenga expresamente que reconocer que el movimiento es lícito, a menos de que se promoviera una declaratoria de ilicitud improcedente o que, sometido el conflicto al arbitraje del tribunal de trabajo, por petición de los trabajadores, tenga que analizarse el fondo del problema en toda su amplitud, llegando en este caso a presentarse la posibilidad de declarar imputable los movimientos de dicha huelga al patrón, procediendo

entonces que se le condene al pago de los salarios caídos, durante el tiempo en que los trabajadores holgaron.

La ilicitud de una huelga se puede decretar por la Junta cuando el patrón o terceras personas pidan al tribunal que haga la declaratoria correspondiente, ofreciendo las pruebas que juzguen adecuadas.

Sobre el problema de la inexistencia o existencia del movimiento, cabe indicar que la ley, en su artículo 929, otorga a los trabajadores y a los patrones de la empresa o establecimiento afectado y aún, a terceros interesados, la facultad de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, declare la inexistencia de la huelga.

9.- El plazo para formular esta petición es de setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, en la inteligencia de que si no hubiere tal solicitud, la huelga será considerada como existente para todos los efectos legales.

La tramitación del incidente de inexistencia es muy breve, pues del escrito respectivo deberá correrse traslado a las partes, que serán

escuchadas en audiencia que se efectuará dentro de los cinco días siguientes; la Junta decidirá sobre la existencia o no del movimiento.

10.- Los efectos de la declaratoria de inexistencia, son los de que se fije a los trabajadores que hayan abandonado las labores, un plazo de 24 horas para que regresen a ellas, apercibiéndolos de que por el sólo hecho de no acatar esta resolución y al vencimiento de las 24 horas indicadas, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, a menos que puedan justificar causas de fuerza mayor que les hayan impedido presentarse.

La Junta declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y está en libertad para contratar nuevos trabajadores. Por último, dictará las medidas que juzgue pertinentes para que pueda reanudarse el trabajo.

Es conveniente hacer algunas reflexiones acerca de la misión que debe desempeñar la Junta, cuando tiene que calificar si una huelga es inexistente o no.

La posibilidad de cerciorarse de que una mayoría de trabajadores haya votado el movimiento, resulta una cuestión factible por medio de un recuento hecho dentro de la mayor rectitud, basándose en las reglas establecidas por la misma ley, y con la debida intervención de los representantes de ambas partes.

El hecho de que los huelguistas hayan cumplido con los requisitos formales, consistentes en enviar el pliego de peticiones al patrón por conducto del tribunal, señalando en el mismo plazo mínimo legal para que estalle el movimiento y esperando la contestación del patrón, resultan también cuestiones que fácilmente se pueden constatar por la simple lectura del expediente respectivo.

En donde surge un problema muy importante, es al examinar el cumplimiento de diverso requisito también estipulado por la ley, o sea que el movimiento tiene por objeto alguno de los que señala el artículo 450 de la propia ley laboral.

Indudablemente que no se trata de una cuestión meramente verbalista, o sea, la de que los trabajadores hubieran expresado en su escrito, que persiguen alguno de los motivos contenidos en las seis fracciones del artículo 450, pues esta conclusión sería tan infantil, que no es posible aceptar que el legislador la hubiera tenido en mente.

Si el tribunal debe declarar que la huelga tuvo por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, obtener la celebración del contrato colectivo o exigir su cumplimiento, o por último, solicitar la revisión del contrato en los términos de la cuestión planteada, debe observarse si efectivamente hay desequilibrio y, si por ello, es fundada la petición para obtener el equilibrio pregonado por la Constitución aunque no se prejuzgue sobre las peticiones específicas de los trabajadores; debe cerciorarse de que no hay contrato colectivo en la empresa de que se trata y que la petición de los trabajadores, efectivamente se refiere a la celebración de un verdadero contrato colectivo y no a una serie de disposiciones que podrían conducir a la ruina a cualquier patrón; debe analizarse si los hechos que se imputan al patrón constituyen un verdadero incumplimiento del contrato y si el

patrón se ha allanado o no a cumplirlo, si la revisión del contrato colectivo efectivamente tiende a obtener el equilibrio entre los dos factores de la producción y, por último, si el patrón se ha negado a llevar a cabo esa revisión.

