

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES



**"HUELGA: EL DESPIDO DE UN
FUNCIONARIO SINDICAL"**

TESIS

**QUE CON OPCION AL GRADO DE MAESTRO
EN LA MAESTRIA DE DERECHO LABORAL**

PRESENTA

LIC. J. JESUS AGUILAR MIRAMONTES

CIUDAD UNIVERSITARIA

DICIEMBRE DE 1987

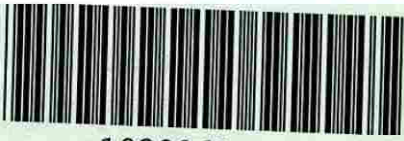
TM

K1

FDYCS

1987

A4



1020063745



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

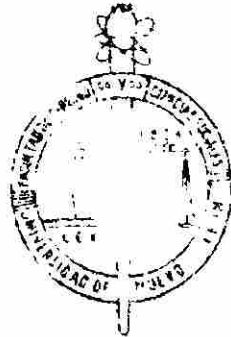


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES



**"HUELGA: EL DESPIDO DE UN
FUNCIONARIO SINDICAL"**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**QUE CON OPCION AL GRADO DE MAESTRO
EN LA MAESTRIA DE DERECHO LABORAL**

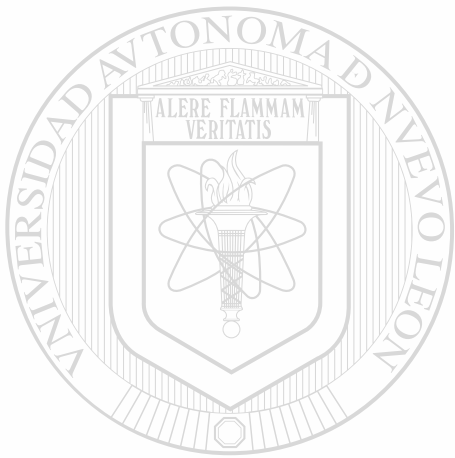
PRESENTA

LIC. J. JESUS AGUIAR MIRAMONTES

CD. UNIVERSITARIA

NOVIEMBRE DE 1987

TM
K1
FD4CS
1987
A4



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

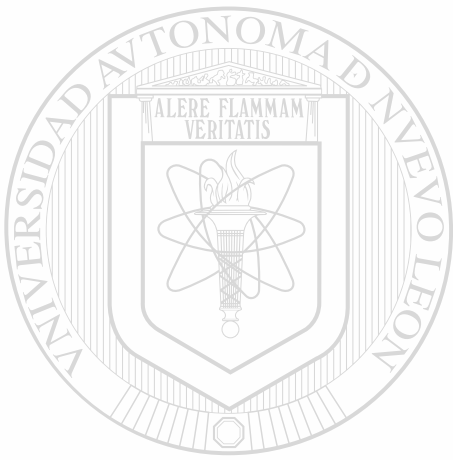
®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



153144

*" SI ME FUERA DADO
CAMBIAR ALGO EN MEXICO
CAMBIARIA LA SOCIEDAD
ACTUAL, PORQUE ES INJUSTA "
Fidel Velázquez Sánchez...*



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

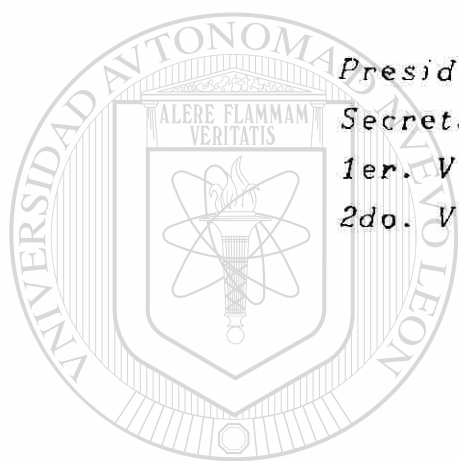
®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ASESOR DE TESIS:

Lic. César Garza Ancira.

H. COMISION DE TESIS:



Presidente: Lic. Héctor S. Maldonado Pérez.

Secretario: Lic. Hiram De León Rodríguez.

1er. Vocal: Lic. Sergio Villarreal Salazar.

2do. Vocal: Lic. Ma. Blanca Palomares Ruiz.

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

H. JURADO DE GRADO:

Presidente: Lic. Juan Francisco Rivera Bedoya.

Secretario: Lic. Helio E. Ayala Villarreal.

1er. Vocal: Lic. Héctor S. Maldonado Pérez.

2do. Vocal: Lic. César Garza Ancira.

3er. Vocal: Ing. José Orlando Solís Barrera.

4to. Vocal: Dr. Héctor Alejandro González Hernández.

5to. Vocal: Dr. Jorge Eduardo Treviño Manrique.

<i>I N D I C E</i>	<i>I</i>
<i>A G R A D E , C I M I E N T O</i>	<i>III</i>
<i>I N T R O D U C C I O N</i>	<i>V</i>
<u><i>CAPITULO I</i></u> <i>CONCEPTO DE HUELGA</i>	<i>1</i>
1.1. <i>GRAMATICAL</i>	<i>1</i>
1.2. <i>DOCTRINAL</i>	<i>1</i>
1.3. <i>JURIDICO</i>	<i>4</i>
<u><i>CAPITULO II</i></u> <i>ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA</i>	<i>8</i>
2.1. <i>SIGLO XVIII</i>	<i>8</i>
2.1. <i>SIGLO XIX</i>	<i>13</i>
2.3. <i>SIGLO XX</i>	<i>20</i>
2.3.1. <i>BELLAVISTA 1905</i>	<i>20</i>
2.3.2. <i>CANANEA 1906</i>	<i>22</i>
2.3.3. <i>RIO BLANCO 1907</i>	<i>29</i>
<u><i>CAPITULO III</i></u> <i>LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO</i>	<i>33</i>
3.1. <i>CONSTITUCION 1917</i>	<i>34</i>
3.2. <i>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931</i>	<i>37</i>
3.3. <i>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970</i>	<i>38</i>



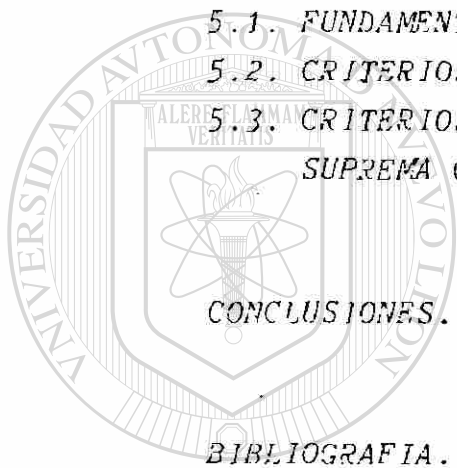
U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



<i>CAPITULO IV</i>	<i>ANALISIS DE LA HUELGA.....</i>	<i>40</i>
<i>4.1.</i>	<i>CLASIFICACION.....</i>	<i>40</i>
<i>4.2.</i>	<i>REQUISITOS.....</i>	<i>49</i>
<i>4.3.</i>	<i>FASES.....</i>	<i>52</i>
<i>4.4.</i>	<i>TERMINACION.....</i>	<i>57</i>
<i>CAPITULO V</i>	<i>DESPIDO DEL FUNCIONARIO SINDICAL.....</i>	<i>60</i>
<i>5.1.</i>	<i>FUNDAMENTO JURIDICO.....</i>	<i>61</i>
<i>5.2.</i>	<i>CRITERIOS DE LA DOCTRINA.....</i>	<i>63</i>
<i>5.3.</i>	<i>CRITERIOS DE AUTORIDADES LABORALES Y DE LA H. - SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.....</i>	<i>69</i>
	<i>CONCLUSIONES.....</i>	<i>88</i>
	<i>BIBLIOGRAFIA.....</i>	<i>90</i>



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



AGRADECIMIENTO

Es costumbre tradicional al concluir una etapa en la preparación académica del individuo, al sustentar una Tesis con opción al Título Profesional o de Grado, agradecer a determinadas personas que de alguna forma u otra, - participarán en tan distinguido fin.

Quisiéramos hacer lo mismo, más, nos es difícil lograr tal objetivo, - enumerar nombre por nombre de todos aquellos que contribuyeron con su valiosa aportación en la culminación de nuestros estudios en esta noble Casa - - Educativa de pensamiento universal de este progresista Estado de Nuevo - - León, hermano mayor de mi Entidad Nayarit.

Por ello, dedicamos este humilde estudio:

A mis Padres; quienes alimentaron en mi mente ese instinto elemental - de ayudar a los demás de nuestra misma especie.

A mi Esposa e Hijas; quienes han soportado estoicamente nuestra ausencia del hogar.

A mis Amigos; que jamás han cambiado por más fuerte que han sido los tiempos.

A mi Central Obrera; que cuenta con uno de los elementos del éxito, la cantidad, pero unida por la organización y guiada por el saber.

A mis Catedráticos; fons, fonts, fuente, manantial de conocimientos - vertidos en el aula, fuera de ella, consejeros y amigos.

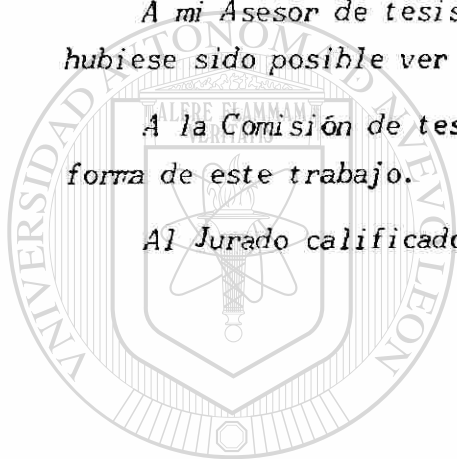
A mis Condiscípulos; que dentro y fuera del aula me brindaron su apoyo solidario.

A mi Asesor de tesis; quien sin su valiosa orientación y paciencia no hubiese sido posible ver el final de este trabajo.

A la Comisión de tesis; por sus firmes observaciones en el fondo y - - forma de este trabajo.

Al Jurado calificador; por su participación valiosa al emitir su fallo.

A todos ustedes, Gracias.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





INTRODUCCION

Los que participamos en el movimiento obrero organizado nos motiva el anhelo profesional de servicio a los proletarios, quienes al lado de los empresarios nacionalistas y del Estado, hacen lo posible para que nuestro país luche cada día por salir del marasmo económico en que, por razones de orden internacional se encuentra sumergido en una álgida crisis.

Durante la permanencia académica en nuestra Alma Mater, nos llamó la atención un tema que ha permanecido en la oscuridad de la historia, o bien el legislador conservador o el empresario reaccionario no se atreve a discutir por no convenir a sus intereses muy particulares, es decir, la suspensión de las labores en la empresa ante el despido de un funcionario sindical, el cual es separado por el patrono durante el período de su gestión representativa de la organización de base.

El despido injustificado o la separación del trabajo de un miembro de la mesa directiva de un sindicato de trabajadores - debe ser objeto de huelga, figura jurídica que enarbolan los obreros para obtener el equilibrio entre los factores de la producción y una mejor distribución de la riqueza.

Algunos autores sostienen la idea... "Desde los tiempos de los romanos, constituía una regla invariable en que al escribir de alguna cosa o institución, primeramente se definiera y de esta definición, partir para el desarrollo del tema...".(1).

