

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO
PLANTEL SAN RAFAEL
"ALMA MATER"

31
24.

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ANALISIS DE LA RELACION OBRERO - PATRONAL
ANTE EL ABUSO DEL DERECHO DE HUELGA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA DIANA RAMOS VAZQUEZ

**PRIMER REVISOR
ANA L. LOPEZ GARZA**

**SEGUNDO REVISOR
LETICIA ARAIZA MENDEZ**

MEXICO D.F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO A:

DIOS:

POR DARME EL MAS GRANDE REGALO.
"LA VIDA".

SRA. CARMEN VAZQUEZ VELOZ:
POR TU VALOR Y GRAN "CORAZON".

SR. JAMER RANOS MARTINEZ:
POR DARME LA MEJOR HERENCIA.

TERILINDA, VICTORIA Y PRISCILLA:
POR SER NOS TRES GRANDES AMORES.

SRA. GRACIELA RAMOS:
CON CARTÓN COMO MI "REGALO" ESPECIAL.

LIC. ELIEGO BARRISTIA PARDO:
POR SU MOTIVACIÓN Y EJEMPLO.

LIC. RAFAEL BECERRIL ROJAS:
POR LA GRAN PERSONA QUE ES.

LIC. EVERARDO GARCIA LARROA:
POR SU VALIOSA AYUDA.

LIC. AILA MARISA LOPEZ GARCIA.
LIC. LETICIA ARANZA WEINDEG:
POR SU ENTREGA A LA PROFESION.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO:
POR HACER MI SUEÑO REALIDAD.

La justicia no es simplemente el producto de una lógica que está lejos de la realidad, sino que resulta de la interacción de muchos individuos y múltiples realidades.

Por tanto, una regla básica es tener mucho cuidado con las actitudes adoptadas sobre el derecho que pensamos tener a partir de una injusticia.

Bonder

**ANALISIS DE LA RELACION OBRERO-PATRONAL ANTE EL ABUSO
DEL DERECHO DE HUELGA.**

INTRODUCCION

CAPITULO I.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DE HUELGA.	1
1.1.- INTERNACIONALES	2
1.1.1.- ALEMANIA	2
1.1.2.- FRANCIA	4
1.1.3.- INGLATERRA	5
1.2.- NACIONALES	6
1.2.1.- LA COLONIA	6
1.2.2.- SIGLO XIX	8
1.2.3.- SIGLO XX	10
1.2.3.1.- CANANEA Y RIO BLANCO	12
1.2.3.2.- PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL	16
1.2.3.3.- CASA DEL OBRERO MUNDIAL	19
1.2.3.4.- CONSTITUCION DE 1917	24
CAPITULO II.- CONCEPTUALIZACION	27
2.1.- TRABAJADOR	28
2.2.- EMPRESA	33
2.3.- PATRON	37
2.4.- SINDICATO	41
2.5.- SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO	46
2.6.- TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO	54
2.7.- PARO	61
2.8.- HUELGA	63
CAPITULO III.- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA	66
3.1.- REQUISITOS	67
3.2.- PROCEDIMIENTO	71
3.3.- CLASIFICACION	81
3.3.1.- LICITAS	86
3.3.2.- ILICITAS	87
3.4.- CONSECUENCIAS DE LA HUELGA	88
3.4.1.- PARA EL SINDICATO	89
3.4.2.- PARA EL TRABAJADOR	91
3.4.3.- PARA EL PATRON	93
3.4.4.- PARA EL ESTADO	94

CAPITULO IV.- LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO	96
4.1.- JAPON	97
4.2.- E.U.A.	99
4.3.- O.I.T.	104
CONCLUSIONES	
PROPUESTAS	
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

Al nacer la relación obrero-patronal, nace también el conflicto laboral, ya sea individual o colectivo, originado por la falta de comunicación entre el trabajador y patrón; el objeto de este estudio es dirigido a las relaciones colectivas, ya que el derecho de huelga solo se puede ejercer por medio de un sindicato, para beneficio común de los trabajadores.

Cuando se habla del derecho de huelga, no significa que siempre que es ejercido, trae con ello la solución del conflicto, muchas veces al abusar de ese derecho solo producirá consecuencias negativas en los sujetos que intervienen en ella como son: Sindicato, Trabajador, Patrón y Estado.

Es bueno saber y conocer que la clase trabajadora tiene derechos que se encuentran garantizados en las leyes, así como las consecuencias que surgirán al ejercerlos, al hacer mal uso de los mismos, ya que al ser sujetos de derechos se es también de obligaciones, que en muchas ocasiones son ignoradas o simplemente se dejan de cumplir.

No significa que se este en contra de ejercer este derecho, sino que como suele suceder cuando no se conocen

las consecuencias que por el mal uso que se les da, o por el significado equivocado que tiene al ejercerlo, en muchas ocasiones los resultados producidos, no serán benéficos a las partes que intervienen en la huelga, y es cuando se difiere de la idea de ejercer ese derecho.

A toda persona nos gusta saber que existen derechos que podemos hacer valer con la autoridad correspondiente, pero cuando tenemos que cumplir con las obligaciones a las que también tenemos derecho, no nos gusta hacerlas y preferimos olvidarlas o hacer de cuenta que no teníamos conocimiento de ello.

Como podremos observar en el cuerpo de este trabajo como fue que nació el derecho de huelga, su reglamentación en la ley y sus consecuencias, nos daremos cuenta que en muchas ocasiones ni el sindicato junto con los trabajadores, ejercen debidamente este derecho, y que el patrón valiéndose de este medio, puede usarlo para fines propios, así como el Estado no investiga de fondo el origen de ese ejercicio y es cuando pensamos que el abuso de ese derecho es dañino, en lugar de ser benéfico para la clase trabajadora, para la cual fue creado.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA.

1.1.- INTERNACIONALES

1.1.1.- ALEMANIA

1.1.2.- FRANCIA

1.1.3.- INGLATERRA

1.2.- NACIONALES

1.2.1.- LA COLONIA

1.2.2.- SIGLO XIX

1.2.3.- SIGLO XX

1.2.3.1.- CANANEA Y RIO BLANCO

1.2.3.2.- PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL

1.2.3.3.- CASA DEL OBRERO MUNDIAL

1.2.3.4.- CONSTITUCION DE 1917

1.1.- INTERNACIONALES.

1.1.1.- ALEMANIA

Como antecedentes de huelga en Alemania, no encontramos reglamentación alguna sobre este tema, sin embargo en 1869, se promulgó la primera legislación del trabajo, solo que en ella no se reglamentó nada sobre los derechos colectivos, pero surgieron dos importantes congresos obreros: el de Eisenach que contemplo una prueba de la fuerza sindical y de libertad, refiriéndose a los beneficios que debería corresponder a los trabajadores en el proceso de la producción; y en 1875, el de Gotha, que sería como el segundo esfuerzo en la defensa de los derechos del trabajo, sucediendo que la expansión de la fuerza obrera provocará la promulgación de la Ley Antisocialista de 1878, bajo el régimen de Bismarck.

Sucediendo así que el derecho del trabajo fuera tutelar y protector de los intereses de los trabajadores y, bajo la presión burocrática y proletaria, provocaron que el canciller Bismarck se decidiera a promulgar su legislación del seguro social en 1881.

Al dictarse una nueva Constitución, la cual fue promulgada el 11 de agosto de 1919, por la Asamblea Nacional de Weimar, provocada por la derrota de los ejércitos alemanes que condujo a la revolución de 1918, y ésta el establecimiento de la República, en su artículo 5º, se consagra la libertad de coalición, pero sin embargo no se reglamenta nada sobre el derecho de huelga, se consagran disposiciones sobre relaciones de trabajo y de seguridad social, y su fuerza se hizo sentir sobre el constitucionalismo de la postguerra en la mayoría de los pueblos de Europa, pero sin embargo no contenía ninguna disposición sobre el derecho de huelga.

En la Ley fundamental de Bonn, de mayo de 1949, sucedió lo mismo, no se reglamentó sobre las luchas sociales, por lo que algunos maestros alemanes en una edición de 1955, mencionaron que no se había hecho reglamentación jurídica en especial sobre las luchas sociales sin embargo, algunas disposiciones del orden jurídico se refieren a ellas.

"Así lo reconocen los maestros Hueck-Nipperdey:

No existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales. El derecho vigente reconoce el principio de su libertad como un reflejo de la libertad de

acción, sin embargo, esta libertad conlleva ciertas limitaciones legales, cuya violación las hace ilícitas, así, a ejemplos, si contradicen obligaciones concretas de los contratos colectivos o violan las reglas generales de la conducta". (1)

1.1.2.- FRANCIA

En Francia no existió reglamentación sobre el derecho de huelga, sin embargo sobre la vida corporativa y sindical podemos decir que existieron tres reglamentaciones que fueron: la Ley de Chapelier promulgada en 1791, donde se prohibieron las corporaciones y las agrupaciones profesionales económicas. Después con el Código Penal Francés, se regularon como delitos, las coaliciones y la huelga, y mas tarde en el Código Civil Francés (Código Napoleónico), de 1864, se reglamentó el contrato de locación o arrendamiento de persona, también se reconocía la duración temporal del contrato de trabajo, no determinándose su límite y, el derecho del patrón para ser creído bajo su sola palabra, referente al monto de los salarios; al pago de los que dijera haber cubierto o de

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. I. p. 572. Cita J. Bensheimer. P.656.

aquéllos que afirmara haber anticipado, y suprimiéndose las medidas prohibitivas sobre la coalición.

Para los conflictos laborales no existía reglamentación especial, pero en cambio si existían prohibiciones para las manifestaciones de los trabajadores, ya que tenía mas validez la palabra del patrón que la del trabajador.

1.1.3.- INGLATERRA

Como antecedentes en materia del trabajo se podría señalar que en los Combination Acts Ingleses de 1799 y 1800; se prohibieron la formación y vida de las coaliciones de trabajadores con propósitos reivindicatorios, convirtiéndose en delito la suspensión brusca del trabajo, al igual que en Francia, dándose en esta época la explotación a las mujeres y niños pagándoles hasta menos de la mitad del sueldo que se le pagaría a los adultos, provocando así que los obreros lucharan por conseguir un derecho del trabajo.