De no obtener resultados positivos en cada uno de los casos señalados, no se comprende cómo la Junta puede negarse a declarar una inexistencia, a solicitud de alguna de las partes.

11.- Teóricamente, después de que estalla la huelga y de que transcurren las setenta y dos horas sin que se solicite declaratoria de inexistencia, según sea el caso, haciendo uso del derecho que para ese efecto les otorga el artículo 929, concluye la tramitación legal, pues posteriormente, sólo en el caso de que los obreros se sometan al arbitraje, podrá el tribunal del trabajo estudiar el asunto para resolver el fondo del conflicto y si el patrón dio causa al movimiento.

Hemos llegado al final de este capítulo explicando a grandes rasgos las bases del Derecho Procesal del Trabajo y la mecánica de la huelga; para poder continuar la exposición de este trabajo en el

siguiente capítulo, en donde plantearemos el problema de este estudio, así como las proposiciones de reforma y objetivos a alcanzar.

3.3 PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA:

El procedimiento de la huelga propiamente dicho, se desarrolla en los siguientes pasos:

1.- Escrito de emplazamiento de huelga por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El escrito debe ir dirigido al patrón y contendrá las peticiones, además del objetivo de la huelga.

2.- El patrón presentará su contestación dentro de las 48 horas siguientes a la notificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.- La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación.

Ya en la etapa de conciliación se puede dar que no lleguen a un acuerdo, y siendo así, surgen dos cuestiones:

a).- Que las partes sometan el conflicto de huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b).- Que las partes no sometan el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.3.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO:

En el procedimiento ordinario, se dan los siguientes pasos:

1.- Presentado el escrito de emplazamiento a huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponde, notificará al patrón y señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Si las partes llegan a un acuerdo, se da por terminado el conflicto, pero si no es así, se pasa al arbitraje.

2.- La Junta señalará día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

3.- En la misma audiencia de ofrecimiento de pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de recepción de pruebas (desahogo).

4.- La Junta declarará que concede a las partes un término de 48 horas para que presenten sus alegatos por escrito.

5.- La Junta declarará cerrada la instrucción y formulará un dictamen.

6.- Discutido y aprobado el dictamen, se dictará el laudo (resolución).

Además del procedimiento ordinario, existen algunas variantes en cuanto a las distintas clases de procedimientos existentes, como lo son:

a).- Procedimiento en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

b).- Procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga.

c).- Procedimiento de ilicitud de la huelga.

3.3.2 ETAPAS DE LA HUELGA:

Las etapas del movimiento de huelga serán:

A).- PREHUELGA:- Tiempo que se encuentra entre el emplazamiento al patrón y la suspensión de labores, para dar oportunidad que la autoridad correspondiente se avoque al estudio. Además el patrón debe conocer tales peticiones.

La Junta de Conciliación tiene la función de interventora en tal asunto, trata de dar aveniencia sin que resulten afectadas las partes.

a).- Procedimiento en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

b).- Procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga.

c).- Procedimiento de ilicitud de la huelga.

3.3.2 ETAPAS DE LA HUELGA:

Las etapas del movimiento de huelga serán:

A).- PREHUELGA:- Tiempo que se encuentra entre el emplazamiento al patrón y la suspensión de labores, para dar oportunidad que la autoridad correspondiente se avoque al estudio. Además el patrón debe conocer tales peticiones.

La Junta de Conciliación tiene la función de interventora en tal asunto, trata de dar aveniencia sin que resulten afectadas las partes.

Esta etapa debe cumplir con los requisitos de: iniciación, duración, cómputo del plazo y terminación del período.

B).- ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA:- Momento en que se suspenden labores por no acordarse nada al respecto. Previamente en el pliego anterior se señaló día y hora de la acción mencionada.

3.4 TERMINACION DE LA HUELGA:

La huelga terminará si hay acuerdo entre las partes, a través de un convenio que aceptan las mismas.