En esta ocasión, por tratarse de la culminación de uno de nuestros objetivos trazados en la meta fijada, no podíamos apartarnos de dicho principio, por lo que, en el primer capítulo de este trabajo expondremos tanto desde el punto de vista gramatical, como doctrinal y jurídico la definición de la huelga, remarcando en forma preponderante lo que en su esencia es esta institución del derecho obrero, es decir, una suspensión temporal de las labores.

Por no ser la huelga fenómeno esporádico, ni menos, producto espontáneo, sino consecuencia lógica de la batalla por la libertad sindical, enfocaremos nuestro estudio en el segundo capítulo sobre los antecedentes históricos de los más connotados movimientos huelguísticos del país; pues entendemos que cuando se vuelve la mirada hacia atrás y se hurga en el residuo que dejaron, este es el mejor medio para reconocer y aquilatar los méritos de quienes nos legaron con su lucha, con su sangre, con su sacrificio; un derecho de clase ¡ la huelga !

(1) BERMUDEZ CISNEROS. "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo", 1ª Ed. Guadalajara, Jal. 1973. Cárdenas Ed. p.17.

Procuraremos dotar a nuestra tesis, dentro de lo posible, el mayor equilibrio y objetividad entre antecedentes históricos de la huelga con los demás capítulos.

En el tercer capítulo, al que hemos intitulado *Legislación Federal del Trabajo*, nos referimos de manera por demás breve, al origen o nacimiento del artículo 123 de la Constitución de 1917, que se desprende del artículo 5º de dicha Ley Fundamental que ocasionó encendidos debates en el seno del Constituyente de Querétaro. Posteriormente, hablaremos sobre los dos ordenamientos laborales a nivel federal con los que hemos contado, es decir, Ley 1931 y 1970 de nuestra materia de trabajo; destacándose lo más importante de la Exposición de motivos que hicieron posible su existencia.

En el capítulo cuarto, detallaremos sin polemizar sobre un análisis de la huelga en cuanto a su clasificación; sus principales requisitos de procedencia; las fases o etapas de la misma y así concluir con las formas de terminación de esta institución revolucionaria del derecho obrero.

Pasaremos en seguida, al capítulo quinto en el cual se establecerá el fundamento jurídico en que actualmente se encuentra encuadrado "el despido de un funcionario sindical", enumeraremos los diversos criterios de las Autoridades laborales y la jurisprudencia acerca de la temática de la separación de los dirigentes sindicales, llevada a cabo por el ente patronal.

Se tratará de dilucidar el porqué de la redacción del artículo 376 párrafo segundo de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente: ¿ Será atentatorio de la clase trabajadora ? ¿ Podrá un dirigente sindical cuando es separado de la fuente de trabajo por su patrón, seguir atendiendo a la base ? ¿ Debería crearse una nueva fracción al artículo 450 de la Ley, cuya redacción fuera encaminada a que el despido de un dirigente sindical durante el período de su gestión sea objeto de huelga ?

Bajo estos cuestionamientos, concluiremos con nuestra hipótesis de que la separación de alguno de los miembros de la mesa directiva, durante el período de su gestión, llevada a cabo por el patrono constituye un objetivo de huelga por tratarse de un claro ataque a la organización sindical y, por ende a la pérdida del equilibrio entre los factores de la producción.

En consecuencia, nuestra tesis no tiene como finalidad proponer un valladar a la acción reivindicadora de los trabajadores y principalmente a la misión general, altísima y noble de los directivos de la asociación profesional de los obreros.

Lic. J. Jesús Aguiar Miramontes.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Capítulo I
" CONCEPTO DE HUELGA "

1.1. GRAMATICAL.

Desde el punto de vista de la palabra huelga, es *holgar*, - espacio de tiempo que esta uno sin trabajar. *Cesación colectiva* en el trabajo remunerado o en otras actividades, hechas de --- común acuerdo para imponer ciertas condiciones a los patrones. También significa *recreación, diversión, etc.*

1.2. DOCTRINAL.

Alberto Trueba Urbina, define a la huelga, " como un derecho de autodefensa de la clase obrera, con carta de ciudadanía en la Constitución. (2).

(2) TRUEBA URBINA. " Nuevo Derecho del Trabajo " Cuarta Ed. - México, 1977. Ed. Porrúa S.A., p. 367 y 368.

Sostiene, que dentro de la teoría general de la lucha de - clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, son formas de auto - defensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. Y que en otro orden de ideas, la autodefensa - obrera por medio de la huelga no es una manifestación de ven - ganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colo - car a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los - detentadores del poder económico.

Armando Porrás y López, expresa,..."La huelga es una mani - festación de la lucha de clases, consistente en la suspensión - colectiva del trabajo por un grupo de trabajadores en virtud - del derecho de autodefensa...", (3).

Euquerio Guerrero, por su parte sostiene..."La huelga se - nos presenta como una suspensión del trabajo realizado por to - dos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideren justa, o - cuando menos conveniente...", (4).

Baltazar Cavazos Flores, considera a manera de ensayo que' "...La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo - - llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de' sus intereses comunes...", (5).

Néstor De Buen Lozano, a su vez señala que la huelga...Es' la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al -

(3) PORRAS Y LOPEZ. "Nueva Ley del Trabajo, Comentarios, Concor - dancias e Interpretaciones Jurídica y Doctrinaria". II ed. México, 1971. Ed. Porrúa S.A., p. 160.

(4) GUERRERO. "Manual de Derecho del Trabajo" Décimocuarta ed. México, 1984. Ed. Porrúa S.A., p. 348.

(5) CAVAZOS FLORES. "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada". 14^a, ed. México.. 1983. Ed. TRILLAS. p.318.

al patrón para la satisfacción de un interés colectivo...",(6).

Mario De La Cueva, considera no ser posible acuñar una definición que convenza a alguián, sin embargo propone una que comprenda los elementos fundamentales del concepto de huelga, - tomando en cuenta las ideas generales de su texto y la manera - propia de concebir las finalidades de esta institución jurídica y que es la siguiente;..."La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social - como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de - todos los pueblos, para lograr la satisfacción íntegra de su - necesidad...". (7).

De lo dicho por los anteriores jurisconsultos podemos concluir; todos coinciden en sus definiciones del concepto de - huelga en lo que en su esencia es realmente: "una suspensión - de las labores en virtud de un derecho constitucional, un derecho de clase, es decir, para los trabajadores de una empresa o' negociación".

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

(6) DE BUEN LOZANO. "Derecho del Trabajo". T.I. Cuarta ed. - México. 1985. Ed. Porrúa S.A., p. 844.

(7) DE LA CUEVA. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T.II. Tercera ed. México. 1984. Ed. Porrúa S.A., p. 348.

1.3. JURIDICO.

Partiendo del texto constitucional, el artículo 123, fracción XVII de nuestra Carta Magna establece :

"ART. 123.....

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

Este concepto que es meramente declarativo en lo que se opina que la huelga es un derecho de los trabajadores y los paros una figura legal reconocida para el patrón, siempre y cuando éste reúna los requisitos indispensables que señala la fracción XIX del propio precepto constitucional mencionado, es decir, para que tenga efectos jurídicos el paro, es necesario fincarlo en la naturaleza económica de la empresa y previa calificación del Tribunal del Trabajo.

El mismo artículo constitucional de cuenta, no efectúa una definición propia de la huelga y sólo se limita a determinar cuando una huelga es lícita, o sea, desde el punto de vista de su objeto.

La definición propiamente de la huelga la encontramos en el numeral 440 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el cual nos fundamenta :

"ART. 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores..."

Baltazar Cavazos Flores, quien se caracteriza por ser un amante del Derecho Comparado, realiza un estudio exhaustivo de las legislaciones laborales de los países latinoamericanos que coinciden en cuanto a la concepción del mencionado dispositivo laboral de nuestro país.

Nos afirma..."El Código de Trabajo de Colombia en su artículo 429 establece: se entiende por huelga, la suspensión colectiva, temporal pacífica del trabajo, efectuada por los trabaja-

dores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título.

El artículo 239 del Código de Guatemala nos dice que "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

El Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 317 transcribe casi íntegramente el concepto de huelga apuntado por el Código de Guatemala, estableciendo como diferencia fundamental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores.

En Ecuador su Código se limita a considerar la huelga como "La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados".

El Código de la República de Honduras transcribe íntegramente el concepto que de huelga da el Código de Colombia.

El artículo 395 del Código de San Salvador previene que la "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

Los Códigos de Chile, Venezuela y las Consolidadas Leis Do Trabalho de Brasil, se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla... (8).

(8) CAVAZOS FLORES. "Nueva Ley Federal del...", Op. cit., p. 317.

Del artículo 440 de nuestro ordenamiento laboral, un poco más amplio que el de su antecesor del Código Laboral de 1931 - que señalaba:

"ART. 259. Huelga es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de - trabajadores..."

Podemos observar una definición de la huelga en lo que es en realidad: "una suspensión temporal de las labores", como así coinciden los demás Códigos Laborales de los países latinoamericanos mencionados, dándosele aún al vocablo COALICION su más - amplia acepción, cuando dice que la huelga produce la suspen - sión temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores, - esto es, de acuerdo con esta disposición se estima que la coa - lición no se reduce a un mero acto de asociación, sino que cons - tituye el concierto de los trabajadores para asumir una actitud violenta de amenaza, y que no habiendo sido bastante para pre - sionar al patrón llega hasta la huelga por medio de la cual, - interrumpen los trabajadores la producción, estorban el consumo, alterándose de esta manera el orden público como medio para - - obtener una mayor presión sobre el otro factor de la producción que se ve obligado a ceder a las demandas de los trabajadores, no sólo en atención a sus particulares intereses, sino al inte - rés general. De esta manera vemos como la huelga, es sin género de duda, el arma más poderosa que la clase trabajadora puede -- esgrimir en sus luchas con el capital, en pro de su mejoramien - to económico-social y es por esto también que en la actualidad el derecho de huelga ha tomado carta de naturalización en todas las legislaciones sobre la materia, con las excepciones de los países en donde ha triunfado el proletariado, o como lo señala Cavazos..."En los países totalitarios, la huelga no sólo se - - encuentra prohibida, sino que desandando su evolución histórica, vuelve a ser considerada al igual que en los tiempos de Eduardo I de Inglaterra, como un verdadero delito..." (9).

(9) CAVAZOS FLORES, Idem.

Por otra parte para concluir el presente capítulo, diremos que la huelga como una manifestación de la lucha de clases en el régimen capitalista de nuestro días deviene de un encauzamiento legal que pretende hacer posible un entendimiento entre las dos clases en pugna, o sea, entre los propietarios de los medios de producción y los productores directos o trabajadores.

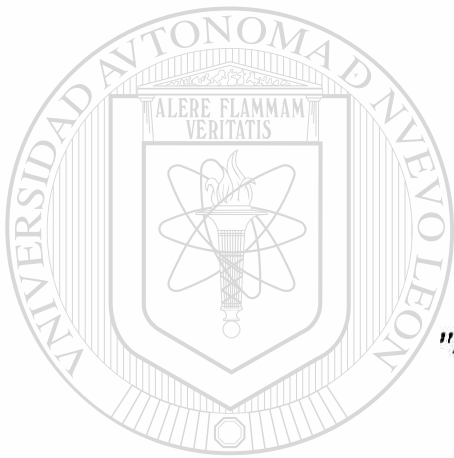
El sindicalismo revolucionario del país, sostiene la tesis invariable de buscar la unidad de clase del proletariado, y que no solamente en un movimiento de huelga debe de existir esa unidad cuantitativa y cualitativa, sino que debe de predominar o prevalecer en todo momento, ya que los factores de dominación de los propietarios en los bienes de producción no se reducen a la máquina o, a la inversión de capital, sino que abarcan la cultura, la ideología, el sistema educativo y el progreso económico, todo lo cual reproduce las desigualdades y tiende a acrecentar los privilegios de grupos minoritarios.