En el año de 1824, Francis Place logró que el parlamento aprobara una ley donde se derogaron las

prohibiciones de 1799 y 1800, con Robert Owen, se desencadenó lo que sería la Guerra Cartista, en la que por medio de una carta-petición se solicitaba al parlamento una estructura democrática donde se permitiera a la clase trabajadora hablar en esa tribuna, en el año de 1848, se publicó el Manifiesto Comunista, de Marx y Engels, que como se sabe, consagra la lucha de la clase trabajadora por adquirir mejores condiciones dentro del trabajo y dentro del Estado.

Un antecedente de huelga lo encontramos en 1915, con la de los mineros de Gales del Sur, que fue decidida a su favor, y otra general en 1926, que fracasó, surgiendo con esto que el Estado regulara las relaciones de trabajo primero en el derecho civil, por medio del contrato de trabajo, más adelante como una disciplina autónoma como rama del derecho privado.

1.2.- NACIONALES

1.2.1.- COLONIA

En la época colonial no se conocía la huelga, por lo tanto no había reglamentación alguna sobre ella, sin

embargo si existían formas de trabajo entre los españoles y los indígenas que mas que forma de trabajo era una explotación de los indios, los reyes católicos con el fin de acabar con la voraz explotación de los aborígenes crearon las Leyes de Indias, la que sería la base del derecho de trabajo en la que se contemplaban las formas en que los indígenas realizaran trabajos a los encomenderos o conquistadores, en la que se contenían disposiciones de la jornada máxima de trabajo; descansos semanales, motivada por una causa religiosa; el pago del séptimo día; el pago de un salario procurando que fuera en efectivo, con oportunidad y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; protección a la maternidad; edad mínima de 14 años para el desempeño del trabajo; protección en labores insalubres; habitaciones higiénicas, atención médica y en caso de enfermedad descanso con goce de salario.

Las Leyes de Indias sí establecían la forma en que se regularía el trabajo, pero no así su incumplimiento de parte de los que otorgaban el trabajo, provocando en menor escala la esclavitud de los indios y en mayor la de los negros africanos.

A pesar de que las reglamentaciones existentes en la época de la colonia no protegían a la clase trabajadora en esa época, no se tiene conocimiento de que existieran

agrupaciones de indios o clase trabajadora donde se manifestara de alguna forma su inconformidad por el trato en la realización de su trabajo, sin embargo fueron las ordenaciones religiosas las que se revelaron en la forma del maltrato hacia los indios y esclavos, convirtiéndose éstos en sus protectores.

1.2.2.- SIGLO XIX

En el Siglo XIX, surgieron grandes acontecimientos políticos en nuestro país, como fue la promulgación de la Constitución el 4 de octubre de 1824, "se propuso más bien fines de estabilidad política; era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como nación soberana por parte de España," (2) y los cambios que surgieron de la misma, como una lucha constante por crear una forma de gobierno que fuera equitativa para los gobernantes y gobernados, surgiendo así, como se sabe la Constitución, la que ha ido evolucionando en cuanto a derechos protectores del ciudadano, existiendo en esos cambios reglamentación sobre la libertad de trabajo, las jornadas de labores, el salario, las condiciones de higiene en que se prestaba el trabajo, etc., pero no existía nada sobre el derecho de manifestarse por parte

(2) DAVALOS, JOSÉ. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. p. 12

del trabajador cuando no se cumpliera con sus derechos establecidos, (Derecho de Huelga).

En el Código Civil de 1870, las reglamentaciones que existieron en materia de trabajo fueron: la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, ya que el hombre no es igual a una cosa; también se suprimió la jornada de sol a sol, estableciendo las partes la jornada que les convinieran, siendo la que el patrón propusiera la que aceptaría el trabajador por tener la necesidad del trabajo; otra reglamentación fue la del derecho del trabajador para renunciar a su trabajo sin que existiera responsabilidad para él, pero tampoco tenía derecho a recibir alguna prestación.

Dentro del Código Penal de 1872, en su artículo 1925, "imponía una sanción privativa de libertad (8 días a 3 meses de arresto) y una pecuniaria (/multa de 25 a 500 pesos) o una de las dos anteriores, a quien se amotine, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para hacer que suban o bajen los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo." (3)

Por lo tanto si los trabajadores se llegaban a agrupar para sus intereses se le consideraba un delito, en 1874

(3) Ibid., p. 35

los mineros de Pachuca y los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa", de Tlalpan en 1877, se manifestaron en huelga, no teniendo trascendencia notoria. En las huelgas ferroviarias no se aplicó el mencionado precepto y quedó en desuso a principios del actual siglo.

A pesar que en el siglo XIX, ya empezaban a manifestar los trabajadores sus inconformidades con las que eran tratados por los patrones, no existía una Ley que se preocupara por solucionar o escuchar los problemas de las relaciones obrero-patronales, mucho menos una reglamentación que les permitiera manifestar su sentir de alguna manera (Huelga).

1.2.3.- SIGLO XX

A principios del siglo XX, surgieron manifestaciones de trabajadores las cuales se podría decir que fueron la base para que se reglamentara el derecho de huelga, pero que sus consecuencias fueron trágicas, como lo son las huelgas de Cananea y de Río Blanco, como la de los mineros del Estado de Hidalgo, entre otras, también en este siglo nace la Ley Federal del Trabajo, en la que se regulan las relaciones

obrero-patronales, así como las sanciones en caso de incumplimiento; también la creación del artículo 123 constitucional, siendo resultado de la lucha de la clase trabajadora, por contener disposiciones en el que se regulan las relaciones de trabajo y previsión social, estableciéndose el derecho de huelga, así como los derechos de los ciudadanos para la realización de los trabajos; la creación de agrupaciones sindicales, la creación de organismos donde se puedan ventilar los conflictos laborales siendo estas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre otras disposiciones.

Se podría decir que el siglo XX, es el siglo del cambio para la clase trabajadora en su lucha por ser tomada en cuenta por el Estado, ya que en este siglo surgen las primeras leyes del trabajo que regirían en cada estado hasta la actual que tiene el ámbito federal, la que entra en vigor el 18 de agosto de 1931.

Con la existencia de leyes reguladoras de las relaciones obrero-patronales, no quiere decir que van a dejar de existir sus problemas, ya que siempre habrá un motivo para la inconformidad de alguien, en la actualidad y con la creación de agrupaciones de la clase trabajadora llamada sindicatos, y ser el mediador entre los problemas del trabajador y el patrón, y muchas veces su interés personal de éste hace que en la

mayoría de los conflictos sea mas difícil su solución que el problema mismo, posiblemente por la falta de conocimiento de los trabajadores de sus derechos, o por exagerar en ellos.

1.2.3.1.- CANANEA Y RIO BLANCO

CANANEA

La Huelga de Cananea es sin duda el antecedente de las luchas sociales en México, y lo que logra que el Derecho de Huelga se reglamente, "Principiaba el siglo XX en México. El panorama político y social había cambiado en un siglo: México había dejado de ser una colonia española; México vivía su lozana juventud independiente." (4), las razones por la que los trabajadores de la minera de Cananea, del Estado de Sonora, estallara en huelga en 1906, fueron muchas y no solo por problemas de carácter laboral sino también existió la influencia política flores-magonista, ya que los obreros estaban organizados por gente preparada para la lucha social y la que de algún modo quizo alcanzar poder dentro del Estado,

(4) DIAZ CARDENAS, León. Cananea. p. 11

pero desafortunadamente los acontecimientos ocurridos por esas manifestaciones provocaron la muerte de trabajadores que posiblemente dejados llevar por su idea de conseguir mejores condiciones de trabajo y económicas no midieron las consecuencias.

El documento en donde el Comité de huelga consagraba las peticiones establecía:

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

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

I.- La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel (19).

II.- El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparán el setenta y cinco por ciento de los mexicanos y el veinticinco de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

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

V.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes." (5)

Tal vez no era la intención de los mineros de provocar enfado de los directores de la mina y de las autoridades, por la forma de manifestarse para ser escuchados, pero a pesar de las consecuencias trágicas, se puede decir que logran ser tomados en cuenta para que se reglamente sobre materia del trabajo, con lo que se logró que la jornada de trabajo fuera de 8 horas.

RIO BLANCO

En 1907, surge otro movimiento de huelga igual de trágico que el de Cananea, pero motivado por diferentes circunstancias, "En realidad el movimiento de huelga fue anterior y los sucesos de Río Blanco más tuvieron el carácter

(5) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. t. I. p. 308

de una protesta social que de un acto obrero." (6)

Tomaremos como puntos mas importantes los que regulen las relaciones de trabajo porque al igual que en Cananea, no solo era por cuestiones laborales sino políticas, como por ejemplo el de la fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, interviniendo el magonista José Neira.

Se estableció un reglamento patronal en el que en sus cláusulas existía la prohibición a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; la aceptación de descuentos a su salario; el pago del material estropeado; horario de 6 de la mañana a 8 de la noche, mismo que fue rechazado por los trabajadores.

También fue sugerido un Paro Patronal, por José Yves Limantur, siendo Ministro de Hacienda, para que se contrarrestara la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala, incluyendo la fábrica de Río Blanco; El Laudo donde Porfirio Díaz favorece a los intereses patronales; el ataque que se hace al almacén que fungía como tienda de raya de Víctor García; estos

(6) Ibid. p. 309

acontecimientos son parte de lo que provocó el conflicto en Río Blanco, logrando que el régimen revolucionario prohibiera después las tiendas de raya.

Podemos decir que en el movimiento de Cananea su principal logro fue que la jornada de trabajo fuera de 8 horas y, en Río Blanco la desaparición de las tiendas de raya, caracterizándose ambos por haber sido con actos violentos.