Otras terminaciones de la huelga serán:

a).- Allanamiento del patrón a las peticiones.

b).- Por laudo arbitral, cuando así lo hayan dispuesto las partes.

c).- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si el conflicto se sometió a su decisión.

d).- En el caso de huelga ilícita, la huelga terminará por la declaración que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje de darse por terminados los contratos de trabajo, ya que el patrón queda en aptitud de celebrar otro distinto.

CAPITULO CUARTO

" LA HUELGA POR SOLIDARIDAD "

Se conoce como huelga por solidaridad a la suspensión de labores realizada por lo trabajadores, sin tener conflictos con su patrón. A la vez, dicha huelga puede tomarse como arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en algunos países.

Sus características especiales son:

a).- No tiene por finalidad resolver un conflicto entre trabajadores y patrones.

b).- Su objetivo es testimoniar simpatía hacia un grupo de trabajadores en huelga.

c).- Es subsidiaria de una huelga principal.

" Los trabajadores se abstienen de trabajar respecto a empresas o establecimientos con quienes no está en conflicto, a fin de expresar su adhesión a otros trabajadores en huelga y para ejercer presión sobre la clase patronal, para que la misma ceda en la huelga directa "

(19).

4.1.1 CONCEPTO:

Se conoce como huelga por Solidaridad dentro de la ley, aquélla que sirve de apoyo a una huelga que trata de obtener cualquier objeto de los indicados en el artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo.

4.1.2 TEORIA Y PRACTICA:

No existe una reglamentación especial en los casos de huelga por simpatía, por lo tanto habrán de usarse las disposiciones de tipo general, satisfaciendo los requisitos de fondo y forma.

En cuanto al fondo, se toma la idea de solidaridad que tendrá que observarse con el período de prehuelga y la suspensión de labores en los términos previstos para la huelga en general. Diferenciado de lo anterior, dentro de la práctica no se sigue el procedimiento pues no cuenta con los requisitos plenos que este requiere. Da lugar a que los patrones se sientan impedidos a no dar causalidad a tales suspensiones; por lo tanto, el movimiento de ayuda se ha convertido en un pretexto que, apoyado por sindicatos no dignos, han desvirtuado el verdadero sentido de la huelga, transformándolo en una " pereza laboral " en perjuicio de la empresa.

La filosofía jurídica, las reglas de interpretación, los argumentos de equivalencia y aún de mayoría de razón, observan que no se configura el ejercicio del derecho de huelga del cual habla nuestra Constitución.

Debe ser requisito indispensable para que exista la huelga por solidaridad, que se demuestre la existencia de la huelga apoyada. Hasta ahora, las huelgas por dicho motivo se han convertido en paros, incluso no tramitados ante la autoridades convenientes, estas suspensiones con término temporal, se mantienen protegidas porque supuestamente las causan las mayorías y el patrón desea evitar conflictos.

4.2 EFECTOS REALES:

A pesar de ser uno de los objetivos de huelga que se registran en la Ley Federal del Trabajo, la huelga por apoyo no tiene todos sus efectos correspondientes, al término de ella no recuperarán los

trabajadores ninguna consecuencia positiva, solo la pérdida de sus salario en esos días de suspensión, en cambio, si no la cumplen los líderes sindicales, se le hacen saber de sus resabios desconociéndoles como miembros activos.

Tomando en cuenta la Tesis 881 (Jurisprudencia 1974-1975), se considera que: " En cuanto a la huelga por solidaridad.- Procede a suspender, previa fianza, el laudo que condena a los patrones a pagar a los obreros que suspendan labores, por tal motivo, los salarios devengados durante la suspensión, porque el pago de los mismos no puede equipararse al de indemnización en los casos de separación justificada ".