En otras palabras, las relaciones que se dan en la práctica económica, tienden a perpetuarse a través del sistema jurídico e ideológico que impera en la sociedad y que, como es natural favorece a los grupos citados.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Capítulo II
"ANTECEDENTES HISTÓRICOS
DE LA HUELGA".

2.1. SIGLO XVIII.

No obstante que nuestro estudio versa sobre la huelga ante el despido de un funcionario sindical cuando éste se encuentra en el ejercicio de su representación, sería relevante hablar en forma somera sobre la evolución que han tenido a través de la historia los Sindicatos o las agrupaciones de trabajadores que se unen para defender sus respectivos intereses cuando éstos son violados por el ente patronal. Es lógico que de la existencia de los Sindicatos en la actualidad la figura jurídica laboral de la huelga no podría darse su presupuesto de ser.

La mayoría de los juristas especializados en el derecho -- sindical y en la evolución de la huelga lo enmarcan históricamente en tres etapas.

Entre ellos recogemos la opinión de Mario de la Cueva, - - quien denomina a la primera etapa; la Era de la Prohibición - - (la huelga delito) a la que caracteriza por tres circunstancias decisorias de la Edad Contemporánea que son..." primeramente, - el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un - - aparato estatal a su servicio. En segundo lugar, la elevación - de la propiedad privada en el art. 17 de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789 a la condición de - los derechos naturales de los hombres; el precepto en cita - - decía que "siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad p^ubli- ca, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización". Y finalmente, las consecuencias de la libertad humana, que consisten, de conformidad con el artículo cuarto de la misma Declaración " en - poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, - que únicamente pueden ser determinadas por la ley, que las aseguren a los otros miembros de la comunidad; el goce de los mismos derechos "... (10).

En esta etapa de prohibición nace la Ley Le Chapelier el - 14 de Junio de 1791, en cuyo artículo cuarto declaró ilícita la organización profesional, cuya coalición vaya encaminada a la - fijación de condiciones generales de trabajo, por lo tanto la - paralización de las labores caía dentro de los actos delictivos, en tanto que el artículo segundo prohibió la organización sin - dical, el cual señalaba :

"ART. 2º. Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de - cualquier arte no podrán cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registro, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto - de sus pretendidos derechos comunes..."

(10) DE LA CUEVA. "El Nuevo Derecho Mexicano...", Op. cit., p.570.

El mismo autor sostiene que ... "El liberalismo francés no se contentó con la Ley Le Chapelier..." (11). Ya que el artículo 415 del Código Penal Francés sancionó tanto la coalición - - como el derecho de la huelga, el cual señalaba :

"ART.415. Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, -- impedir el ingreso o la permanencia en él antes o' después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha - habido una tentativa o principio de ejecución, se - castigará con prisión de uno a tres meses. Los je - fes o promotores serán castigados con prisión de - dos a cinco años..."

La segunda etapa denominada: Era de la Tolerancia se caracterizó por el principio de dejar-hacer y dejar pasar, "laissez faire, laissez passer", y que de acuerdo al mismo autor..." se - abrió con la Ley inglesa de Francis Place..." (12). La que su - primió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y - de la huelga.

La tercera etapa es la Era de la reglamentación legal de - las instituciones, en donde diversos países reglamentan algu - - nas instituciones de derecho colectivo del trabajo en su legis - lación ordinaria.

Con lo anterior podemos enfocar nuestro estudio en algunos movimientos huelguísticos, de los más principales o que tuvie - ron mayor resonancia en nuestro País, no podemos retroceder - r antes del siglo XVIII sobre el tema, ya que coincidimos con el Ex-Ministro de la H.Suprema Corte de Justicia de la Nación, - - Euquerio Guerrero quien señala ... "en aquellas épocas el régi - men imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse ' esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ' ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases domi - nantes..." (13)

(11) DE LA CUEVA. Idem.

(12) DE LA CUEVA. Idem. p. 206.

(13) EUQUERIO GUERRERO. "Manual de Derecho del...", Op. cit.p.348.

La primera huelga que estalló en México se realizó en el mes de agosto de 1766, siendo Virrey de la Nueva España Don Carlos Francisco de Croix. Durante ese movimiento de huelga murieron asesinados, el alcalde mayor y un minero estando a punto de ser linchado Don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla y propietario de la mina denominada "Vizcaina del Monte", ahora conocida como "Mina Real del Monte", ubicada en el Estado de Hidalgo.

Nos dice Elena Poniatowska,..."Para regir a las minas de Pachuca y de Real del Monte Don Francisco Xavier de Gamboa hizo 10 Ordenanzas en las que prohibía el trabajo extra al estatuir:

ALERE FLAMM... "El pueblo o tanda en quien se hacía sólo dura 12 horas, sin que el barretero o peón pudiera seguir en la inmediata, aunque pretextara no haber culminado su tarea..."

Los operarios entonces comenzaron a declararse en huelga de brazos caídos, las autoridades locales trataron de hacerlos volver a sus trabajos y continuar el desagüe de las minas. Sin embargo la resistencia pasiva de los operarios se tornó en dos días en una violenta acción revolucionaria llegando a tal punto las acciones que hubo quebrantamiento en las cárceles y asesinatos, resultando muerto a manos de los huelguistas Manuel Barbosa de la Mina de "La Joya" y el alcalde de la jurisdicción, Miguel Rincón de Oca..." (14).

En otro orden de ideas, el anterior conflicto que los mineros confrontaban con los propietarios de la mina en que prestaban sus servicios se suscitó a consecuencia de que se les quería quitar a los barreteros el derecho a "los partidos", su movimiento no era de carácter reivindicatorio, no se pretendía obtener mayores condiciones de ventaja y privilegio que habían logrado en la mayor parte de los reales mineros, ni aumento salarial, ni disminución de jornada de trabajo, persistían en los "partidos".

(14) ELENA PONIATOWSKA, Revista "TIEMPO", No.2348. México, 12 de Mayo 1987. p.34.

El 13 de agosto de 1766 se inició la primera huelga de barreteros contra el dueño de las minas de Pachuca y Real del Monte; señala la crónica... "uno de los primeros actos del Virrey Bucareli al llegar a la Nueva España, fue abrir una amplia investigación sobre las causas que originaron la sangrienta huelga de Real del Monte y una vez que se hubo documentado, dirigió un informe al Virrey en que decía que el origen de los problemas fueron los llamados "partidos", que por costumbre tienen los barreteros de las minas, y que consiste en la asignación a cada uno del número de costales de metal que deben de sacar en las horas de trabajo, por el jornal que se estilaba en cada mineral, en todos los que excedían a los de la tasa o tarea se interesaba al barretero, dividiéndose por mitad entre él y el dueño de la mina. El problema de Real del Monte era que los administradores creyeron que los barreteros, de mala fe, separaban en las entrañas de las minas de buen metal para llenar los costales del partido, dejando los inútiles para los de tarea. De la correspondencia del Virrey de Bucareli se desprende que, siendo Virrey el Márques de Croix, el dueño de la Mina Real del Monte ordenó que fueran suspendidos los "partidos". Los mineros fueron agitados por el Cura de Pachuca y pidieron al Marqués de Croix que reconsiderara sobre su acuerdo, pero como no accedió; lapidaron la casa del noble, entraron en ella, golpearon a la servidumbre, se apoderaron del Marqués y estuvieron a punto de lincharlo..!"(15).

Como resultado del enfrentamiento, el cual antes quedó mencionado, resultó muerto el alcalde mayor, numerosos soldados resultaron heridos, uno de los mineros muerto y el dueño de la mina casi linchado; las hostilidades terminaron con la presencia del cura agitador, quien fue el que calmó los ánimos de los mineros. Por orden del Virrey de Croix, se procedió a abrir la

(15) ELENA PONIATOWSKA. *Idem.*

más amplia investigación y, como resultado de ésta, fueron procesados el Cura y 18 mineros. Con este movimiento se suspendieron los trabajos de la mina durante nueve años, por una parte - el patrón dispuesto a no ceder a la petición de los "partidos" y por la otra, los mineros a no trabajar. La solución fué la - expulsión de los mineros agitadores y del Cura incitador. Las labores se reanudaron sin los famosos "partidos".

2.2. SIGLO.XIX.

En teoría el derecho de huelga aparece consignado por primera vez en la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 al incorporar en su artículo 9º, el derecho de -- asociación profesional para protegerse de los abusos del capi - tal. Para lograr esto último la lucha es el recurso más eficaz y así mejorar las condiciones de trabajo, porque sin el recono - cimiento de asociación la lucha del trabajador se vuelve esté - ril y sangrienta, siendo fácil presa del ente patronal.

Los antecedentes inmediatos a la citada Carta Magna eran - los siguientes: primeramente el Acta de Reforma del Congreso - Constituyente de 1847; en seguida el Dictámen de las Comisiones de Puntos Constitucionales del Senado de fecha 29 de Enero de - 1849; y por último, el Estatuto Orgánico Provisional de 1856 a 1857, en los cuales no se contenía el derecho de asociación.

La obra realizada por los Diputados de la XLVI Legislatura del Congreso de la Unión, denominada "Derechos del Pueblo Mexicano", el precepto mencionado de la Carta Fundamental de 1857 - fundamenta lo siguiente:

"ART. 9º. A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con - cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión - armada tiene derecho a deliberar..." (16).

(16) CAMARA DE DIPUTADOS XLVI LEGISLATURA DEL CONGRESO DE LA UNION, 1ª ed. México, 1967. Talleres Gráficos de la Nación. Tomo II, p. 310.

Al abordar el tema del derecho de asociación Don Guillermo Prieto, distinguido exponente del liberalismo mexicano del siglo XIX y gran articulista de varios periódicos de aquella época, exclamaba el 21 de enero de 1875... "La huelga es el uso del derecho de propiedad protegido por el derecho de asociación -- para evitar la tiranía del capital, donde no hay justicia, no hay nobleza; donde no hay libertad, no hay orden; donde no se respeten todos los derechos, no hay democracia posible..." (17).

Con lo anterior, Prieto dejaba asentado la libertad de asociación para ir a la lucha obrera por medio de la huelga.

La libertad de trabajo dió origen a las primeras huelgas a inicios del siglo XIX, destacando entre ellas la promovida por los trabajadores que prestaban sus servicios en la Compañía de hilados y Tejidos "LA COLMENA S.A.", surgiendo al día siguiente en la fábrica de Hilados y Tejidos de "SAN IDELFONSO S.A.". la primera huelga solidaria, la cual tuvo por objeto apoyar las demandas de los trabajadores de la Colmena.

Ambos movimientos fracasaron al intervenir las fuerzas armadas del gobierno, habiendo algunos heridos y encarcelados -- la mayoría de los dirigentes en la prisión de San Juan de Ulúa.