1.2.3.2.- PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL

Ricardo Flores Magón, suscribe con la ayuda de Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, el 1° de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri, "Un programa político, antirreleccionista, antimilitarista, librepensador, xenófobo, anticlerical, laborista y agrarista" (7), en el que se atreven a insistencia de Ricardo Flores Magón que se inserten artículos de avanzada ideología proletaria así en su apartado de Capital y Trabajo (puntos 21 a 33), que a la letra dicen:

(7) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. p. 37. Cita González, Luis. Historia General de México. p. 987

"21. Establecer un máximo ocho horas de trabajo, un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara, y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir el empleo de niños menores de 14 años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades, a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando

la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27. Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades, por las mejoras que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separa del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a las empresas o negociaciones a no

aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir, en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical." (8)

Se podría pensar que se tomaron para la creación de estos artículos de capital y trabajo que fueron basados en las huelgas de Cananea y Río Blanco ya que contienen las bases por las que lucharon los obreros en los movimientos ya mencionados, pero no se establecían puntos sobre el derecho de constituir sindicatos, el derecho de huelga y la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras, "Este documento contiene, sin duda alguna, la estructura básica del art. 123 constitucional," (9).

1.2.3.3.- CASA DEL OBRERO MUNDIAL

(8) DIAZ CARDENAS, León. Cananea. pp. 17 y sigts.

(9) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. pp. 311 y 312

La Casa del Obrero Mundial se formó en 1912, en su etapa inicial agrupó a pensadores anarquistas, no fue creada por sindicatos o agrupaciones obreras ni tampoco estableció principios "Dado su carácter racionalista (entendiendo este adjetivo como el propósito de buscar la razón y utilizarla como máximo valor), la Casa del Obrero Mundial favorece el desarrollo de ideas de diferentes tipos que posteriormente se definen como sindicalistas, anarquistas, anarcosindicalistas, cristianas o comunistas." (10)

El 8 de febrero de 1915, con el gobierno constitucionalista de Venustiano Carranza se cuestionó a este organismo si debía dar apoyo al mismo; y como el resultado fue que una parte si aceptaba y la otra no, esto provocó el cierre de la Casa del Obrero Mundial, para el 17 de febrero de ese mismo año los obreros se unieron al gobierno encabezado por Venustiano Carranza y se acordaron cláusulas que normarían las relaciones de ambas las cuales fueron:

"1a.- El Gobierno Constitucionalista reitera su resolución expresada por decreto de 4 de Diciembre del año ppdo., de mejorar por medio de leyes apropiadas la condición de

(10) ANGUTANO RODRIGUEZ, Guillermo. Las Relaciones Industriales Ante la Inmurgencia Sindical. p. 20

los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución.

2a.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, y hacen constar la resolución que han tomado de colaborar de una manera efectiva y práctica por el triunfo de la revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las poblaciones que están en poder del Gobierno Constitucionalista, ya para combatir a la reacción.

3a.- Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores, el Gobierno Constitucionalista atenderá, con la solicitud con que hasta hoy lo ha hecho, las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que puedan suscitarse entre ellos y los patrones, como consecuencia del contrato de trabajo.

4a.- En las poblaciones ocupadas por el Ejército Constitucionalista, y a fin de que éste quede expedito para atender las necesidades de la campaña, los obreros se organizarán, de acuerdo con el Comandante Militar de cada plaza, para el resguardo de la misma y la

conservación del orden.

En caso de desocupación de las poblaciones, el Gobierno Constitucionalista, por medio del Comandante Militar respectivo, avisará a los obreros su resolución, proporcionándoles toda clase de facilidades para que se reconcentren en los lugares ocupados por las Fuerzas Constitucionalistas.

El Gobierno Constitucionalista en los casos de recontractación, auxiliará a los obreros, ya sea como remuneración de los trabajos que presten, ya a título de ayuda solidaria, mientras no se les proporcione trabajo con el objeto de que puedan atender a las principales necesidades de subsistencia.

5a.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial formarán listas en cada una de las poblaciones en que se encuentren organizados, y desde luego en la Ciudad de México, incluyendo en ellas los nombres de todos los compañeros que protesten cumplir con lo que dispone la cláusula 2a. Las listas serán enviadas inmediatamente que estén concluidas a la Primera Jefatura del Ejército Constitucionalista, a fin de que ésta tenga conocimiento del número de obreros que estén dispuestos a tomar las armas.

6a.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial harán una propaganda activa para ganar la simpatía de todos los obreros de la República y del obrero mundial, hacia la Revolución Constitucionalista, demostrando a todos los trabajadores mexicanos, las ventajas de unirse a la revolución ya que ésta hará efectivo para las clases trabajadoras, el mejoramiento que éstas persiguen por medio de sus agrupaciones.

7a.- Los obreros establecerán centros o comités revolucionarios en todos los lugares en que juzguen conveniente hacerlo. Los comités, además de la labor de propaganda, velarán por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración en favor de la Causa Constitucionalista.

8a.- El Gobierno Constitucionalista, fundará, en caso de ser necesario, colonias obreras en las zonas que tenga dominadas, para que sirvan de refugio a las familias de los obreros que hayan tomado las armas o que en otra forma práctica hayan manifestado su adhesión a la Causa Constitucionalista.

9a.- Los obreros que tomen las armas en el Ejército Constitucionalista y las obreras que presten servicios de atención o curación de heridos, u otros semejantes, llevarán una sola denominación ya sea que estén organizados en compañías, batallones, regimientos, brigadas o divisiones.

Todos serán designados con la denominación de "rojos". (11)

"Este documento nos hace pensar que los trabajadores carecían de una conciencia política y de una ideología definidas para hacerse representar dentro del contexto ideológico, ausente del pacto, excepto en la cláusula primera, que señala el compromiso del régimen constitucionalista de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores". (12) En el tiempo de guerra, la Casa del Obrero Mundial por órdenes de Venustiano Carranza fue cerrada, sin que hasta ese momento se definiera ninguna organización obrero-política, como podemos observar solo se trataba de regular las condiciones en que se prestaría el trabajo, pero no la forma de hacerlas cumplir por parte de alguna autoridad.

1.2.3.4.- CONSTITUCION DE 1917

En el Estado de Coahuila la Ley Federal del Trabajo condenaba a muerte la huelga, el 1° de agosto de 1916, Carranza al expresar los motivos de su resolución de condenar a muerte a los huelguistas dirá:

(11) Ibid. pp. 22, 23 y 24

(12) Ibid. p. 20

"Que para remediar ese mal... la autoridad militar del Distrito Federal hizo saber a las clases obreras que... la Revolución... no había de permitir que se levantase otra tan perjudicial para el bien de la República, como sería la tiranía de los trabajadores." (13)

Esto se debió a su indiferencia sobre los problemas de la clase trabajadora ya que para él la clase burguesa era la importante.

Así en el mes de septiembre de 1916, Venustiano Carranza, convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente, el que se reuniría en Querétaro con la finalidad de modificar la Constitución de 1857, sin tener la intención de hacer una nueva, Carranza convocó a las elecciones con la finalidad de actualizarla y tratar sobre los problemas importantes de la época, las reformas que nos interesan son las que se refieren a las luchas sociales de la clase obrera.

En la Constitución de 1917, los puntos referentes al Capital y Trabajo del Programa del Partido Liberal, redactado por Ricardo Flores Magón, fueron las bases para la creación de un título especial para el trabajo, el que se consagra en el artículo 123, en el que se establecen las

(13) DE BUEN L, Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I. pp. 322 y 323

medidas y condiciones para la realización del trabajo, así como el derecho de huelga, siendo el estudio de esta tesis.

ART. 123.- ...

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

Al ser promulgada la Constitución se inició un proceso de legislación laboral en todos los Estados de la República, destacando por su contenido y capacidad de influencia, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918.

Con esto podemos concluir que el fundamento legal de nuestro estudio es el artículo 123, apartado "A", fracción XVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917.

CAPITULO II.- CONCEPTUALIZACION

2.1.- TRABAJADOR

2.2.- EMPRESA

2.3.- PATRON

2.4.- SINDICATO

2.5.- SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

2.6.- TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

2.7.- PARO

2.8.- HUELGA

Para nuestro estudio es importante saber los sujetos que tienen relación con la huelga para lo cual tendremos en cuenta los siguientes conceptos:

2.1.- TRABAJADOR

En nuestro derecho al hablar de trabajador no sólo se refiere al hombre sino también a la mujer ya que en nuestra Constitución el artículo 5° manifiesta que:

ART. 5°.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Lo que significa gramaticalmente entre sus muchas definiciones que "persona" es hombre o mujer; ente capaz de derechos y obligaciones; o sea lo que es, existe o puede existir.

Asimismo la Constitución en su artículo 4° nos señala que:

ART. 4°.- El varón y la mujer son iguales ante la ley. Significando entonces que la persona (hombre o mujer), podrá dedicarse a la actividad que elija o pueda desarrollar,

pero teniendo como requisito que la actividad que vaya a desempeñar sea lícita.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3°. establecía que:

"ART. 3°.- Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo." (14)

Como podemos observar en el artículo anterior se condicionaba la relación laboral con la existencia de un contrato de trabajo.

En la nueva Ley de 1970, con su nuevo concepto sólo con hacer mención de la utilización de trabajadores o el beneficio recibido por la prestación de servicios, se deduce la relación de trabajo.

Por lo que el término persona no quedaba claro si era persona física o moral, ya que si existía un contrato de trabajo también tenía que existir un sindicato o asociación que era lo que se conocía como "contratos de equipo", lo que significa que no quedaba precisado en la Ley si era persona

(14) VARELA, Víctor Manuel. Ley Federal del Trabajo de 1931. p. 11

física o jurídica los sujetos de relación de trabajo, la nueva Ley de 1970 en su artículo 8° establece:

Artículo 8°.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Como se puede notar el cambio que se le dió al sujeto de relación del trabajo fue el de "persona física", y no necesita existir un contrato de trabajo.

El Código Civil Vigente para el Distrito Federal, en su artículo 169 establece:

ART. 169.- Los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad excepto las que dañen la moral de la familia o estructura de ésta.

Lo que significa que para el Código Civil tampoco existe diferencia entre el hombre o la mujer para el

desempeño del trabajo.