Lo cual indica que aún en el caso de que la coalición solicitara el pago de los salarios de los días de huelga, se debe considerar la tesis 1899 que indica:

" Antes de conceder cualquier acto reclamado en un juicio en materia de trabajo, debe asegurarse la subsistencia del obrero " sin

agravio de las circunstancias económicas sociales de la empresa, mas sin embargo, " Se debe mandar que se exija y entregue la cantidad convenida al trabajador si está en peligro de no poder subsistir ". Ello no se lleva a cabo, por lo tanto, la huelga por solidaridad no cumple el objetivo económico en beneficio del trabajador que tendrá que quedarse sin recibir su salario que no devengó por estar en apoyo de otra huelga, que sí recibirá los beneficios de ley por tratarse de la huelga principal declarada: lícita y existente.

4.2.1 DESEQUILIBRIO ECONOMICO :

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos en que el fenómeno de la producción origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patronos, al igual el desequilibrio entre los factores de la producción causados por la lucha de clases, pueden ser causados con motivo de suspensiones, modificaciones o terminación de los contratos colectivos de trabajo o contra la ley.

Las huelgas por solidaridad al no tener una consecuencia efectiva, están causando tal desequilibrio económico. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben dictar un laudo que ponga fin al conflicto.

Unicamente la huelga lícita y existente podrá resolver los conflictos de naturaleza económica que modifiquen o implanten nuevas condiciones de trabajo, o quizá de la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

4.3.3 DESEQUILIBRIO SOCIAL:

Las huelgas son manifestaciones visibles y públicas de los sindicatos. Se producen y emanan en un medio social destacando:

a).- La conciencia de clase.

b).- La capacidad de lucha.

c).- La organización y cohesión interna.

La huelga es el último recurso que los trabajadores emplean para enfrentarse a los intereses antagónicos de los patrones, conviene desarrollar un espíritu unido de colaboración entre los miembros como superación de los logros individuales a la consecución de un fin común y colectivo. Llevar una verdadera identificación con las orientaciones y rumbos de tipo comunal.

Al presentarse la huelga por solidaridad se rompen los alcances sociales, ya que no transforma a la comunidad trabajadora para el término de sus conflictos sociales, sino que afecta a la sociedad misma, repercutiendo efectos negativos hacia la familia de aquel trabajador que, sin desearlo de manera individual, se vio comprometido a participar en una huelga de apoyo, con lo que también comprometió en forma directa, el bienestar de los suyos, negándose los beneficios que aporta con su salario.

4.3 OPINION DE LOS AUTORES SOBRE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD:

El Doctor Mario de la Cueva, sostiene que: " La huelga por solidaridad nos parece carente de fundamento, contraria a la Constitución en su fracción XVIII del artículo 123. No desconocemos que, tomando en cuenta la teoría obrera de la huelga, los trabajadores son consecuentes cuando luchan en favor de la huelga por solidaridad, pero nada justifica el daño que se causa a los empresarios; la idea de la unidad y solidaridad de las clases sociales no puede ser el fundamento bastante, para que un empresario acepte las demandas de sus obreros cuando no sean justificadas, ni aún presionadas por otros patrones; pero en todo caso, el daño que se cause a estos, no tiene justificación; es inadmisibles, a la luz del Derecho, que un patrón que cumple con sus deberes jurídicos, sociales y morales, sufra un daño por la existencia de un conflicto que puede, en su fondo, ser resultado de una exigencia arbitraria de un grupo de trabajadores. Por otra parte, la huelga por solidaridad es la

traducción de ideas obreras de la huelga en general o huelga revolucionaria; basta considerar que un conflicto en una industria pequeña, motivado por una petición a la que manifiestamente no puede darse satisfacción, es susceptible de convertirse en una huelga en general, y esta doctrina que puede ser naturalmente sustentada por los trabajadores, ni está en la base de nuestro Derecho ni debe ser tolerada por el Estado. Ciertamente el Derecho del Trabajo que es protector de una clase social, no es instrumento para causar daño, ni a la sociedad, ni a los patrones que cumplen con sus deberes. Y la huelga por solidaridad es además, contraria a la fracción XVIII del artículo 123. En esta fracción se dice cuáles son las huelgas protegidas por el ordenamiento jurídico y no cabe en ellas la huelga por solidaridad, pues su objetivo es distinto al señalado por la Constitución. " (20)