A medida que avanzaba la industrialización y la proletarianización de las masas, se acentuaba la crueldad para los obreros, que tenían que laborar de 12 a 14 horas diarias, siendo este horario inhumano en el trabajo de las minas, además que no se contaba con descanso dominical, mucho menos vacaciones con goce de salario; no había ninguna clase de asistencia médica, mucho menos condiciones de higiene apropiadas en los centros de trabajo; las mujeres y los niños sin pago de salario en efectivo.

(17) ELENA POJNATOWSKA. *Idem.* p. 38.

Siendo importante destacar lo que al respecto señala Rosendo Salazar... "en México el obrero y el campesino estaban sometidos a la más abyecta explotación, sin límite para el trabajo y con intervalo tan mezquino, para tomar su alimento, que debían-llevarse cerca de las factorías y comer de prisa en el piso - de la calle. Había, sin distinción de salario, turnos diurnos - y nocturnos; sin descanso dominical, ni casas para obreros, ni seguros contra accidentes, ni retiros, ni médicos, ni medicinas ..." (18).

Continuando con los movimientos huelguísticos del siglo - pasado, Euquerio Guerrero manifiesta... "que las huelgas que - - tuvieron mayor resonancia en aquella época fueron la de los - - "MINEROS DE PACHUCA" en 1874, la de los obreros de la Fábrica - LA FAMA MONTAÑEZA, de Tlalpan , en 1877..." (19).

En la primera huelga, los obreros lograron un aumento sala-rial de \$ 0.50 diarios, con deducción de pólvora, velas y cañue-las; en la segunda los obreros planteaban la reducción de las-jornadas a 12 horas diarias, la supresión de pagos en vales y - mercancías, así como servicio médico y medicinas para las enfer-medades contraídas en el trabajo.

Otra huelga importante del siglo pasado nace en el mes de enero de 1881, con los MINEROS DE PINOS ALTOS, en cuya mina - - se empleaba el cepo, los grillos con cadenas a los pies y los - azotes para castigar a los trabajadores. En esta huelga fueron fusilados los promotores Juan Valenzuela, Ramón Mena, Blas Ve-negas y Cruz Vaca.

Todos los movimientos huelguísticos en el naciente rēgimen Porfirista no impidieron la industrialización del país que se - fomentó con la inversión de capitales con aparente beneficio -

(18) ROSENDO SALAZAR. "La Carta del Trabajo de la Revolución - Mexicana, 1ª ed. México, 1960. Ed. Libro Mex. p. 43.

(19) EUQUERIO GUERRERO. "Manual de ...". Op. cit. p. 350.

de la economía nacional y sin ningún beneficio para la clase trabajadora que no conquistó ninguna ventaja durante la dictadura, sino por el contrario sólo alcanzó amargura, miseria y dolor. La abstención del gobierno porfirista para intervenir en los conflictos económicos traía consigo que en las pugnas de los intereses entre los factores de la producción, se impusiera la autoridad del más poderoso, el industrial o capitalista soberano de las relaciones de trabajo.

Ya para la década de 1880-1890 la política del General Díaz reflejaba absolutamente el entronizamiento de la burguesía en el poder. Por un lado, ahogaba por la fuerza a los periódicos socialistas que se hacían eco de las inquietudes y la angustia de las masas, como la "Voz del Proletariado", la "Revolución Social", la "Comuna", "Regeneración", etc. Todos los cuales tenían a denodados escritores como el Sastre José Ma. González, Melchor Ocampo, el Zarco, los hermanos Flores Magón y muchos otros más. Por una parte, la dictadura se traducía en los tremendos abusos de los nuevos señores feudales de las fábricas y haciendas.

Son precisamente los hermanos Flores Magón, quienes mediante sus incendiarios discursos, la vigorosa y belicosa expresión de lucha que los caracterizaba como articulistas en su periódico "REGENERACION", denuncian las injusticias y el abuso de poder de los hacendados, de los jefes políticos de la dictadura porfirista, quienes explotaban sin misericordia a los proletarios. Por ello el porfiriato atacó al revolucionario Ricardo Flores Magón, reduciéndolo a prisión, destruyendo sus imprentas en donde imprimía sus periódicos y condenándolo a silencio, - - pues cabe hacer mención a la disparatada sentencia judicial que se dictó en su contra... "En efecto, al juez de una de sus causas le pareció necesario incautar la imprenta en donde se imprimía REGENERACION, al mismo tiempo condenar al editor a no escribir ni leer mientras estuviera cumpliendo la condena. EL forzado silencio que llevaba consigo la sentencia, revelaba el - -

odio que se profesaba a Ricardo, pues era destinada a producir intenso sufrimiento en quien el escribir era necesidad imprescindible, arma afilada para combatir la tiranía...". (20).

Ricardo Flores Magón, fundador del Partido Liberal Mexicano, escritor, ideólogo, no sólo influyó en los movimientos huelguísticos más importantes del presente siglo (Bellavista, Cananea, Río Blanco) sino que fue valuarte sindical del movimiento obrero mexicano, caída de la dictadura porfirista e inicio de nuestro movimiento revolucionario.

Mencionaba Ricardo... "la doctrina que sostengo y practico son las doctrinas anarquistas, desafío a todos los hombres y mujeres honrados de todo el mundo a que me prueben que las doctrinas anarquistas son perjudiciales a la raza humana. El anarquismo tiende al establecimiento de un orden social basado en la fraternidad y el amor, al contrario de la presente forma de sociedad fundada en la violencia, el odio y la rivalidad de una clase con otra y entre los miembros de una misma clase. El anarquismo aspira a establecer la paz siempre entre todas las razas de la tierra, por medio de la supresión de esta fuente de todo mal; el derecho de propiedad privada, si este no es un ideal hermoso, ¿ que cosa es?... (21).

En febrero de 1901 se lleva a cabo el Congreso Liberal en San Luis Potosí, al cual concurren representantes de Chihuahua, Durango, Distrito Federal, Hidalgo, Guanajuato, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Tamaulipas, Veracruz, Zacatecas y los de la propia sede. Durante este Congreso las demandas conservan un carácter anticlerical-liberalista, hasta que uno de los oradores, Ricardo Flores Magón, sacude el auditorio al hacer la

(20) MANUEL GONZALEZ RAMIREZ. "Epistolario y Textos de Ricardo Flores Magón. 1ª Rei. 1973. Ed. Fondo de Cultura Económica México. p. 9.

(21) SECRETARIA DE EDUCACION OBRERA, C.T.M. "Historia del Movimiento Obrero", 1ª ed. 1985. Talleres Gráficos de la C.T.M México. p. 14.

denuncia sobre el enriquecimiento de los funcionarios públicos de la administración porfirista, en los siguientes términos :

...Los puestos públicos producen en México más que cualquier industria, ningún negocio, ni el más audaz, deja tantas utilidades como un - - puesto cualquiera en la administración mexicana. Los funcionarios entran a desempeñar sus funciones de padres del pueblo, y a los pocos años ya son ricos y a la vuelta de unos cuantos años son millonarios...desde el Presidente de la República hasta el más humilde polizonte, todos hacen negocios. Por eso no es raro que la deuda pública en México sea de mil quinientos millones de pesos...No sería posible referir en detalle los medios de que se valen los funcionarios de México para hacerse ricos, de mil maneras explotan los funcionarios su posición ventajosa y se hacen ricos metiendo la mano en los fondos públicos, haciendo pagar favores, despojando brutalmente a los gobernados...", (22).

Así Ricardo Flores Magón sentaba como conclusión que la administración de Díaz era " una madriguera de ladrones ". Sin embargo las resoluciones del Congreso reflejaban un espíritu conciliador y legal, en donde ya se avizoraban planteamientos revolucionarios, al declarar que sus miras principales, eran :

I. El respeto y exacta observancia de las Leyes;

II. La educación liberal y cívica de la Nación;

III. El restablecimiento de toda tendencia personalista en Gobiernos que pueda juzgarse preferente a la Constitución de 1857 y Leyes de Reforma.

Sus instrumentos de acción serían los CLUBES LIBERALES los cuales tendrían una función educadora, que posteriormente - -

(22) SECRETARÍA DE EDUCACIÓN OBRERA. Op. cit. p. 15.

cambiarían su postura al fundarse el Partido Liberal Mexicano, señalando que esos clubes liberales serían agrupaciones secretas que estarían en permanente contacto con la Junta Organizadora de dicho partido hasta lograr por la fuerza, desplegar sus banderas y entablar la lucha decisiva frente a la odiosa tiranía.

En el programa del citado partido político creado por los hermanos Flores Magón no se hacía mención a reglamentar la huelga, ya que el porfirismo las toleraba, más las reprimía brutalmente cuando se afectaban los intereses de la burguesía de esos tiempos.

Al respecto, en la exposición de motivos señalaban... "Los puntos de este programa no son ni pueden ser otra cosa que bases generales para la implantación de un sistema de gobierno verdaderamente democrático. Son la condensación de las aspiraciones del pueblo y responden a las más graves y urgentes necesidades de la patria. Ha sido preciso limitarse a puntos generales y evitar todo detalle, para no hacer difuso el programa ni darle dimensiones exageradas; pero lo que en él se consta, basta, sin embargo, para dar a conocer con toda claridad lo que se propone el Partido Liberal y lo que realizará tan pronto como, con la ayuda del pueblo mexicano logre triunfar definitivamente sobre la dictadura...". (23).

Con lo anterior, podemos concluir que la doctrina difundida por los hermanos Flores Magón y sus seguidores impactan a los obreros del presente siglo XX, produciendo el despertar del letargo producido por la dictadura y los lanza a la demanda de mejores condiciones de vida, esgrimiendo el arma suprema de los trabajadores, la huelga.

(23) DOCUMENTOS CIVICOS DE LOS TRABAJADORES. "El Programa del Partido Liberal Mexicano". 1ª ed. México. 1977. Ed. CONACURT. p. 2.

2.3. SIGLO XX.

Las primeras huelgas de gran importancia del presente - - siglo fueron sin duda alguna Cananea y Río Blanco. Movimientos que nacieron al igual como en otras partes del país, como consecuencia de las condiciones infrahumanas en que vivían los - proletarios a inicios de este siglo. En los obreros y campesinos, en las fábricas y en el campo, comenzó a despertar ante - las reiteradas demandas del Partido Liberal Mexicano sobre la urgente necesidad de una transformación en los hombres y sistemas; lo cual dió como resultado el triunfo de la revolución - social mexicana, que en gran parte representa para el pueblo - la reconquista de su dignidad y de sus libertades conculcadas.

2.3.1. BELLAVISTA 1905

Nos permitiremos, dado el orden cronológico hablar sobre el movimiento huelguístico que nació en la población de Bellavista, Nayarit, al noroeste del país, y la cual se considera una de las pioneras de la región.

En el mes de marzo de 1905, después de varios intentos por conseguir mejores condiciones laborales, nace la primera huelga de carácter formal en la Fábrica de Hilados y Tejidos de Bellavista, situada a siete kilómetros del entonces Territorio de Tepic, hoy capital del Estado de Nayarit.

La fábrica fué fundada en el año de 1841 por José María Castaños y Llano quien fuera Ministro de Hacienda de Don Benito Juárez, durante el primer gobierno del Benemérito.