Alberto Briceño Ruiz, dice que la definición correcta debe ser: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado." (15)

También señala que los elementos para ser trabajador son:

- a) Sujeto obligado: persona física
- b) Objeto de la obligación: prestación de servicios
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinada
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral." (16)

El término "Trabajador", varía dependiendo la actividad que se realice, como los obreros que son los trabajadores que realizan los trabajos manuales, empleado que es el trabajador de oficina, jornalero la persona que trabaja a jornal (salario), para la ley trabajador es la persona que desempeña una actividad sin importar la forma en que la desempeñe.

(15) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, p. 130

(16) Idem.

La única diferencia que hace la actual Ley Federal del Trabajo en cuanto a los trabajadores, es la que establece en su artículo 9°:

Artículo 9°.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Como trabajador de confianza se debe entender de acuerdo a lo que señala la Ley, la persona que realiza actividades directas con el patrón, que este en contacto con él, que conocen los movimientos y problemáticas de la empresa o patrón.

Las actividades del trabajador de confianza serán las que el patrón le solicite, y es él quien establece al que puede ser trabajador de confianza.

Euquerio Guerrero señala que los trabajadores de confianza son "como los ojos y los oídos del patrón; están

estrechamente vinculados con el éxito o el fracaso de la negociación y tienen que conocer aspectos que, muchas veces, no es posible publicar para que todos los trabajadores se enteren de los mismos". (17)

No es nuestro tema de estudio si la definición que da la Ley es la correcta o no ya que para nuestro estudio sólo es el sujeto que tiene relación con el patrón en este caso es el trabajador, obrero, empleado, jornalero, etc.

Para nuestro estudio tomaremos de base que exista la persona que presta un servicio sea cual fuere, material o intelectual (trabajador); a cambio de un salario (sueldo), a otra persona física o moral (patrón).

2.2.- EMPRESA

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no definió a la empresa, pero en los artículos 46 y 233 fracción II, utilizó el término para referirse a las relaciones colectivas:

(17) GUERRERO, Enrique. Manual de Derecho del Trabajo, pp. 44 y 44

"ART. 46.- En el contrato colectivo se indicarán la empresa o empresas, los establecimientos o dependencias que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplica." (18)

"ART. 233.- Los sindicatos son:

I.- ...

... II.- De Empresa, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa;" (19)

Joaquín Garrigues, en una conferencia organizada en Madrid por el Instituto de Estudios Políticos, al referirse sobre la empresa señaló: "Toda empresa -dijo- es un círculo de actividades organizado por una persona que se llama empresario, el cual ordena esos elementos hacia un fin lucrativo, empleando el trabajo propio y el trabajo ajeno..." (20)

Mario de la Cueva en su libro el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo transcribe las definiciones clásicas que dan los profesores Hueck-Nipperdey y el maestro Paul Durand:

(18) VARELA, Víctor Manuel. Ley Federal del Trabajo de 1931. p. 25

(19) Ibid. pp. 97 y 98

(20) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. p. 171. Cita La empresa p. 116 y sigts.

Hueck-Nipperdey.- "La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario." (21)

Paul Durand.- "La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción." (22)

La definición que da Paul Durand, dice Mario de la Cueva menciona al establecimiento como lo hace la definición que da la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, que mas adelante mencionamos.

Empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes.

Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, definen a la empresa como:

"El comerciante, mediante el ejercicio del comercio, realiza

(21) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 169. Cita J. Bensheimer. p. 78

(22) Ibid. p. 169. Cita Traité de droit du travail. pp. 404 y sigts.

la función de aportar al mercado general de bienes o servicios, con fines de lucro." (23)

La actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 establece:

Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y constituya a la realización de los fines de la empresa.

Como podemos observar de las definiciones anteriores, los autores coinciden en que es la unidad económica y el lugar donde se presta o se desarrolla el trabajo, el concepto que da la actual Ley hace la diferencia entre empresa y establecimiento, sucursales, agencias u otra forma semejante, lo que significaría como lo señala Mario de la Cueva en su obra mencionada anteriormente: que los términos empresa y establecimiento tienen un sentido específico cada uno: "la primera es la encarnación de la idea general, de la que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano

(23) DE PINA R. y DE PINA R. Diccionario de Derecho. pp. 249 y 250

y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el ingenio del empresario, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general." (24)

La empresa, para nuestro estudio será: La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, que tenga a su servicio trabajadores, el centro de trabajo donde se reuna el patrón y trabajador dandose así la relación laboral, y el establecimiento será parte integrante de la empresa.

2.3.- PATRON

La palabra "Patrón", deriva del latín pater onus, que significa carga o cargo del padre, era el nombre que se le daba a la persona que tenía la obligación de proteger a otras, como el padre de familia con sus hijos, la autoridad con los integrantes de su comunidad, etc., con el tiempo el significado ha ido cambiando, y después de haber tenido un

(24) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. p. 169

significado de protección, se ha llegado a conocer el término de patrón como explotador de servicios o de la clase trabajadora.

Juan D. Pozzo, señala: "el empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; entre otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes". (25)

"De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo". (26)

Néstor De Buen L., define al patrón como: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución." (27)

(25) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. p. 155. Cita De Pozzo, Juan. p. 155

(26) Ibid. p. 155. Cita Cabanellas, Guillermo. p. 346

(27) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. t. I. p. 481

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 4° establecía:

"Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o administración." (28)

Si observamos la definición que le daba la Ley anterior, también era requisito la existencia de un contrato de trabajo, para que se diera la relación laboral.

La vigente Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 10 establece:

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

(28) VARELA, Víctor Manuel. Ley Federal del Trabajo de 1931. p. 12

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Patrón para nuestro estudio será la persona física o moral a las que se les preste un servicio sea la actividad que fuere, la simple prestación del servicio los hace que exista la relación de patrón.

Manuel Alonso García, define al patrón como: "El patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación". (29)

De las definiciones anteriores podemos decir que patrón es la persona ya sea física o moral que va recibir un trabajo ya sea material o intelectual, y que los términos empleador y patrón son bien empleados, también debe existir la retribución por el trabajo realizado (salario).

La Ley Laboral, también reconoce a los directores, administradores, representantes legales, como personas a las que el trabajador debe estar subordinado, siendo

(29) DE BUEN L., Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I. p. 480. Cita Curso..., p. 300

el caso de las personas morales.

Patrón será el que resulte beneficiario por las actividades que desempeñen los trabajadores, ya sea un encargado de limpieza, así como un gerente de una empresa.

De acuerdo con las definiciones de Patrón y Empresa ya mencionadas, se desprende que no es válido decir que significan lo mismo, ya que no se pueden usar los términos: "la empresa ha contratado, la empresa ha despedido, la empresa adeuda, la empresa se ha obligado; esto equivale a decir que el centro de trabajo, que comprende a trabajadores y al patrón ha efectuado alguno de esos actos." (30)

2.4.- SINDICATO

Sabemos que las relaciones de trabajo pueden ser individuales o colectivas, en las relaciones colectivas, el sindicato también es sujeto para la existencia de la relación de trabajo.

Nuestra Constitución en su artículo 123 fracción

(30) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. p. 162

XVI, establece como derecho el constituirse o pertenecer a un sindicato:

ART. 123.- ...

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

La actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356 define al sindicato como:

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Como se observa la Ley no hace distinción entre asociación profesional y sindicato, ya que en la actualidad el significado y la finalidad de ambos términos es para el mismo fin.

Hablar de sindicato o asociación profesional sería tema de un trabajo especial, por eso solo nos limitaremos a su concepto y tomaremos en cuenta sus diferentes clases que

la ley establece para su existencia.

El artículo 357 de la vigente Ley Federal del Trabajo, menciona las personas que tienen el derecho de constituir un sindicato sin que tenga necesidad de que se de una autorización previa, y señala que los trabajadores y los patrones son los que tienen ese derecho, sobre si es en realidad sin autorización previa eso se tendría que estudiar bien ya que ella misma señala los requisitos que se deben de cumplir para la constitución de los mismos, pero por no ser tema de este estudio no profundizaremos en ello.

También el mismo ordenamiento Laboral, señala en su artículo 358, que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, pero que en la práctica y sobre todo en las empresas donde existen las relaciones colectivas no es así ya que si el trabajador no pertenece al sindicato establecido en esa empresa será muy difícil que se de la relación laboral por parte de éste, pero no siendo nuestro tema como en el párrafo anterior lo mencionamos nos limitaremos solo a su concepto.

Euquerio Guerrero, en su obra Manual de Derecho del Trabajo, no da una definición sobre el término sindicato, ya que prefiere estarse a lo que establece la ley, pero señala

en su obra "El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patrones lesionen sus derechos." (31)

Narciso Noguera, señala: "que etimológicamente sindicato viene del latín *syndicus*, voz con que designaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. La voz *síndico* -agrega- Noguera retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formó *sindicato*, que, en la significación de asociación profesional, hemos tomado de Francia." (32)

Los artículos 360 y 361 de la vigente Ley Federal del Trabajo, señala los diferentes tipos de sindicatos de trabajadores y patrones:

Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

(31) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. pp. 295 y 296

(32) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. p. 55

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Artículo 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias

ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Para nuestro estudio es importante la relación que se da entre trabajador, patrón, empresa y sindicato ya que son los sujetos tanto participantes como afectados con la huelga.

2.5.- SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo pueden ser de dos formas: individuales y colectivas, las condiciones en que se deba prestar el trabajo estarán regidas por medio de los contratos ya sean individuales o colectivos.

La actual Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 20, párrafo segundo:

Artículo 20. ...

... Contrato individual del trabajo, cualquiera

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

La misma Ley, al Contrato Colectivo de Trabajo en su artículo 386, lo define:

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Al Contrato-ley en su artículo 404, lo define como:

Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 116, establecía:

"ART. 116.- Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I.- La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón.

II.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtener para la prosecución normal de los trabajos si se comprueban plenamente por el patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias de mercado, en una empresa determinada;

IV.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada;...