El licenciado Jesús Castorena, después de señalar la razón por la cual fue reglamentada la huelga por solidaridad, por el Congreso de la Unión, se hace la siguiente pregunta: ¿Cabe la huelga por solidaridad

dentro de las prescripciones de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional ? A continuación añade: " Los términos amplios usados por el Constituyente parecen indicar que sí se ajusta la huelga por solidaridad al espíritu que inspiró ese precepto. Una huelga por solidaridad que tiene por objeto apoyar una huelga lícita, tiende indiscutiblemente a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, no para el efecto de que se armonicen los derechos del trabajo con los del capital. En nuestro concepto, el Constituyente no llegó siquiera a plantearse el problema de la huelga por solidaridad, de tal manera que, aún cuando la huelga por solidaridad resultara ajustado a los términos Constitucionales, según la interpretan algunas persona, será por lógica o mecánica jurídica que se halle sancionada por la intervención de los Constituyentes. De todas maneras, si la huelga es un derecho según lo hemos manifestado reiteradamente, cuyo titular es la mayoría de los trabajadores de cada empresa en particular, para que satisfaga el requisito de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, es indispensable que la huelga tienda a armonizar y buscar el equilibrio entre el titular de ella y el patrón o patronos a quienes se va a afectar con el movimiento. La huelga por

solidaridad, que no tiene por objeto solucionar ningún problema entre trabajadores y patrones que la declara y la sufren, sino un problema ajeno a ellos y respecto del cual los patrones a quienes se declara no tienen posibilidad de resolver, ni en un sentido ni en otro, las peticiones que se hacen a otros patrones, es de lo más inusitado que pueda encontrarse, desafortunadamente por la falta de interés de parte de las entidades sociales, no afectadas por el conflicto. " (21)

El licenciado Alberto Trueba Urbina, sostiene una posición contraria a las ideas expuestas por los maestros Mario de la Cueva y Jesús Castorena, al expresar: " Los incisos o párrafos II y III del artículo 160 de la Ley, no han sido objeto de críticas, por estimarse quedan comprendidos dentro de la definición Constitucional de la huelga lícita; pero la fracción IV de dicho precepto, que autoriza la huelga por solidaridad o simpatía, se tacha de carente de fundamento y contrario a la fracción XVIII del artículo 123". Esta tesis no es correcta, porque la huelga tiene por objeto mantener el equilibrio entre los factores de la producción y la acción solidaria de los trabajadores

21 CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Porrúa. 1985. Pág. 621

tiende precisamente a cooperar en el establecimiento de ese equilibrio, motivo por el cual no contraría el precepto constitucional. El proyecto de Ley Reglamentaria no autorizaba la huelga por solidaridad, es más, la considera como una suspensión ilícita del trabajo; empero, este criterio fue desechado por las comisiones dictaminadoras; primero, porque el Estado mismo debe interesarse por procurar fomentar los lazos de armonía y solidaridad entre los trabajadores, de manera de hacerles comprender que sus problemas son comunes y que todos ellos deben unirse para la mejor defensa de sus intereses; y segundo, porque desde el punto de vista del trabajador, es también altamente beneficioso el reconocimiento este derecho, puesto que si la huelga constituye el recurso extremo a que acuden los obreros para que se les haga justicia, el auxilio de sus demás compañeros tiene forzosamente que venir a apurar la solución del conflicto planteado, toda vez que, habiendo elementos interesados en la rápida solución de un problema, más brevemente tendrá que resolverse éste, y por consiguiente, con menos perjuicios para una y otra de las partes afectadas. Con clara visión del sindicalismo y del espíritu clasista, que debe existir entre los obreros, el legislador ordinario legalizó la huelga

por solidaridad o simpatía, la cual no debe confundirse con la huelga revolucionaria; porque ésta no está protegida jurídicamente, en tanto que la otra sí, con la consecuencia de que durante la suspensión de labores por solidaridad los trabajadores no percibirán salario (Artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo).

Por supuesto que la huelga por solidaridad sigue la suerte de la huelga principal, y hasta es posible que pudiera generalizarse la huelga sin que por esto se conceptúe revolucionaria, aunque pudiera producir efectos de ésta. ⁽²²⁾

El licenciado Euquerio Gerrero, sobre la huelga por solidaridad, señala lo siguiente: " La fracción VI del citado artículo 450, es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la huelga. La huelga por solidaridad es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado. El escalonamiento de la huelgas puede conducir a un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión.