El movimiento de huelga nació ante la petición de los obreros que exigían una jornada menor de 16 a 10 horas de trabajo, aumento salarial y mejores condiciones de higiene y trabajo. A pesar de la oposición de Faustino Someyera (jefe supremo de la poderosa Casa Aguirre, propietaria de la fábrica) los obreros se posesionaron de las instalaciones de la negociación.

Comenta Luis Alberto García... "Los principales dirigentes' de esta huelga, que se considera como una de las pioneras de -- las luchas obreras del occidente y del país, fueron los herma -- nos Elías, Mariano y Francisca Quintero, Juan Espinoza Bávara, -- Daniel Pulido Escareño y otros más...", (24).

En entrevista sostenida con el Sr. Daniel Pulido Escareño' nos manifestó que el principal cabecilla del movimiento era -- Enrique Elías, quien en documentos dejados a su familia, seña -- la... "los trabajadores de bellavista en todo tiempo manifesta -- ron su rebeldía a las tiranías, y por razón natural siempre es -- tuvieron unidos para sortear todo brote de liberación..."

El Sr. Miguel García Rodríguez, cronista de la ciudad de ' Tepic, manifiesta... "Los hermanos Elías eran una sola pieza, -- leían *REGENERACION* publicado por los hermanos Ricardo y Enrique quienes mediante sus incendiarios discursos políticos fortale -- cían las inquietudes de incendiar los ánimos en los centros de' trabajo, llegando a ellos clandestinamente las publicaciones, -- consideradas subversivas por el porfiriato y sus científicos, -- con José Ives Limantour al frente...", (25).

Como quedó señalado, en 1905, un 20 de Marzo estalló la -- huelga en la negociación hilandera, los obreros no hicieron -- caso de las amenazas de Someyera que pretendía impedir el movi -- miento, desgraciadamente la huelga por falta de apoyo de las -- autoridades, indiferencia de los comerciantes y cobardía de la' prensa local no tuvo resultados halagadores.

Por su parte Plascencia Flores nos menciona... "Todas las -- clases sociales tuvieron miedo, negándose a dar la más insigni -- ficante muestra de ayuda moral, por la complicidad con la em -- presa y además por las amenazas de la poderosa Casa Aguirre de'

(24) LUIS ALBERTO GARCÍA. "El Nacional", Tomo X, Número 20,868, ' 20 de Marzo de 1987. p.2.

(25) Entrevista al Sr. Miguel García Rodríguez. 20 de Marzo de ' 1987.

intervenir militarmente en caso dado de que no se presentaran a trabajar serían despedidos los trabajadores y encarcelados sus dirigentes, los obreros no tuvieron otra alternativa más que -- retroceder en sus demandas...". (26).

La importancia de esta huelga se da más, que por sus resultados: por ser la primera huelga en el noroeste, además por -- estar encuadrada en los años en donde la represión porfiriana -- no titubeaba. Es al igual que Cananea y Río Blanco, antecedentes del movimiento armado que provocó la caída del dictador.

2.3.2. CANANEA 1906.

Continuando de manera cronológica con los principales movimientos huelguísticos del país en el presente siglo antes de la Revolución de 1910, en el mismo año de 1905, José López, Enrique Bermúdez y Antonio Araujo llegan a Cananea con el propósito de dar a conocer *REGENERACION*, organizar reuniones con los trabajadores para discutir los artículos del periódico y analizar los problemas a que se enfrentaban los mineros en el ámbito de su trabajo.

... "Evidentemente estos agentes revolucionarios fueron amenazados por la compañía de Greene, teniendo que huir hacia Douglas Arizona; ¡sin embargo la semilla estaba sembrada!, los contactos con la Junta organizadora del Partido Liberal Mexicano empiezan a tener efecto con trabajadores como Francisco M. Ibarra, Manuel M. Piñero y Esteban P. ... Calderón, pues el 16 de Enero crean la "UNION LIBERAL HUMANIDAD", procediendo su cuerpo directivo a trabajar de la manera que les habían indicado los emisarios unionistas, es decir, discutiendo artículos del periódico *REGENERACION*, proporcionando educación cívica a sus

(26) JULIO A. PLASCENCIA FLORES. "Industria Textil y Movimiento Obrero en Tepic". 1ª ed. Tepic. 1984, Talleres Gráficos de La Universidad Autónoma de Nayarit, p. 56.

agremiados y, lo fundamental, analizando su situación laboral - y los distintos aspectos de sus actividades cotidianas...".(27)

De esas discusiones empezó a nacer con claridad la conciencia sobre la discriminación de que eran objeto los obreros mexicanos. Los trabajadores mexicanos ganaban un promedio de 3.50 pesos diarios, mientras que los extranjeros ganaban un promedio de 5 dólares al día, tipo de cambio: al dos por uno. Esta diferencia no era la única discriminación existente entre los trabajadores, ya que los extranjeros tenían mejores puestos y los trabajos de menor esfuerzo físico.

Tomando en consideración que la "UNION LIBERAL HUMANIDAD" - estaba constituida al margen de la "legalidad", decidieron sus integrantes constituirse en Junta Patriótica para celebrar el cinco de mayo, un mitin que habría de reunir al mayor número de trabajadores y en el cual podrían dar testimonio de su lucha - sin rebasar el marco legal que la fecha por ser conmemoración oficial; de ésta manera se aprovecharía tal ocasión para denunciar que el enemigo principal era la dictadura, y al mismo tiempo exhortar a la unión del gremio minero.

En el acto, el orador oficial fue Lázaro Gutiérrez de Lara también militante del Partido Liberal Mexicano, sin embargo el discurso que puso el dedo en la llaga fue el de Esteban Baca Calderón, quien entre otras cosas planteaba :

... "Nuestro espíritu queda absorto, nuestra mente anonadada, cuando al examinar los tiempos pasados, caemos en la profunda meditación de que muchísima sangre mexicana, y extraña sangre también, ha empapado nuestro suelo desde la iniciación de la independencia, hasta los últimos días del siglo XIX... pero ¿cuales son los esfuerzos que hacéis por vuestro bienestar e ilustración que en sumaría la prosperidad de nuestra patria ? vuestra situación, permitidme que os lo diga, no es halagadora. Examinad vuestra conciencia y ella os dirá -

(27) SECRETARIA DE EDUCACION OBRERA, C.T.M. "Historia del Movimiento Obrero", 1ª ed, 1985. Talleres Gráficos de la C.T.M México. Tomo 13, p. 15.

que de nada os ha servido la sagrada herencia de libertades humanas, conquistadas al precio de sangre. Cuando pensáis en vuestros hijos, un vago presentimiento os inspira miedo el porvenir, teméis por ellos, los seres queridos, y comprendéis que es muy doloroso dejarle al hijo por herencia la miseria y el sacrificio... A esto se añade otro mal peor todavía, y no todos lo han comprendido. Esa paz que dizque disfrutamos nunca ha existido en la conciencia... ¡ No, señores mineros ! tiempo es ya que abramos los ojos a la luz de la razón; dejemos vanas lamentaciones; si la situación es mala, aquí estáis vosotros para remediarla, querer, eso es todo. "LOS PUEBLOS QUE SE DUERMEN EN LA TIMIDEZ, EN LA INDOLENCIA, DESPIERTAN EN LA CONQUISTA", preferible fuera entonces renunciar a nuestro título de hombres y de mexicanos. Enseñadle al capitalista que no sois bestias de carga; a ese capitalista -- que en todo y para todo nos ha postergado con su legión de hombres blancos y de ojos azules; ¡ que vergüenza ! estáis en vuestro propio suelo y los beneficios que produce a vosotros debieran corresponder en primer lugar; enseñadle a vuestros hijos el amor a la dignidad personal con el ejemplo de vuestra conducta de hombres libres; enseñadle a los funcionarios que el derecho de gobernar reside única y esencialmente en vosotros, y que sólo del pueblo pueden dimanar las leyes. ¿ Que os falta ? ¿ Necesitáis hombres honrados que dirijan vuestras acciones ? buscádoslos y los encontraréis...", (28).

Sin embargo, este discurso provocó ciertas diferencias entre su autor y Manuel Diéguez, quien lo encontraba "subido de color". Diferencias que en las posteriores reuniones se habrían de ahondar. Aunado a ello, las autoridades implantaron la ley marcial en la población, dedicándose la policía a arrestar a cualquier persona en la noche.

Pese al estrechamiento de la vigilancia, Lazaro Gutiérrez De Lara constituye otro club, el "CLUB LIBERAL DE CANANEA", bajo las mismas bases de la "UNIÓN LIBERAL HUMANIDAD", pero con un nuevo propósito, el de agrupar no sólo a los trabajadores-

(28) SECRETARIA DE EDUCACION OBRERA C.T.M. "La Huelga de Cananea" Op: cit. p.22.

mineros, sino a otros grupos de la población de los barrios de El Ronquillo y la Mesa grande, en Cananea.

Así estas dos agrupaciones comienzan a plantear una serie de demandas para presentárselas a la compañía, lo cual llevan a cabo los últimos días de mayo, estas demandas eran:

- .JORNADA LABORAL DE 8 HORAS DIARIAS;
- .SALARIO MINIMO DE 5 PESOS; y
- .CAMBIO DE ALGUNOS CAPATACES AMERICANOS.

La respuesta fue de rechazo por parte de Mister Greene, -- empieza entonces a plantearse entre los obreros la necesidad de ir a la huelga.

Ante la respuesta negativa, el 28 de mayo de ese año de -- 1906, por la noche se reunió el Club Liberal Humanidad para analizar como se llevaría a cabo la huelga; el día 30 hubo un mitin en Pueblo Nuevo, en donde Baca Calderón y Gutiérrez De Lara intervinieron con sus discursos emancipadores, por la noche, en reunión de los "clubes" se da una importante división de confesiones, ya que mientras un grupo planteaba tan sólo llevar a cabo la huelga con base en las demandas presentadas, otros veían en ella el paso inicial para llevar a cabo la revolución contra -- Porfirio Díaz.

Nuestra fuente de información de este gran movimiento del proletariado de Cananea, nos comenta que... "Un dato importante que ayudó a precipitar los acontecimientos, fue el hecho de que en la noche del 31 de mayo los mayordomos de la mina OVERSIGHT comunicaron a los obreros la nueva disposición de que la extracción de metal se haría por contratación directa de los mayordomos, por lo cual el número de carreros y rezagadores se habría de reducir considerablemente, los que quedarán contratados verían incrementada la carga de trabajo por el mismo salario. Los así afectados, coincidieron estallar la huelga a las cinco de la mañana del 1º de junio. A esta hora rezagadores, carreros, barrereros y ademadores mexicanos prorrumpen en gritos ¡ cinco

je de ocho horas, viva México y los trabajadores deciden man-
dar llamar a Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón para
hacer recer en ellos la dirección de la huelga...". 29.