...V.- La fuerza mayor, o caso fortuito no imputable al patrón cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;

VI.- La falta de ministración por parte del

Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran contratado trabajos o servicios siempre que áquellos sean indispensables;

VII.- La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;

VIII.- La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria , inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo, y

IX.- La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato." (33)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no hacía diferencia de las suspensiones de las relaciones individuales con la suspensión de las relaciones colectivas, como se observa de la anterior transcripción.

(33) VARELA, Víctor Manuel. Ley Federal del Trabajo de 1941. p. 61 y 62

Mario de la Cueva define a la suspensión como:
"Las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y los liberan de responsabilidad." (34)

La Ley Federal del Trabajo en vigor, establece las causas de suspensión de la relación de trabajo, tanto la individual como la colectiva, en sus artículos 42 y 427:

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de

(34) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 236

percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su

muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

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

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

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

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

En ambos casos relaciones individuales o colectivas la suspensión solo se da en forma temporal, en que se suspende la relación de trabajo sin que ello implique perder los derechos ya adquiridos o los que se sigan adquiriendo con

motivo de la suspensión, en el momento que dejen de existir los motivos que originaron la suspensión de la relación laboral el trabajador tiene el derecho de ser reinstalado en su trabajo por el patrón.

La diferencia entre la suspensión individual y colectiva, radica en que la individual, por las causas que establece la nueva Ley Laboral, son por la imposibilidad que tiene el trabajador de acudir al centro del trabajo a realizar sus actividades, y en las colectivas como lo señala la ley los motivos son por la imposibilidad del patrón en proporcionar los elementos para la realización del trabajo.

En el artículo 45 de la Ley vigente del Trabajo, se encuentra contemplado el tiempo en que el trabajador debe de regresar a seguir prestando el trabajo, cuando las causas que provocaron la suspensión hayan terminado.

El derecho del que goza el trabajador cuando desaparezcan los motivos que originaron la suspensión será la de regresar a su trabajo, en las mismas condiciones que lo hacia hasta antes de que se diera la suspensión.

Una vez que se se haya cumplido el tiempo que señala la Ley para que el trabajador se reincorpore a su

trabajo y éste no lo hiciere, el patrón tendrá el derecho de rescindirle su contrato sin responsabilidad para él.

2.6.- TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no hacia diferencia entre terminación de la relación laboral individual o colectiva:

"ART. 126.- El contrato de trabajo terminará:

- I.- Por mutuo consentimiento de las partes;
- II.- Por las causas estipuladas expresamente en él;
- III.- Por muerte del trabajador;
- IV.- Por terminar la obra para la que se hubiere contratado el trabajo;
- V.- Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

VI.- Por rescisión del contrato de acuerdo con el Capítulo XII de este Título;

VII.- Por quiebra o liquidación judicial de la negociación si el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación. Si continuare, el síndico puede si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato.

El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicatos.

VIII.- Por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos;

IX.- Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa;

X.- Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que este existe, volvera a el,

salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo;

XI.- Por resolución de las Juntas de Conciliación y arbitraje respectivas, dictada conforme a la ley, y

XII.- Por caso fortuito o fuerza mayor. Si el patrón estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro, quedará obligado a reponer el negocio en proporción al seguro cobrado, y si no lo hace, pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente.

Tratándose de liquidación judicial, deberá indemnizarse a los que presten sus servicios en la empresa con un mes de salario, en el caso de suspenderse la negociación.

En los casos de las fracciones V, VII y IX, deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario.

En el caso de cierre total de la empresa, si el patrón estableciere en el término de un año otra semejante, sea

directa o por interpósita persona, estará obligado a utilizar a los mismos trabajadores que le servían o a pagarles una indemnización de tres meses de salario, a elección de los propios trabajadores...

...Cuando se trate de caso fortuito o fuerza mayor, si la negociación estuviere asegurada, al hacerse el cobro de la póliza, deberá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con los tres meses de salario." (35)

Como podemos notar en la transcripción del artículo anterior la Ley de 1931, no hacía referencia de cuales serían los motivos de terminación de las relaciones de trabajo individuales y cuales las colectivas, de la misma forma que en la suspensión temporal de la relación del trabajo individuales y colectivas.

Mario de la Cueva define a la terminación de la relación de trabajo en: "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación". (36)

(35) Ibid. p. 69, 70 y 71

(36) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 242

En la actual Ley del Trabajo de 1970, ya se establecen las causas de la terminación de las relaciones de trabajo individuales y colectivas. En su artículo 53, establece las individuales y, en los artículos 433 y 434, las colectivas:

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

Artículo 433. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos,

se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

La terminación de las relaciones de trabajo a diferencia de la suspensión será definitiva sin importar las

causas o motivos que le hayan dado origen .

En la terminación el patrón esta obligado a indemnizar al trabajador dependiendo las causas de su origen, en la suspensión el patrón esta obligado a continuar con la relación de trabajo, cuando dejen de existir las causas que la motivaron.

Al igual que en la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, la terminación de las relaciones de trabajo individuales serán, por causas de parte del trabajador las que den por terminada las relaciones de trabajo, así como las colectivas que serán por parte del patrón.

El derecho que tendrá el trabajador cuando se de la terminación de la relación laboral será que el patrón lo indemnice de acuerdo y dependiendo los motivos que la originen, como lo establece la Ley para cada caso en particular.

Por parte del patrón su derecho va a consistir en la terminación de la relación laboral que en forma definitiva dejará de existir con el trabajador.

A diferencia de la suspensión y terminación individual, con las colectivas es que la Ley establece que el

patrón debe dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta decida si procede o no la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo, y resuelva al respecto, a diferencia de las individuales, no existe ordenamiento alguno de dar aviso a la Junta.

2.7.- PARO

Paro "(De parar.) m. fam. Término o suspensión de la jornada industrial o agrícola/ Interrupción de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte de los empresarios o patronos, en contraposición a la huelga de empleados./ Huelga, cesación voluntaria en el trabajo por común acuerdo de empleados u obreros./ Paro forzoso./ -forzoso. Carencia de trabajo por causa independiente de la voluntad del obrero y de la del patrono o empresario./-ilegal. Suspensión de labores que no se ajusta a la ley./- laboral. Suspensión de labores realizada en un centro de trabajo./- obrero. Huelga/ - patronal. Lock out. Cfr. seguro contra el paro." (37)

Rafel de Pina y Rafael de Pina Vara definen al

Paro como:

(37) PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. p. 976

"Suspensión temporal, parcial o total, del trabajo como resultado de una coalición de patronos:

Consiste, unas veces, en la suspensión temporal del trabajo por acuerdo de los patronos, cuando el exceso de producción haga necesaria esta medida para sostener los precios dentro de un límite costeable, y otras, en la suspensión del trabajo en varios establecimientos industriales o comerciales, por acuerdo de los patronos, para obligar a los trabajadores a acceder a una pretensión determinada o como represalia contra ellos". (38)

Néstor de Buen, en su libro titulado la Huelga en Iberoamérica, menciona: "paros patronales que no son otra cosa que suspensiones o terminaciones colectivas de las relaciones de trabajo, en todo caso efectuadas con la intervención de las JCA." (39)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123, apartado "A", fracción XVII, reglamenta el paro como un derecho y la fracción XIX, las condiciones que deben de existir para que sea lícito, sólo transcribiremos la fracción XIX, ya que en el capítulo anterior

(38) DE PINA R. y DE PINA R. Diccionario de Derecho. p. 377

(39) DE BUEN L. NESTOR. et. al. La Huelga en Iberoamérica. p. 136

al hablar de la Constitución de 1917, ya hicimos mención de él.

ART. 123.- ...

... XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El paro a diferencia de la huelga es la suspensión del trabajo provocada por los patrones, cuando existe exceso en la producción, para que se puedan mantener los precios en el mercado, y el derecho de huelga solo lo puede ejercer la clase trabajadora, por medio de los sindicatos, cuando hayan sido violados sus derechos por el patrón, y ésta puede ser temporal o definitiva.

2.8.- HUELGA

La actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440, define a la huelga como:

Artículo 440. huelga es la suspensión temporal

del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Nicolás Pizarro Suárez, define a la huelga como:
"La suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes-, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (40)

El doctor Baltazar Cavazos Flores define a la huelga como: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes". (41)

La huelga para nuestro estudio será la suspensión temporal del trabajo provocada por una coalición o sindicato de trabajadores, para la obtención de un interés común.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 355, define a la Coalición:

(40) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. p. 40

(41) CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. p. 276

Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

A diferencia del sindicato que es la agrupación de trabajadores o patronos, la coalición es un grupo de trabajadores o patronos, la finalidad será la misma un interés común que una vez cumplido su fin desaparece y el sindicato es permanente.

En la actualidad el significado de la palabra "huelga" ha sido mal utilizado, ya que se escucha que alguien va hacer o está haciendo huelga de hambre, los estudiantes hacen huelga y dejan de asistir a la escuela, huelga de arrendatarios etc., no olvidemos que la huelga solo la puede ejercer el trabajador, para hacer valer sus derechos violados por el patrón, pero que sólo la puede llevar a cabo por medio de un sindicato.

CAPITULO III.- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

3.1.- REQUISITOS

3.2.- PROCEDIMIENTO

3.3.- CLASIFICACION

3.3.1.- LICITAS

3.3.2.- ILICITAS

3.4.- CONSECUENCIAS DE LA HUELGA

3.4.1.- PARA EL SINDICATO

3.4.2.- PARA EL TRABAJADOR

3.4.3.- PARA EL PATRON

3.4.4.- PARA EL ESTADO

La Naturaleza Jurídica de la Huelga, como lo señalamos en el capítulo correspondiente a los antecedentes históricos de la huelga, es la contemplada en el apartado "A", fracción XVII, del artículo 123 de nuestra Constitución, pero debe reunir ciertos requisitos y seguir un procedimiento, para que sea declarada legalmente una huelga, los que se encuentran reglamentados en la Ley Federal del Trabajo en vigor, siendo:

3.1.- REQUISITOS

Los objetivos para que pueda existir una Huelga son los señalados en el Artículo 450 de Ley Federal de Trabajo:

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo, exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo

dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

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

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

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

El Artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, señala los requisitos para suspender los trabajos:

Artículo 451. Para suspender los trabajos

se requiere:

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

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

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente." (Artículo 452, Derogado)

Como es de observarse los requisitos que señala la Ley para que pueda existir una huelga o el trabajador pueda exigir su derecho a declararse en huelga son:

1) el equilibrio entre producción en el trabajo por parte del trabajador y, los del capital por parte del patrón, mientras exista una mayor producción en el trabajo habrá mas posibilidad de que crezca el capital, y los derechos

del trabajador para con éste.