Entonces coincidimos abiertamente con el doctor de la Cueva, en el sentido de que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre trabajadores que la declaren a un patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.

El precepto Constitucional señala terminantemente el objetivo de la huelga, buscando el equilibrio de que nos ocupamos ampliamente y no encaja en el concepto de huelga por solidaridad.

No está por demás llamar la atención de que la reducción de la fracción VI actual es más vaga que la antigua fracción VI del artículo 260 de la Ley anterior, pues entonces la solidaridad se daba para apoyar una huelga que no hubiere sido declarada ilícita y en la actualidad se concede Solamente para apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las primeras cinco fracciones del artículo 450 ".

Estimo que las opiniones de los tratadistas Mario de la Cueva, Jesús Castorena, Euquerio Gerrero, son más contundentes que la de Alberto Trueba Urbina, afiliándome a ellas, ya que la huelga por solidaridad me parece inusitada y contraria a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, la existencia de la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo, a pesar de que al discutirse la fracción citada de tal precepto, los legisladores hayan aceptado este derecho, con el propósito de solucionar los conflictos planteados a la mayor brevedad.

El dictamen de la Comisión que estudió la Ley Reglamentaria, sostuvo que aparte de la finalidad apuntada, la huelga por solidaridad tendía a crear entre los trabajadores una conciencia de clase sobre la necesidad de vivir en ayuda mutua.

Podemos concluir que no es eficaz porque:

a).- Constituye un perjuicio económico para los patrones y trabajadores.

b).- Produce un perjuicio para el público consumidor de los bienes o usuarios de los servicios a cuya producción se dedican los huelguistas.

c).- Causa perjuicios directos a terceros.

Se propone por tal motivo la prohibición de dicho movimiento, quitándole la supuesta legalidad que le da la Ley Federal del Trabajo y aún, la protección que le dan los sindicatos.

Es preciso hacer consciente al trabajador y a sus dirigentes que todo movimiento obrero debe enfocarse hacia la búsqueda de los bienes efectivos a la sociedad y a la nación.

4.3.1 DEROGACION DE LA FRACCION VI, DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

La mencionada Ley Ordinaria sobre el Trabajo, indica en su fracción VI lo siguiente:

“ Apoya una huelga que tenga por objeto alguno de los mencionados en las fracciones anteriores”.

Indicando con ello la constitución legal de la huelga por solidaridad, la cual como ya se expuso, en su mayoría no sigue el procedimiento adecuado. Tampoco se puede presionar para su desaparición por parte de los patrones por las tensiones que hacen aparecer los sindicatos que malversan el bien colectivo.

Se pide la derogación de la fracción antes indicada, poniendo a consideración los siguientes fundamentos:

1.- En ellas se afecta un servicio vital a la sociedad, creando un ambiente de tensión y zozobra.

2.- No son recomendables porque crean grandes traumatismos económicos y sociales.

3.- No surten efectos de huelga, ya que los asalariados son privados de sus remuneraciones.

CONCLUSIONES:

1.- La huelga es un fenómeno social que ha transitado por etapas de: prohibición, tolerancia y legalidad.

2.- En la mayoría de los países no se considera la huelga como beneficio, sino como perjuicio social y económico, siendo éste el caso de la huelga por solidaridad.

3.- El solidarismo, nacido como doctrina o sistema económico que se fundamenta en la cohesión humana, es positiva en cuanto pugna el cooperativismo, pero es negativa cuando reúna esfuerzo por interrumpir el equilibrio político, económico y social de un país.

4.- En balde la huelga ha recorrido un angustioso camino de víctimas y precursores, que ya ha sido devenida en un arma de

sindicatos que desean obtener cualquier fin aunque no sea legal, utilizando el requerimiento de la mayoría que intimide en algunas ocasiones a los patrones.