La noticia de la huelga en la ÓVLR IGHI empieza a correr -
por todo el mineral y a ser secundada por otros mineros, así como
por la construcción de canales y por la fundición. El día pri-
mero de junio nombra una comisión entre huelguistas, las auto-
ridades del lugar con lo son; el Presidente Municipal de Cana-
nea, el Comisario de EL PONQUILLO y el Juez Auxiliar del mismo
lugar. se presentan a las diez de la mañana ante la empresa -
para celebrar plática, conciliatorias tendientes a llegar a un
acuerdo amistoso, presentando un "memorándum", como lo denomina
Trinidad Urbina, que contenía los siguientes puntos:

1º. Queda el pueblo obrero declarado en
huelga;

2º. El pueblo obrero se obliga a traba-
jar sobre las siguientes condiciones:

I. La destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel 19;

II. El mínimo sueldo del obrero será
cinco pesos diarios con ocho horas de trabajo;

III. En todos los trabajos de la Cana-
nea Con. Liated Cooper Co., se ocupará el 75% de
mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los
primero las mismas aptitudes que los segundos;

IV. Poner hombres al cuidado de las ju-
das que tengan nobles sentimientos para evitar to-
das las causas de irritación; y

V. Todo mexicano, que se oponga a lo
que se solicita, tendrá derecho a ser ascendido, según
lo permitan sus aptitudes...". 30.

(29) SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. "La Huelga de Cana-
nea" Op. cit. p. 27.

(30) TRINIDAD URBINA, Op. cit. p. 6.

Como se puede observar, las peticiones no contenían solamente mejoras salariales y disminución de las jornadas inhumanas de que eran objeto (en algunos trabajos de la mina la jornada era de 12 horas) sino también demandas de justicia en el trabajo, como lo eran el contratar tan sólo a una minoría de extranjeros y el derecho de ascenso de los mexicanos en el empleo.

La contestación negativa del presidente de la Cananea Consolidated Cooper Co., Coronel William C. Greene, no se hizo esperar, quien entre otras cosas les contestó lo siguiente :

... "Es del todo imposible aumentar los salarios' sobre su nivel actual, bajo las condiciones que' existen en este mineral, y poder trabajar las - - minas en la gran escala en la que lo estamos - - haciendo, empleando, como empleamos, un número - considerable de operarios, pues el resultado natural sería que nos veríamos obligados a suspender la explotación de las minas, y, en consecuencia, el gran número de empleados actualmente destinados con buenos sueldos se verían obligados a aceptar sueldos más bajos en otros puntos del - - país... (espero) que todas las intrigas y exposiciones falsas que han estado haciendo aventureros sin conciencia y mala fe, que no les importa nada la prosperidad e intereses, tanto de Cananea como de sus mineros, serán del todo desechadas..."

La comisión sale de las pláticas desalentados y proceden a dar un informe a los trabajadores expectantes que se encontraban en las afueras de la comisaría de EL RONQUILLO..."la empresa rechaza terminantemente nuestras demandas y se cierra toda posibilidad de concesión...(31).

(31) SECRETARIA DE EDUCACION OBRERA. C.T.M. Op. cit. p. 35.

En forma inmediata Lazaro Gutiérrez De Lara y Enrique Bermúdez organizan una marcha de protesta con los obreros, hasta tener el primer enfrentamiento de agresión en la Maderería de los Metcalf, surgiendo lo que Sorel dice... "LA HUELGA ES LA - MAXIMA EXPRESION DE LA VIOLENCIA...", (32). El gerente de nombre George A. Metcalf al disparar su rifle mata a un obrero e hirió a varios más, hasta que le arrebatan el arma y con ella lo ultimian los trabajadores, siguiendo después William, hermano de George, siendo también muerto con su propia arma.

Greene alarmado ante los acontecimientos ocurridos en la Maderería de los Metcalf, y en su propia compañía, hace llegar un telegrama al Gobernador de Sonora, Rafael Izábal, en el siguiente tenor :

..." 1º de junio. Urgentísimo. Movimiento huelga asume proporciones alarmantísimas. Su presencia aquí de absoluta necesidad, saliendo hoy sin falta. Carro esperando en Benso, suplico contestación..."

El Gobernador Izábal se comunica con el Vicepresidente de la República, Ramón Corral haciéndole de su conocimiento que con pretexto de huelga el movimiento de Cananea es revolucionario, agrega el mensaje, no se si tenga que fusilar a algunos. Si algo se le ocurre telegráfeme a Naco hasta mañana temprano[®] y después a Cananea.

La contestación no se hizo esperar y fue la siguiente.:

..."Sr. Gobernador, Rafael Izábal. Recibí su mensaje al salir para Cananea pero ninguno anterior. Comunique noticias completas detalladas. Queda autorizado para obrar como sea necesario y se le recomienda toda energía..."

(32) TRUEBA URBINA. Op. cit. p.363.

Concluía el mensaje. La componenda, dictadura y burguesía' se entrelazaba. La acción no se hizo esperar. Izábal con grupos de militares norteamericanos rurales de los llamados RANGERS, - más la banda de sicarios del Coronel Greene armados de fusiles' con balas DUN DUN, prohibidas por todos los ejércitos del mundo por lo terrible de sus destrosos, ya que toda bala que atraviesa el cuerpo o algún miembro, donde hace la salida se lleva - - hueso y carne, ordenan el asesinato de nuestros obreros y encarcelamiento de sus dirigentes en la prisión de Belén y San Juan' de Ulúa, la represión había logrado su objetivo; cancelar por - el momento las demandas de parte de los trabajadores.

2.3.3. RIO BLANCO 1907.

Al año siguiente del acontecimiento de Cananca tuvo lugar' en Río Blanco, Veracruz, unos hechos que por sí sólo bastaría - para que el régimen porfirista mereciera la condenación de todas las conciencias limpias y honradas.

En la región fabril de Orizaba los trabajadores quisieron' agruparse en un "CIRCULO DE OBREROS LIBRES", para defenderse de la unión patronal que mediante un reglamento a todas luces en - provecho del capitalismo trataban de implantar en las fábricas' de Orizaba como en la de Puebla y Tlaxcala, además de otras En- tidades. DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Entre los preceos que establece el citado reglamento, 2- destacan por ejemplo; el artículo 3º, que los obligaba a acep - tar la libreta de datos personales y la apreciación que sobre - su conducta y capacidad hiciera el administrador de la fábrica, siendo esta libreta la única identificación válida cuando desea ran emplearse en otra negociación.

El artículo 4º, en su fracción IV, obligaba a los trabajadores a que se les descontara de su salario el material que se deteriorara por el uso.

Pero donde podemos observar la represión de los derechos' del trabajador al pretender ir a la huelga, es sin duda alguna en el último artículo del Laudo Presidencial, que especifica - lo siguiente:

"ART. 9º. Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos interpestivamente..."

Lo anterior, en base a la cláusula quinta que establece - la forma de que hicieran del conocimiento sus quejas y solicitudes con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo.

Por otra parte, el mencionado Laudo en su artículo 5º, - señalaba:

"ART. 5º. Los obreros que tengan alguna se -- clamación o solicitud que hacer, la presentarán - personalmente, por escrito que firmarán ellos mis -- mos, al administrador, quien deberá comunicarles - la resolución que se dicte a más tardar de quince' días. Los obreros quedan obligados a continuar en' el trabajo durante el tiempo que dilate la resolu -- ción, y cuando ésta se les de a conocer no queda - ren satisfechos, podrán separarse del trabajo..."(33).

Del anterior precepto se desprende que, cuando el trabaja -- dor consideraba alguna violación en sus derechos por los patro -- nes, además de negárseles la suspensión del trabajo como medio' de presión a su pretención, también, le era negado cualquier -- indemnización, ya que al no tener eco su petición podría sepa -- rarse definitivamente de sus labores, o bien, sojuzgarse a la -- situación imperante de la empresa o patrón.

(33) LUIS ARAIZA. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano". T.II. México. 1964. Ed. Cuauhtemoc., p. 109 y 110.

Nos comenta Rosendo Salazar..." ¿ Qué solicitaban los obreros ? Jornada de 12.30 horas; raya los sábados; respetos para su persona: dos representantes suyos en cada una de las fábricas; supresión de las nefastas tiendas de raya; obediencia de los patrones a la Constitución de 1857; un trato humanitario; pago de primas para los inutilizados en el trabajo; aumento del 25% a los operarios del turno de la noche; días festivos, en su mayoría religiosas...A estas solicitudes, el dictador contestó con un laudo pavoroso, dando la razón al sector patronal..." (34).

Ante esta situación los trabajadores, desilusionados, toman el acuerdo el 6 de enero de mantener la huelga, a la que el capitalismo aunado con la intervención del 12º Regimiento de -- Infantería, por instrucciones del "Presidente de la Paz", masacran nuevamente al proletariado.

Nuestro mismo autor mencionado, señala en su obra "La Carta de Trabajo de la Revolución Mexicana", ..."Según datos oficiales fueron cerca de 200 obreros fusilados durante los tres primeros días del motín, y 400 los presos, entre ellos algunas mujeres, como Margarita Martínez; poco a poco fueron liberados." (35).

La lucha de los obreros en los anteriores movimientos --[®] huelguísticos, no fue estéril, las ideas de los Flores Magón, -- habían germinado en las conciencias de los obreros y campesinos las palabras de Baca Calderón, empezaron a surtir efectos...LOS PUEBLOS QUE SE DUERMEN EN LA TIMIDEZ, EN LA INDOLENCIA, DESPIERTAN EN LA CONQUISTA...(36).

(34) ROSENDO SALAZAR. "La Carta del Trabajo de la Revolución Mexicana". 1ª ed. México. 1959. Libro Mex. Ed. p. 71.

(35) ROSENDO SALAZAR. Idem.p. 73.

(36) SECRETARIA DE EDUCACION... Op. cit. p.22.



Capítulo III
LEGISLACION FEDERAL DEL
TRABAJO

Nos permitimos exponer la luz que dió nacimiento a nuestra legislación federal en materia de trabajo, el debate que suscitó la redacción del artículo 123 Constitucional en el Congreso Constituyente, para enseguida expresar los motivos que orillaron a la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la vigente de 1970. La primera Ley Laboral que surge como un reclamo a las contradicciones que en la vida diaria se suceden y que las Legislaturas de los Estados, interpretaban de forma diferente al espíritu de los legisladores de 1917. La segunda retoma los postulados de la anterior Ley, o como lo sostiene Trueba Urbina ... "perfeccionando la técnica legislativa de la misma...", (37).

(37) TRUEBA URBINA. Op. cit. p. 191.

Recoge además, prestaciones no consignadas en el ordenamiento laboral que le antecede, pero conquistadas por la clase trabajadora a través de la contratación colectiva.

3.1. CONSTITUCION DE 1917.

Nuestro movimiento armado de 1910 sentó las bases para la promulgación de una nueva Constitución que viniera a sustituir a la de 1857, la cual ya había cumplido su misión histórica y era necesario crear un nuevo régimen de derecho, naciendo así la Carta Magna el cinco de febrero de 1917, consignando garantías sociales que otras constituciones del mundo no tenían y que incluso después adoptaron, es decir, el derecho del trabajo elevado a rango constitucional; artículo 123.

Trueba Urbina, al hablar sobre el origen del artículo 123 constitucional, señala... "En la sesión de 26 de Diciembre de 1916 se dió lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5º, de la Constitución, el definitivo. El origen del artículo 123 se encuentra en el mencionado dictamen..." (38).

Dicho dictamen motivó encendidas y divididas discusiones entre los constituyentes; destacándose en su favor, por conseguir nuevas garantías de alto contenido social, sus redactores, como : Gral. Francisco Múgica, Alberto Román, Enrique Reçio, Enrique Colunga y por parte de los defensores; Cayetano Andrade Héctor Victoria y Heriberto Jara.

(38) ALBERTO TRUEBA URBINA, Op. cit. p. 31.