2) Otro es que el trabajador por medio del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley tenga una protección de sus derechos para con el patrón, y si éstos llegaran a ser violados o no se llegaran a cumplir, por medio del derecho de huelga hacerlos valer.

La Ley establece los casos en que los trabajadores huelguistas deben de seguir prestando sus servicios.

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

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

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

3.2.- PROCEDIMIENTO

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

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

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores

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

Artículo 921. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá 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.

Artículo 922. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

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

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Artículo 927. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo

que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Artículo 928. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

a) Falta de personalidad.

b) Incompetencia.

c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.

d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

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

Artículo 936. Si los huelguistas se niegan a

prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

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

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

Artículo 938. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, remitirán el

expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

Las causas de terminación de la huelga serán las establecidas en los señalado por el artículo siguiente:

Artículo 469. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

3.3.- CLASIFICACION

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 926 señala las clases de huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje se encargará de hacer el estudio para declarar la clase de huelga de la que se pretende hacer valer su derecho.

Las clases de huelga se dividen en: Lícitas e Ilícitas; Justificadas e Injustificadas; Existentes e Inexistentes.

Artículo 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje establece que la huelga es justificada, el patrón no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al período de huelga, sólo estará obligado cuando los motivos de la misma sean imputables a él.

La huelga será inexistente cuando la suspensión del trabajo no se da por la mayoría de los trabajadores, si el objeto de la huelga no cumple con los requisitos que establece la Ley.

Artículo 929. Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

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

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores

emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

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

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

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

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

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

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

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

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

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

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

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

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

3.3.1.- LICITAS

La huelga será lícita cuando reúna los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, el objeto de la misma son los ya mencionados en el artículo 920, así como lo establecido por la fracción XVIII, apartado "A", del artículo 123 Constitucional, para que una huelga sea considerada lícita debe de existir la participación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimientos que formen parte de ésta, y sea en forma pacífica la manifestación de la huelga.

ART. 123.- ...

... XVIII.- Las Huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los

establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

3.3.2.- ILICITAS

La huelga será ilícita cuando se contravenga lo establecido en el artículo 123, apartado "A", fracción XVIII, de nuestra Constitución, transcrito en el tema anterior, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o las propiedades; y la que sea declarada por los trabajadores al servicio del Gobierno cuando el país este en guerra.

La ilicitud de la huelga trae como consecuencia la terminación de las relaciones de trabajo, a diferencia de la inexistencia de la huelga que sólo tiene como consecuencia la suspensión de la huelga.

El procedimiento para que una huelga sea calificada de ilícita, será el mismo que establece la Ley Federal del Trabajo, para declarar la inexistencia de la huelga, anteriormente hecho mención en su clasificación.

3.4.- CONSECUENCIAS DE LA HUELGA

Después de ver anteriormente los requisitos que señala la ley para que pueda estallar una huelga, en la práctica no siempre un estallamiento a huelga, será con la finalidad de resolver un problema de la clase trabajadora, pues en ocasiones son provocadas por los mismos patrones de acuerdo con los sindicatos para que estalle una huelga, ya que con el simple procedimiento de hacerse emplazar a huelga, el patrón puede impedir la ejecución de un laudo condenatorio, y que en muchas ocasiones el trabajador ni por enterado se daba de esa situación.

En esos casos los únicos beneficiarios serían el patrón, para evadir impuestos, y el sindicato, porque no perdería su cuota por parte de la empresa y así estar de acuerdo con el líder sindical para que se prorrogue reiteradamente la fecha del estallido.

Por eso en muchas ocasiones las huelgas se hacen largas y dudosa su forma de negociación, ¿cuántas veces no hemos visto que una huelga estallada dure años?, llegando a la solución del cierre de las empresas.

Como todo juicio trae consigo consecuencias para las partes que intervienen en él ya sea positivas o negativas, las huelgas estalladas no son la excepción, ya que como lo veremos mas adelante trae consecuencias para las partes que son sujeto activo y pasivo y las consecuencias no siempre van a ser favorables para ambas partes.

3.4.1.- PARA EL SINDICATO

Las consecuencias que afectan al sindicato son:

Lo primero es el rompimiento de las relaciones con el patrón, perdiendo su capacidad de conciliación y negociación.

Después pierde imagen ante el compañero trabajador por no lograr las prestaciones que los orillaron al estallamiento de la huelga y no obtener tampoco el pago de los salarios caídos, salvo excepciones el trabajador se convierte en detractor de su sindicato.

También deja de percibir cuotas y en el caso de que cuenten con fondo de apoyo para huelga tienen que erogar

las cantidades respectivas, debiendo hacer uso de los recursos humanos y económicos para respaldar el movimiento hasta su conclusión, no recuperándose estos gastos ni a corto ni a mediano plazo y en ocasiones jamás se recupera.

No sólo pierden imagen con sus agremiados sino con el resto de los ciudadanos pues al darse cuenta que sindicato fue el que estalló la huelga y su solución no es pronta o buena, se hace una mala imagen de su institución.

El invertir tiempo en la empresa donde fue estallada la huelga, para la solución del conflicto, no pueden dedicarles mas tiempo en las actividades que tengan con trabajadores de otras empresas.

Si la empresa llegare a cerrar definitivamente, su compromiso con sus agremiados que pierden el trabajo es mayor por tener que tratar de ubicarlos en otros centros de trabajo.

El Secretario General o los miembros del Comité que estén autorizados, deben de hacer uso de sus capacidades para lograr una negociación que mantenga el equilibrio entre los factores de la producción, puesto que si favorecen alguna de las partes en mayor proporción automáticamente pierden la

confianza de la parte afectada.

3.4.2.- PARA EL TRABAJADOR

Sus consecuencias serían entre otras:

La primera afectación es de tipo económica, al dejar de percibir su salario, lo que le origina problemas de tipo familiar ya que además de no ingresar ninguna cantidad al hogar todavía tiene que asistir a las guardias del comité de huelga y al término de la huelga en el mejor de los casos percibirá el 50% de los salarios caídos.

Por este tipo de problema que es el mas importante pues el trabajador no solo pierde su trabajo sino su percepción económica, le origina también problemas familiares que en muchos casos trae como consecuencia el divorcio y hasta el suicidio del trabajador por su desesperación de saber que perdió a su familia por su falta de trabajo y de dinero.

Cuando inicia la huelga el trabajador es obligado por su problema a pedir dinero entre sus familiares y amistades, ocasionando con esto hacerse de una mala imagen con

ellos pues no saben si su problema se resolverá pronto y podrá cubrir sus deudas que ha contraído, provocando desesperación en el trabajador.

Implica también una falta de credibilidad con la organización sindical y con el patrón así también provoca en el trabajador una sensación de inestabilidad laboral.

En algunas ramas industriales llegan al extremo de boletinarlos para que no obtengan trabajo en otras empresas.

Al quedarse sin trabajo, sin dinero y al ser boletinado el trabajador por haber sido parte en un conflicto de huelga, se ve obligado a dedicarse a otras actividades que no son para las que se ha capacitado y tiene la experiencia, desempeñándolas en la empresa en la que trabajaba, sino a actividades como en la actualidad son las de vender en la vía pública, limpiar parabrisas en las esquinas, o en ocasiones pedir limosna o hasta robar.

Muchas veces sus esposas o las trabajadoras se ven obligadas a tener que salir a buscar empleo y descuidar sus actividades dentro del hogar y en otras ocasiones hasta los hijos tienen que dejar de ir a la escuela para buscar también trabajo y así llevar el dinero con el que el trabajador

mantenía a su familia.

Una vez cerrada la fuente de trabajo, se tiene la necesidad de desplazarse a las grandes urbes abandonando su hábitat original, integrándose a los círculos de pobreza que son parte del panorama citadino, causando con ello una situación de inseguridad física y mental.

3.4.3.- PARA EL PATRON

Las consecuencias para el patrón son:

La baja de productividad y salida del mercado por no tener el producto en el mercado quedando fuera de la competencia.

Efectuar gastos fuera del presupuesto sin el respaldo de la productividad.

Deterioro del material o equipo de trabajo ejemplo: en la industria Química, Textil, Metal-Mecánica, entre otras, el tener que apagar las calderas implica que se tenga que invertir tiempo, dinero y esfuerzo en cantidad para

volver a encenderlas.

También implica un deterioro grave en la relación laboral ya que para estallar una huelga se requiere haber agotado todo un procedimiento.

Cuando no se llega a una buena negociación y se tiene que cerrar la empresa, pierde su capital y tiene que volver a invertir en otra empresa pero ya le quedaría de antecedente su cierre anterior.

La mayoría de las empresas tiene inversión de capital inestable puesto que las primeras manifestaciones de que su capital corre riesgo, en forma inmediata prefieren retirarse con una pequeña pérdida y no permanecer arriesgando mayores cantidades esto desincentiva a los inversionistas nacionales y extranjeros.

3.4.4.- PARA EL ESTADO

Las consecuencias para el Estado serían:

Los recursos humanos materiales y económicos que

desvía el Estado para el tratamiento de una huelga estallada y su posterior levantamiento son regularmente excesivos ya que el proceso de concertación, conciliación o negociación es muy desgastante y en ocasiones requiere de días y noches enteras para poder conducir un movimiento de huelga.

Como afectación al Estado sería que al estallar la huelga y si se llegare a tener que cerrar definitivamente la empresa, el índice de desempleo aumentaría y crecería la problemática de abrir mas fuentes de trabajo.