5.- La huelga por solidaridad debe desaparecer de derecho, puesto que de hecho ya está extinguida al no lograr los efectos positivos de toda huelga en beneficio de sus agremiados.

BIBLIOGRAFIA

ANUARIO Sindical Abierto de América Latina "PRINCIPALES DISPOSICIONES LEGALES SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA, DERECHO DE HUELGA Y DESPIDO " Instituto Nacional de Estudios del Trabajo S.T.P.S. Coordinación Editorial de la Inet. México, Marzo 1976

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. " DEMOCRACIA Y HUELGA " Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México, Edit. Porrúa, México, 1980

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. " LEGISLACION LABORAL " Edit. Limusa, S.A. de C.V. México, 1985

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "La Huelga. Una análisis Comparativo". Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México, 1983

BRICEÑO RUIZ, Alberto. " DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO ". Colección de Textos Jurídicos Universitarios . Edit. Harla, S. A. de C. V. México, 1985.

BUEN LOZANO, Nestor. " DERECHO DEL TRABAJO " Edit.
Porrúa, México, 1983.

BUEN LOZANO, Nestor. " PRINCIPIOS Y AMBITO PROCESAL ".
Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de
Investigaciones Jurídicas. UNAM, Nueva Serie Año XII No. 38,
México, Mayo-Agosto de 1980.

CARBANELLAS, Guillermo. "DERECHO DE LOS CONFLICTOS
LABORALES". Ed. Trillas. México, 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. " LECCIONES DE DERECHO
LABORAL ". Edit. Trillas, México, 1982.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. " EL DERECHO LABORAL EN
IBEROAMERICA" Edit. Trillas, México, 1981.

CLIMENT BELTRAN, Lic. Juan B. " ELEMENTOS DE DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO ". Edit. Esfinge, 1989.

CUEVA, Mario de la. " DERECHO DEL TRABAJO, HISTORIA Y
HUELGA". Anuario de la Facultad de Derecho. Centro de
Investigaciones Jurídicas. Universidad de los Andes. Año IX No. 9,
Mérida, Venezuela, 1978.

GARCIA DIAZ, Bernardo. " UN PUEBLO FABRIL DEL

PORFIRIATO: SANTA ROSA, VERACRUZ ". Fondo de Cultura Económica, México, 1981.

GARZA ANCIRA, César. " LA HUELGA ". Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UANL Vol. 111 No. 2 (8/9) Octubre-Mayo 1975-1976.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1980.

MARTINEZ RAMIREZ, Maurilio. " APUNTES SOBRE HISTORIA DE LOS MOVIMIENTOS HUELGUISTICOS HABIDOS EN EL PAIS ". Revista Laboral Veracruzana. Dirección Gral. del Trabajo y Previsión Social del Estado de Veracruz, No. 5, Xalapa, Ver. México, 1977.

MONROY ENRIQUEZ, Lic. Agustín. " RELACIONES LABORALES " Ediciones Dac, S.A. México, 1984.

MUÑOZ ALONSO, Juan. " SIMULACION DEL ACTO JURIDICO PROCESAL EN MATERIA DE HUELGA ". Exégesis Revista de la Federación de Colegios de Abogados del Noreste, A. C. No. 1 Abril-Mayo, Monterrey, 1978.

PEREZ CARVAJAL, Jesús. " IMPROCEDENCIA DE LAS PRORROGAS EN MATERIA DE HUELGA ". Revista Laboral

Veracruzana, Organo de la Dirección Gral. del Trabajo y Previsión Social del Estado de Veracruz, No. 3, Julio-Agosto-Septiembre, Xalapa, 1976.

PINA, Rafael De. " DICCIONARIO DE DERECHO ". Edit. Porrúa, 7a. Ed. México, 1978.

RAMIREZ MAXIMILIANO, Camiro. " ALGUNOS ASPECTOS Y CONCEPTOS TEORICOS Y PRACTICOS DE LA HUELGA ". Revista de la Escuela de Derecho, Universidad Juárez, No. 4 Julio-Diciembre, Durango, 1976.

TREATON, Jean Rene, "LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO". TRATADO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, Fondo de Cultura Económica, México, 1961.