Entre ellos, se destaca la intervención del Gral. Heriberto Jara en la 23a. Sesión Ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre de 1916, al abrirse el debate sobre la discusión del artículo 5º, antecedente inmediato de nuestro artículo 123 Constitucional vigente, quien señaló :

... "Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, - ¿ cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo ? ¿ Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe de trabajar más de ocho horas al día ? Eso - según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores esa tendencia, esa teoría, ¿ qué es lo que ha hecho ? Que' nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena haya resultado, como la llaman los señores científicos, - "UN TRAJE DE LUCES PARA EL PUEBLO MEXICANO", porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿ quién se encarga de reglamentar ? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí a venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas allí en ese libro. La jornada de ocho horas no es sencillamente un aditamento - para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así - ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí resulta que día a día nuestra raza, en lugar de vigorizarse tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en la fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro - que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos...", (39).

(39) CAMARA DE DIPUTADOS, XLVI, LEGISLATURA DEL CONGRESO DE LA - "Derechos del Pueblo Mexicano". TOMO III, 1967. p.433.

La intervención del Gral. Jara ante el Congreso Constituyente de Querétaro, nos demuestra la emoción, la elocuencia y' lucidez al salir en defensa de una aspiración histórica del -- proletariado, y que recogía el anhelo de los anteriores luchadores sociales mencionados en este trabajo; su aprobación nos' lograría un gran beneficio a todos los trabajadores.

Finalmente, al redactarse el artículo 5º de la Carta Magna, se suprimió la fijación de ocho horas de trabajo como jornada máxima en este precepto, para ser incluida en el artículo 123, en el que aparece consignado el derecho de huelga para -- los obreros, y deja a las Entidades Federativas para que las -- bases generales contenidas en tal numeral, sean desarrolladas' según exijan las condiciones en cada localidad.

Al respecto, Euquerio Guerrero nos señala... "Es conveniente que, además, mencionemos como en algunos Estados de la República se trató de reglamentar el mencionado artículo 123, -- expidiéndose leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del constituyente. Así vemos, por ejemplo, que la Ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implantaba -- el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros. En 1927 se expidió una Ley en Chiapas, por la cual se -- señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los -- sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón la solidaridad. Se reglamentaba la calificación previa de la huelga por la Junta...". (40)†

(40) EUQUERIO GUERRERO. Op. cit. p. 352.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En la Exposición de Motivos de las Comisiones Especiales - para dictaminar sobre la reglamentación del artículo 123 Constitucional, en sesión celebrada el veintidos de mayo de 1931, - fue turnado para su estudio y dictamen el Proyecto de la Ley - Federal del Trabajo sometido a la consideración de la H.Cámara' de Diputados del Congreso de la Unión, por el ciudadano Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio.

Dicha ley, fue expedida y promulgada el 18 de agosto del - año mencionado; se publicó en el "Diario Oficial" el 28 del - - mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación,

En el aspecto de huelgas, en la Exposición de Motivos del' " Proyecto de Ley que mandó el Ejecutivo de la Nación, expresa lo - siguiente :

"En los países que encomiendan a las clases mismas y no a los órganos del Estado la solución - de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan, respectivamente, tra - bajadores y patronos para obtener la satisfacción de sus demandas. Nuestra Constitución estableció - un medio jurídico para resolver los conflictos - económicos al crear las Juntas de Conciliación y' Arbitraje. Como consecuencia natural, declara ili - cito el paro cuando tiene por objeto obligar a - LEÓN consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero' consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la' huelga con idéntico fin..."

Más adelante, la Exposición de Motivos del Proyecto del - Código Laboral en comento, nos dice :

"La huelga, para ser un acto no solamenté - lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como derecho, por las autoridades, debe de tener por fin exclusivo el - de armonizar los derechos del trabajo y del pa - - trón, haber sido declarada por la mayoría de tra - bajadores de una empresa, cumpliendo los requisi - tos de forma establecidos por la Ley y no violar' los pactos contenidos en el contrato colectivo..."

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 nace con 685 artículos, más 14 transitorios. En su Título Cuarto que se refiere 'DE LOS SINDICATOS', en ninguna de sus disposiciones nos hace referencia al hecho de la separación o despido, por el patrón, de un miembro de la mesa directiva de la organización sindical de los trabajadores, motivo del presente estudio, así como tampoco su numeral 260, el cual se refiere al objeto de la huelga.

3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 .

A iniciativa del C. Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, el 9 de diciembre de 1968 presentó ante la Soberanía de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (con las facultades que se le concede al primer magistrado de la nación, el artículo 71 fracción I, de la Constitución General de la República) la Exposición de Motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, que vendría a derogar el código laboral de 1931. Ordenamiento jurídico que cumplió su misión histórica legada por los constituyentes de Querétaro, y que con la nueva legislación del trabajo busca el establecimiento de nuevas prestaciones, corrigiendo defectos pero sin apartarse del espíritu de la Ley anterior, en cuanto que "tienen por objeto proteger la prestación de servicio en beneficio de los trabajadores" como así lo sostiene el Maestro Trueba Urbina... (41).

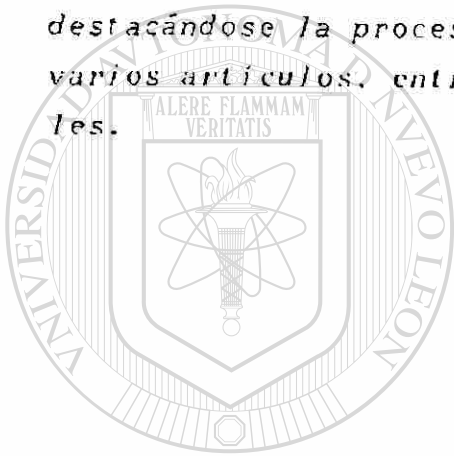
La Ley laboral vigente en una parte de su Exposición de Motivos expresa lo siguiente : "A su vez, las libertades de coalición sindical y de huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de huelga, la celebración de - - -

(41) TRUEBA URBINA. Op.cit. p. 191.

contratos colectivos, en la mayoría de los cuales se han obtenido a lo largo de treinta y siete años de vida de la Ley, beneficios superiores a los previstos por el legislador.

La nueva Ley Federal del Trabajo nace con 891 artículos, - más 12 transitorios; entra en vigor el primero de mayo de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87, los cuales entraron en vigencia el día primero de julio, y el artículo 80 que entró en vigor el primero de septiembre del mismo año.

Nuestro Ordenamiento Laboral ha sufrido grandes reformas, - destacándose la procesal de 1980, en la cual fueron abrogados - varios artículos, entre ellos, en materia de huelga 17, numerales.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Capítulo IV.
ANÁLISIS DE LA HUELGA

En el presente capítulo haremos un pequeño análisis de la huelga, partiendo desde su clasificación, sus principales — requisitos, sus fases y concluir con las formas de terminación.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN 4.1. CLASIFICACIÓN

Para nuestro estudio, podemos clasificar la huelga en: lícita o ilícita; existente o inexistente; justificada o injustificada y la huelga por solidaridad. Creemos innecesario describir la huelga injustificada pues a ésta la entendemos a contrario sensu de la justificada.

a). HUELGA LÍCITA.

La huelga lícita se encuentra reglamentada en el artículo 123, fracción XVIII, de nuestra Carta Magna, al establecer:

"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..."

Mismo concepto que encontramos en uno de los primeros - objetivos de la huelga, establecidos en el artículo 450 del - Código laboral.

También podemos encontrar la licitud en los paros empre- sariales, ya que la fracción XIX, del artículo 123 Constitu - cional establece :

"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."

De la redacción del anterior precepto se desprende que el paro es limitativo, es decir, su licitud debe de circunscribir- se al exceso de producción, en cambio, la licitud de 'la huelga' es mucho más amplio su concepto.

En efecto, Mario De La Cueva, señala; "A fin de evitar - interpretaciones torcidas conviene precisar desde ahora que el' concepto, armonía de los derechos del trabajo y del capital es' de tal manera amplio, que no existe peligro de limitaciones al' ejercicio del derecho obrero...", (42). Situación con la que - coincidimos y que va íntimamente ligado con nuestro estudio.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS b). HUELGA ILICITA.

En este apartado, conviene expresar el significado de la - ilicitud. De La Cueva expresa; "lo ilícito es lo contrario a - las normas jurídicas". Consultando la Enciclopedia jurídica - - Italiana se ofrece el concepto siguiente de ilicitud :

(42) MARIO DE LA CUEVA. Op. cit. p. 605.

"El concepto de ilicitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición. Y puesto que los mandamientos y prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilícito es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta...", (43).

Sólo encontramos en nuestra Ley laboral dos casos en que las autoridades laborales decretan, cuando un movimiento huelguístico es ilícito, es decir, primeramente; cuando la mayoría de los huelguistas realizan actos de violencia contra las personas o las propiedades y, segundo; en casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Cuando hablamos de que un movimiento huelguístico es ilícito por virtud de actos de violencia; el legislador ordinario como el Constituyente, consideró que sea la mayoría de los trabajadores, entendiéndolo por mayoría, la mitad más uno, teniendo la facultad el patrón de denunciar ante las autoridades competentes los hechos violentos, que podrían ser traducidos en un delito, por ejemplo, daño en propiedad ajena, lesiones, etc.

La última parte de la fracción XVIII, del artículo 123 de nuestra Constitución, y que corresponde a la fracción II, del artículo 445 de su Ley reglamentaria, está inspirada en la protección y defensa de la Patria Mexicana.

En efecto, Porras y López, nos comenta; "A raíz, de que el norteamericano Pershing, con autorización de Carranza, se introdujo a Territorio Nacional a perseguir a Villa, estalló una huelga en una fábrica de cartuchos en el Distrito Federal, y se dijo que los obreros habían servido de instrumento al Gerente -

(43) MARIO DE LA CUEVA. Op. cit. p. 603.

de dicha negociación, que era de nacionalidad norteamericana. El Ing. Félix F. Palavicini, se refirió a ese hecho y por ello se' agregó que las huelgas serían ilícitas "en casos de guerra" -- cuando aquellos (los trabajadores huelguistas) pertenezcan a -- los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno...". (44).

Podemos concluir, que las consecuencias de la huelga ilícita son las mismas consignadas para la huelga inexistente, señaladas en los artículos 930 y 933 de la Ley Laboral.

c). HUELGA EXISTENTE.

La huelga legalmente existente, es aquella en la que se -- han cumplido los requisitos de fondo, objeto y mayoría de los -- trabajadores y además de forma, o en otras palabras; huelga legalmente existente es aquella en la que se ha cumplido los -- -- extremos de la Ley.

La diferencia entre huelga existente y huelga lícita, es -- que ésta nace de un sólo concepto que es el Constitucional respecto a su objeto; en cambio, en la huelga existente, además de cumplir con los requisitos que establece la Carta Magna, debe -- de reunir los requisitos de fondo y forma de la Ley Reglamentaria. DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Por ello, una vez que los trabajadores hayan llenado los -- requisitos de la Ley, existe una presunción a su favor de ser -- una huelga legalmente existente, y sólo pidiéndose la declaración de la inexistencia por la parte patronal, previo procedimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje, dictará la resolución respectiva.

(44) ARMANDO PORRAS Y LOPEZ. "Nueva Ley Federal del Trabajo..!" Op. cit. p. 169.