Los capitales golondrinos al no tener una garantía a través de una legislación laboral que los ampare, emigran o invierten en renglones no industriales.

CAPITULO IV.- LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO

4.1.- JAPON

4.2.- E.U.A.

4.3.- O.I.T.

En nuestro estudio haremos una comparación del derecho de huelga que existe en nuestro país con la forma en que existe o se manifiesta en otros países, ya que es importante en hacer una comparación para encontrar o podernos dar cuenta hasta que grado es importante hacer valer este derecho en la forma en que en nuestro país lo hacemos.

4.1.- JAPON

Japón se caracteriza por ser un país avanzado en tecnología, mucho tiene que ver la relación que existe entre los trabajadores y sus patrones, ya que para que un país salga adelante es importante que sus habitantes participen en el desarrollo del mismo.

Las relaciones de trabajo en este país son reguladas por su Ley de 1979, por sólo 130 artículos, estableciendo en su artículo 2º, que las relaciones entre los trabajadores y patrones, deben de regirse por bases equitativas, también prohíbe la discriminación en el trabajo por razones de nacionalidad, credo, sexo o estatus social, en general rige sus relaciones de trabajo igual que en todos los códigos de trabajo del mundo.

Algunas de las diferencias que encontramos en comparación con México, serían: que para despedir a un trabajador se le tiene que avisar con treinta días de anticipación, y en caso de no darle dicho aviso, se le pagará al trabajador 30 días de salario, en Japón tanto los trabajadores como los patrones desean que sus contratos sean de por vida y por eso es difícil que haya despidos, los comercios abren los domingos, porque consideran que es un día cómodo para realizar las compras, descansando los días miércoles.

Baltazar Cavazos Flores, narra lo que en su artículo de "Las bandas rojas del descontento" (42) escribió Art. Buchwald, diciendo que la forma en que los trabajadores japoneses hacen saber a sus patrones que se encuentran en huelga, es poniéndose una banda roja brillante en la frente, manifestando así su disgusto en su relación de trabajo, ya que si los trabajadores dejan de prestar su servicio no se les paga, y los patrones pierden su producción, por lo que los trabajos los desarrollan con mas intensidad y esmero, haciendo crecer más la producción, es una forma de hacer sentir presión en la administración y de que mas pronto lleguen a un arreglo.

Otra forma de manifestarse en huelga, es llegando quince minutos mas temprano al trabajo y reuniéndose

(42) CAVAZOS FLORES Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. p. 298

en el patio para cantar canciones que hablan de su descontento, hiriendo de esta forma más que usando las bandas ya que con esa forma hacen saber que no ha actuado correctamente el patrón con ellos.

Los trabajadores japoneses en su forma de manifestarse en huelga no tratan de perjudicar de ninguna manera al patrón ya que no dejan de presentarse al trabajo y aumentan la producción, sabiendo que es una forma de hacer sentir mal al patrón, si él no ha cumplido con lo que son sus obligaciones; por lo que comparándolo con la forma en que en México manifestamos nuestro descontento por la falta de cumplimiento de los patronos, es de admirarse el empeño que ponen para resolver sus conflictos de trabajo sin utilizar la violencia y el daño que se produciría si dejaran de presentarse a trabajar tanto para ellos como para los patronos, por algo es uno de los países mas avanzados de nuestros días.

4.2.- ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Sobre arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga, en éste país no existe ninguna reglamentación en especial, los conflictos de huelga son solucionados de común

acuerdo por las partes, sin que sea necesaria la intervención del Estado para su solución.

Existe un procedimiento de emergencia, contemplado en la Ley Sobre Relaciones de Trabajo de 1947, si las partes no llegaren a un arreglo.

El Presidente esta facultado para nombrar una Junta de encuesta especial, si tiene la convicción de que la amenaza de huelga constituye un peligro para la seguridad y el bien nacional, dicha Junta procederá a la investigación de los elementos que intervienen en el conflicto así como de las actividades de las partes, dando cuenta de los resultados, su informe es puesto en conocimiento del público y la Junta no tiene la autorización para dar recomendaciones.

La Junta una vez que le ha sido rendido el informe, puede solicitar de un tribunal federal para que prohíba la huelga, demostrando el Gobierno ante dicho tribunal que la seguridad y el bienestar del país corren peligro, el tribunal puede dictar una orden de prohibición de la huelga.

Después de dictada la orden de prohibición de la huelga, dentro de los sesenta días siguientes, la Junta de Encuesta, debe de informar al Presidente acerca del curso que

llevan las negociaciones y, la última proposición formulada por el empleador; este informe también se hace del conocimiento del público.

La Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, durante los quince días siguientes después de informar sobre el curso de las negociaciones, lleva a cabo una votación secreta entre los trabajadores para que se pueda determinar si éstos están de acuerdo en la proposición final que hace el empleador para la solución del conflicto.

Después de ochenta días de la votación independientemente del resultado, la orden de prohibición de la huelga queda sin efecto, sucediendo así la reanudación de la huelga.

Sólo una vez se ha utilizado esta facultad del presidente, y lo fue cuando la industria del acero en los años cincuentas se fue a la huelga, durando la misma cuatro años y, teniendo como resultado la quiebra y cierre de la misma.

En Estados Unidos de América, una empresa que esta en huelga puede soportar que ésta sea larga, ya que la empresa tiene la facultad de contratar a otros trabajadores para sustituir a los huelguistas, para que no se detenga la

producción, sin embargo se ve en la problemática de no cubrir el total de trabajadores ya que no existe un alto índice de desempleo en ese país, también le es difícil encontrar en poco tiempo mano de obra calificada y capaz de trabajar óptimamente.

En la actualidad en las relaciones colectivas de una empresa el sindicato titular renuncia a su derecho de ir a la huelga durante el tiempo de vigencia del contrato obtenido, a cambio de mayores prestaciones y más altos salarios.

Existe una Asociación de Arbitraje que es independiente del gobierno a la que acuden cuando surgen problemas entre alguna empresa, sindicato y patrón, para resolver sus diferencias, también pueden acudir ante las autoridades laborales, para la solución de sus problemas, y, si a pesar de sus esfuerzos en la fase conciliatoria, no llegan a un acuerdo, tienen también la facultad de recurrir ante las autoridades judiciales, para que éstas les resuelvan el conflicto por la vía legal.

"Las autoridades en Estados Unidos de América no tienen más injerencias en los conflictos de huelga que el que las partes les soliciten." (43)

(43) Ibid. pp. 300 y 301

Concluyendo que a diferencia de otros países las soluciones de las relaciones laborales sólo las van a resolver las partes en conflicto, solicitando la intervención del Estado, sólo en los casos en que ambas partes no llegaran a un acuerdo, siendo mínima la intervención del Estado en estos problemas.

En nuestro país la intervención del Estado es mayor, ya que desde la reglamentación del derecho de huelga, ya interviene el Estado en la existencia del conflicto, y en la que en muchas ocasiones dejan de tener importancia las razones por las que se llegó al conflicto, y sólo importando la forma en que se le dará fin pero siguiendo los lineamientos establecidos por la Ley.

Baltazar Cavazos Flores dice: "Podemos llegar a la conclusión de que en Estados Unidos de América una huelga puede prolongarse indefinidamente, sin que el Estado pueda hacer nada al respecto, pero el derecho a la huelga en dicho país es renunciable y a cambio de él se han obtenido buenas prestaciones y altos salarios y por otro lado, se ha logrado planear la producción de una forma mucho más segura y tranquila y por lo tanto mas próspera para la economía interna de las empresas." (44)

(44) *Ibid.* p. 301

En nuestro país también los sindicatos suspenden su derecho a irse a huelga mientras esta vigente su contrato de trabajo con la empresa celebrante, independientemente de las condiciones pactadas para la celebración del contrato.

4.3.- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Su antecedente se encuentra en la parte XIII del Tratado de Versalles, en su artículo 23, por la lucha de los trabajadores de Estados Unidos, Francia e Inglaterra, para la creación de un órgano internacional que estableciera normas internacionales de trabajo.

En el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles se dice que "la justicia social es la base para la paz universal". (45)

Artículo 23.- "Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para

(45) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 27

el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales." (46)

La Organización Internacional del Trabajo, se crea por la necesidad que tiene cada país para regular sus condiciones de trabajo, pues si existe un Derecho Internacional Público, que es el que regula las relaciones de los Estados soberanos o entre éstos y los órganos internacionales, así como también el Derecho Internacional Privado que tiene la finalidad de resolver los conflictos jurisdiccionales y de las leyes que afectan a los particulares; también las relaciones obrero-patronales y sus problemas son del ámbito internacional.

A diferencia de los otros organismos internacionales en donde sus acuerdos son derivados de naciones, en la Organización Internacional del Trabajo, sus acuerdos serán entre representantes nacionales de los diferentes sectores.

Los órganos que forman la Organización Internacional del Trabajo son:

(46) DE BUEN L., Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I. p. 411

a) Conferencia Internacional del Trabajo.- que es el órgano supremo y su integración es tripartita porque los representantes de los miembros son representantes del Estado, de los trabajadores y de los empleadores.

b) Consejo de Administración.- Esta formado por 48 personas actualmente, y sus integrantes también son representantes de los Estados, trabajadores y patrones, su función principal es la de dirigir y controlar la Oficina Internacional del Trabajo.

c) La Oficina Internacional del Trabajo.- es el órgano de preparación de las conferencias, al frente de esta oficina se encuentra un director general, que entre su función principal será la de ser secretario general de la Conferencia y participa en los trabajos del Consejo, que es el órgano que lo designa.

El estudio al que puede avocarse la Conferencia son de dos tipos: los convenios, que son un tratado celebrado entre los Estados; y las resoluciones que vienen siendo sugerencias que son dirigidas a los Estados, y en el caso de ser aceptadas, se formule un proyecto de Ley.

Mario de la Cueva a lo anterior lo define de la

siguiente manera: "el convenio, ratificado por el órgano competente del estado, deviene automáticamente derecho positivo, en tanto la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios." (47)

Entre los tratados en los que se han aprobado los documentos en los que se crean los derechos internacionales que se harán valer se encuentran los siguientes:

a) Tratado de Versalles.- en el que consagra que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio, estableciendo también del derecho de asociación, jornada de 8 horas diarias o 48 horas a la semana; salario mínimo; día de descanso semanal, de preferencia el domingo, inspección de trabajo, supresión del trabajo de los niños; igualdad de trabajo para salario igual, sin distinción de sexo; trato equitativo para los trabajadores extranjeros, entre otros.

b) La Carta de la Naciones Unidas.- cuya aprobación fue basada en lo relativo: al nivel de vida mas elevado, permanencia en el trabajo para todos, condiciones de progreso y desarrollo económico y social; solución a problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario y de

(47) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pp. 36 y 37

otros problemas conexos, la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; respeto universal a los derechos y libertades de todos, sin importar la raza, sexo, idioma o religión.

c) La Declaración de Filadelfia.- la Organización Internacional del Trabajo, señaló caminos concretos al derecho del trabajo, integrando así a la Declaración, un texto anexo a la nueva constitución de la Organización Internacional del Trabajo,

d) La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.- en la que sobresalen: el que toda persona tiene derecho a la seguridad social; a la libre elección de su trabajo, a la protección contra el desempleo; a vacaciones periódicas pagadas.

e) La Carta de la Organización de los Estados Americanos.- celebrada en 1948 en Bogotá, esta carta es importante para México, ya que se logró que se incorporaran normas sociales, cuyas ideas sirvieron de modelo a la Ley Federal del Trabajo de 1970, después en Buenos Aires fue reformada esta carta, agregando un párrafo tercero, que consagra el derecho de huelga, que es el tema del presente trabajo por lo que es importante su transcripción:

"Los Estados Miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios; a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica; b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar; c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva." (48)

(48) Ibid. pp. 33 y 34

Como podemos observar la Organización Internacional del Trabajo en el artículo anterior consagra la huelga como un derecho de los trabajadores, ya que los conflictos de trabajo son problemas de todos los países, sin embargo depende de la capacidad de cada trabajador o nación la forma de hacerlos valer pues si bien es un derecho para los trabajadores, es necesario saber en que momento es bueno hacerlo valer, pues en muchos países aunque este regulado este derecho no siempre es una buena solución ejercitarlo, pues dependerá muchas veces de las condiciones económicas por las que atravesase ese país para que pueda soportar que una empresa estalle en huelga, o solucionar sus conflictos de manera diferente.

CONCLUSIONES

1.- En la antigüedad el derecho de huelga no estaba permitido, por lo que se castigaba hasta con la cárcel a los huelguistas.

2.- Tuvieron que pasar muchos siglos y diversas manifestaciones violentas, que implico la muerte a centenares de trabajadores para que el legislador creara la reglamentación que permitiera la huelga.

3.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, fue la primera en reglamentar el derecho de los trabajadores a la huelga, y debido a ello en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y posteriormente la actual Ley Federal del Trabajo de 1970.

4.- Los requisitos que deben de contener una huelga se encuentran reglamentados en la Ley Federal del Trabajo, así como su procedimiento, si no se llegaren a satisfacer los requisitos establecidos por la ley la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la facultad de declarar inexistente o ilícita la huelga.

5.- Si la huelga se llegare a declarar inexistente la consecuencia que producirá será la de suspensión de la misma, pero si la huelga es declarada ilícita,

los efectos que se producirán será la de la terminación de la relación laboral de los huelguistas.

6.- El objeto del derecho a huelga, debe perseguir el bien común de los trabajadores que presten su servicio en la misma empresa, y no de un solo trabajador, la huelga siempre será a petición de la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento.

7.- Sólo por medio de un sindicato se puede emplazar a huelga, ya que las negociaciones se harán entre el sindicato y patrón, en cuanto a la autoridad laboral su función será la de mediador.

8.- No siempre al estallar una huelga dará solución al conflicto obrero-patronal, sino que en la gran mayoría lo único que se provoca es el cierre del centro de trabajo, logrando así con la huelga el desempleo.

9.- La terminación de la huelga será por las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo, y que son: a) por el acuerdo de las partes, trabajadores huelguistas y patrones; b) por allanarse el patrón a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y que cubra los salarios que dejaron de percibir los trabajadores; c) Por laudo arbitral de la persona o comisión que eligieron libremente las partes y d) Si los trabajadores huelguistas

sometieron a decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje el conflicto por laudo que dicte ésta.

10.- En Japón la forma de manifestarse en huelga es diferente, no cierran la fuente de trabajo, por el contrario trabajan mas para elevar la producción y de esa forma presionar al patrón para colocar pronto sus productos en el mercado, y no verse afectado por el excedente de producción.

11.- En México, los huelguistas tienen la idea de que si afectan al patrón con bajar la producción y dejar de laborar, es la forma de presionar al patrón para lograr sus objetivos que provocaron la huelga, pero esta forma los perjudica también a ellos porque si baja la producción provocará que baje la capacidad económica, del patrón afectando también a la clase trabajadora.

PROPUESTAS

En el Capítulo III, referente a los requisitos, procedimiento y consecuencias de la huelga, pudimos observar que los términos que establece la Ley, son vagos en cuanto al tiempo que se da para estallar una huelga, y el procedimiento no es claro, ya que primero se notifica el estallamiento a huelga y, si en la audiencia de conciliación no llegan a ningún arreglo las partes, entonces estalla la huelga y, después de estallada la huelga, el Presidente de la Junta, en un término de 72 horas tiene que declarar si la huelga es existente o inexistente, lícita o ilícita, esto es ilógico, porque primero se tiene que saber si una huelga es legal, y después hacerse su notificación para resolver el problema que la ha originado, por lo que, la propuesta sería que se clarificara la Ley respecto a los términos y procedimiento referente a la huelga, así como también que por cada rama industrial existiera un procedimiento especial o Junta que conociera de cada rama, porque la huelga afecta a cada rama de la industria o comercio de diferente forma, no afecta igual a una empresa de costura, como a una de minas.

En materia de huelga, la Ley no es muy clara y precisa, ya que en el procedimiento se establecen términos que no exceden de 72 horas, pero en la realidad ¿cuántas empresas no vemos que duran años en huelga?, esto nos hace pensar que no solo son diferencias laborales las que

provocan las huelgas, sino otro tipo de intereses, por eso la Ley debe de ser mas clara y primero determinar si una huelga es legal o no y, luego de declararla legal, hacerla estallar.

BIBLIOGRAFIA

ANGUIANO RODRIGUEZ, GUILLERMO
Las Relaciones Industriales Ante la Insurgencia Sindical
Editorial Trillas, Primera Edición
México, 1985

ARAIZA, LUIS
Historia del Movimiento Obrero Mexicano
Tomo I y II
Editorial Cuauhtémoc
Mexico, 1964

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO
Derecho Individual del Trabajo
Editorial HARLA,
México, 1985

CASTORENA, J. JESUS
Manual de Derecho Obrero
Sexta Edición
Mexico, 1984

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR
Nueva Ley Federal del Trabajo,
Tematizada y Sistematizada
Editorial Trillas, Décima Edición
México, 1981

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR
Instantáneas Laborales
Editorial Trillas, Segunda Edición
México, 1988

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR
40 Lecciones de Derecho Laboral
Editorial Trillas, Octava Edición
México, 1996

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.
Derecho Sindical
Editorial Esfinge, S. A. de C. V.
Primera Edición
Naucalpan, Edo. de México, 1994

DAVALOS, JOSE
Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S. A.
Segunda Edición Actualizada
México, 1991

DE BUEN L., NESTOR
Derecho del Trabajo, Tomo I
Editorial Porrúa, S. A.
Octava Edición
México, 1991

DE BUEN L., NESTOR
Derecho del Trabajo, Tomo II
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1994

DE LA CUEVA, MARIO
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa, S. A., Tercera Edición
México, 1975

DE LA CUEVA MARIO
EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Tomo II, Editorial Porrúa, S. A.
México, 1986

DE PINA, RAFAEL y RAFAEL DE PINA VARA
Diccionario de Derecho
Editorial Porrúa, S. A.
Decimoquinta Edición
México, 1988

DIAZ CARDENAS, LEON
Cananea
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Quinta Edición
México, 1989

GUERRERO, EUQUERIO
Manual de Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S. A.
Decimocuarta Edición
México, 1984

GRUPO DE LOS NUEVE
La Huelga en Iberoamérica
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1996

KROTOSCHIN, ERNESTO
Manual del Derecho del Trabajo
Editorial Depalma, Tercera Edición
Buenos Aires, 1987

LARRAÑAGA, EDUARDO,
CONESA, ANA MARIA,
REYNA, MANUEL y
TAIBO II, FRANCISCO IGNACIO
El Derecho Laboral en Mexico

Realidad y Encubrimiento
Universidad Autónoma Metropolitana
Primera Edición
México, 1991

PALOMAR DE MIGUEL, JUAN
Diccionario para Juristas
Editorial Mayo Ediciones, S. de R. L.
México, 1981

PAVON FLORES, MARIO
El A B C de las Huelgas
Editorial Masas
México, 1937

PIZARRO SUAREZ, NICOLAS
La Huelga en el Derecho Mexicano
México, 1938

PUIG HERNANDEZ, CARLOS ALBERTO
Teoría y Práctica de la Huelga en México
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1989

SANTOS AZUELA, HECTOR
Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo
Editorial Porrúa, S. A., Primera Edición
México, 1990

SANTOS AZUELA, HECTOR
Derecho Colectivo del Trabajo
Editorial Porrúa, S. A., Primera Edición
México, 1993

SOTO CERBON, JUAN
Teoría General del Derecho del Trabajo
Editorial Trillas, Primera Edición
México, 1992

SUCK TENA, RAFAEL y
MORALES S., HUGO ITALO
Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Trillas, Primera Edición
México, 1986

VARELA, VICTOR MANUEL
Ley Federal del Trabajo de 1931
Ediciones Cicerón
Decimoséptima Edición
México, 1945

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Editorial Porrúa

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL
Editorial Porrúa