Los efectos jurídicos de la huelga existente serán : que - las autoridades tanto laborales como judiciales, otorguen las - garantías suficientes a los trabajadores. (art.449).

Los patronos tendrán la obligación de respetar el movimien - to huelguístico sin realizar actos violentos en contra de la - integridad física de los trabajadores; sustraer bienes de la - negociación o empresa. En cuanto a los terceros o sea los acree - dores, éstos tendrán sus derechos expeditos y que podrán ejerci - tar en los términos de la Ley, pero respetando principalmente - el movimiento de huelga, ya que éste es de interés social.

d). HUELGA INEXISTENTE.

Considera el Doctor De la Cueva que "huelga legalmente ine - xistente es la que no satisface las condiciones enumeradas"... (45). es decir, que el movimiento de huelga no sea declarado - por la mayoría de los trabajadores;(art. 451, fracción II) cuan - do el movimiento huelguístico no haya tenido uno de los objetos establecidos por el artículo 450 de la Ley laboral y ; cuando - no se reúnan los requisitos formales que señala el numeral 920, el cual se refiere al pliego de peticiones del emplazamiento de huelga. ®

Las consecuencias jurídicas de la inexistencia de la huel - ga se encuentran contenidas en el artículo 932 de la Ley de la - materia; y son las siguientes :

A). Se les establece un plazo de 24 horas a - los trabajadores que hayan abandonado el trabajo para que regresen a él;

B). Se apercibe de que por el sólo hecho de no aceptar la resolución al vencimiento del plazo - fijado, terminarán las relaciones de trabajo, - - salvo causa justificada;

(45) MARIO DE LA CUEVA. Op. cit. p. 603.

C). Se les hace saber a los trabajadores que' el patrón no ha incurrido en responsabilidad y' que está en condiciones de contratar nuevo personal;

D). Dictará las medidas que juzgue pertinente para que pueda reanudarse el trabajo.

e). HUELGA JUSTIFICADA.

Huelga imputable al patrón o justificada es aquélla cuando no obstante estar debidamente notificado el patrón, no contesta en forma alguna el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, y también es justificada por incumplimiento del patrón, al efecto, J. Jesús Castorena, señala ; "en dos casos, por lo menos, puede darse ese incumplimiento : uno, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento y el otro, cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si lo permiten sus condiciones económicas..." (46).

Por otra parte, nuestro más alto Tribunal en diversas ejecutorias ha establecido cuando una huelga es justificada; pero' además distingue las diferencias entre nuestra clasificación o' división de la huelga, lo cual podemos observar en el asunto - laboral planteado a la Compañía DORSET S.A., la cual se transcribe :

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

HUELGA, DECLARACION DE EXISTENCIA DE LA NO, NO IMPLICA QUE SUS MOTIVOS SEAN IMPUTABLES AL PATRÓN.- Si en el laudo se dice en su parte - conducente que se decreta legalmente existente la huelga, y que en términos del artículo' 446 de la ley laboral se estima que la huelga

(46) J. JESUS CASTORENA. "Manual de Derecho Obrero", 6^a ed. México p. 246.

Fue justificada y que como consecuencia los motivos le son imputables a la empresa demandada, debe de afirmarse que se trata de una confusión - en que incurre la Junta responsable al fundar el laudo reclamado, pues dicha Junta debió distinguir, como la hace la Ley, a saber: A). Huelga - legalmente existente (arts. 444 y 445 de la Ley), B). Huelga legalmente inexistente (arts. 459 y 463 de la Ley), C). Huelga ilícita (arts. 445 y 465 de la Ley), D). Huelga lícita (arts. 445 y 465 a contrario sensu de la Ley), E). Huelga injustificada (arts. 446 y 470 a contrario sensu de la Ley), F). Huelga justificada (arts. 446 y 470 de la Ley). De lo anterior no se puede estimar - que declarada una huelga legalmente existente, se concluye ineluctablemente que los motivos de la misma son imputables al patrón y que por ende la huelga es justificada.,.", (47).

Con la ejecutoria mencionada podemos concluir este apartado, siendo conveniente aclarar que algunos preceptos que se citan, con motivo de la reforma procesal de 1980 fueron derogados entre ellos: el artículo 463 que ahora le corresponde el 932; - al numeral 465 es sustituido por el 934 actual, y por último, - al 470 su similar es el 937 vigente.

1). HUELGA POR SOLIDARIDAD.

La huelga por solidaridad es aquélla que tiene por objeto apoyar a otra que tenga a su vez por objetivo alguno de los enumerados en las fracciones diversas del artículo 450 de la Ley de la materia, a excepción de la fracción VII, que se refiere a la revisión de los salarios por cuota diaria.

La huelga por solidaridad, ha encontrado encontradas opiniones, unas a favor y otras en contra, por ejemplo; Guerrero da su opinión en el siguiente sentido:..."la fracción VI del citado artículo 450, es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la huelga. La huelga por'

(47) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 7ª Epoca, 5ª Parte, - Volumen 40. p. 57. Amparo Directo 2260171 DORSET S.A. 5 - votos. Cuarta Sala.

solidaridad es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado. El' escalonamiento de las huelgas puede conducir a un país, a un - - estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión.. ...". (48).

Otros autores exclaman ; solamente eso nos faltaba !

Por su parte De La Cueva, manifiesta que es un derecho de' la clase trabajadora y cuyos precedentes nacen con motivo de - los trágicos sucesos de 1905 y 1906, Cananea y Río Blanco, respectivamente. Define a la huelga por solidaridad como..."la sus pensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una em - presa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, - desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y pre - sionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones - de los huelguistas principales...(49).

Trueba Urbina, coincide en un sólo aspecto con Euquerio - Guerrero, al considerar que la huelga solidaria o huelga revolu - cionaria tenga cierto matiz político, al sostener..."Cuando el' Estado público o burgués, como representativo del capitalismo - explotador, atropella no sólo los derechos del proletariado, - sino del pueblo, se origina una coalición revolucionaria que - violentamente acaban con los poderes públicos, y se produce un cambio económico-político..." (50).

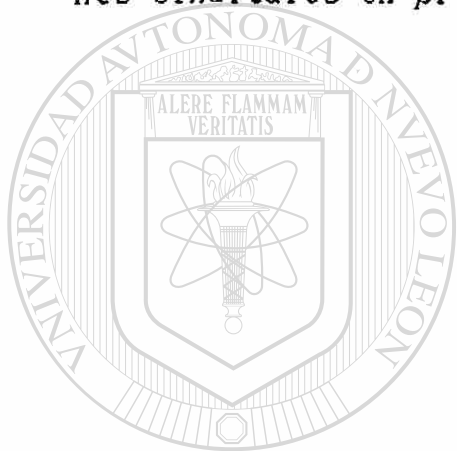
Por nuestra parte consideramos que la huelga solidaria en los actuales tiempos de crisis, es poco posible su presencia, - puesto que los trabajadores de México se encuentran al pendien-

(48) EUQUERIO GUERRERO. *Op.cit.* p.363.

(49) MARIO DE LA CUEVA. *Op.cit.* p.680.

(50) ALBERTO TRUEBA URBINA. *Op.cit.* p.382.

tes de su salario, el cual, no les alcanza más que para medio - vivir; por lo consiguiente una huelga solidaria perjudica en - sumo grado a la familia del obrero solidario y por otra parte - interrumpe la producción de la empresa o negociación donde labo - ra. Creemos que estos son los dos motivos principales por los - cuales no han proliferado las huelgas por simpatía a otro movi - miento, siendo más usual, más práctico; manifestar su apoyo - mediante aportaciones económicas, ya sea de cuotas sindicales, - o bien de algún fondo especial con que cuentan las organizacio - nes sindicales en prevención de estas situaciones.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.2. REQUISITOS DE LA HUELGA

Los requisitos de la huelga los encontramos contenidos en los artículos 450, 451 y 920 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el objeto de la huelga; que la huelga se efectúe por la mayoría de los trabajadores y que se presente el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, respectivamente.

Por lo que vé al primero de los requisitos de la huelga, el artículo 450 de la Ley, establece :

"ART. 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

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

Pasando al análisis del anterior precepto, en relación a fracción primera, asentaremos que los legisladores ordinarios-

de 1970, de nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, se concretaron a transcribir la fracción XVIII, del artículo 123 Constitucional; demostrando con esto como lo analiza el tratadista' Porras y López;..."la técnica del derecho nos dice que los - - textos constitucionales no deben de ser reproducidos en la ley' secundaria sino que ésta debe de concretarse a reglamentar diversos aspectos a fin de precisar o explicar el texto constitucional...". (51).

Las fracciones II, III y IV se relacionan íntimamente, ya - que todas ellas citan la finalidad de la huelga sobre tres aspectos; obtener del patrón la celebración del contrato colectivo o contrato-ley, según el caso, y a su vez la revisión concluyendo el período de su vigencia, exigiendo el cumplimiento de - los mismos cuando éstos sean violados por los patronos.

Respecto a la exigencia de los trabajadores sobre la participación en las utilidades de las empresas, encontramos que - - ésta disposición no se encontraba consignada en la Ley laboral' de 1931. Sin duda alguna, al incluirse como objeto de huelga en la vigente Ley, ocurre un gran beneficio para la clase trabajadora, ya que no podemos negar que algunas empresas o pequeños - patronos, no cumplen con esta disposición consignada en la fracción IX, del artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, que expresa en su esencia, en su espíritu de justicia social, que los - trabajadores tienen derecho de participar en las utilidades de' las empresas como una remuneración a la fuerza de trabajo que - contribuye a generarlas.

Por lo que vé a la huelga por solidaridad contenida en la' fracción VI, del artículo 450 de la Ley de la Materia, se reproduce lo manifestado cuando nos referimos a esta figura jurídica revolucionaria, más debemos hacer la observación de que los - -

(51) ARMANDO PORRAS Y LOPEZ. Op. cit. p. 162.

trabajadores solidarios a otro movimiento, no tendrán derecho - al pago de los salarios por los días que hayan huelgado.

En cuanto a la fracción última del artículo en comentario, el objetivo va encaminado a obtener la revisión de los salarios contractuales cada año, en lo que vé a los salarios por cuota - diaria. Cuando se encuentre planteada la huelga en apoyo a esta disposición, existe una excepción, en cuanto a la huelga solidaria, ya que ésta es improcedente, como es lógico al observar el texto de la fracción VI, que señala en su parte final; "...en las fracciones anteriores".

Otro de los requisitos indispensables de la procedencia del movimiento de huelga es que ésta sea llevada por la mayoría de los trabajadores, entendiéndose por mayoría la mitad más uno. La parte final del artículo 451, fracción II, establece que la determinación de la mayoría a que se refiere, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la inexistencia de la huelga de conformidad por el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de las labores. Consideramos que el legislador de 1980, por algún error, no se modificó el numeral - 460 que cita, porque con su reforma éste quedó derogado correspondiéndole en la actualidad el 929, y así como este error la actual ley cuenta con más en este capítulo, dándose el caso de artículos gemelos, que es el caso de los preceptos 448 y 902 de nuestra Ley laboral.

Concluimos con el último de los requisitos de la procedencia de la huelga, el cual es, el requisito de forma, o sea, el Pliego de Peticiones con emplazamiento a huelga, requisitos que se encuentran contenidos en el artículo 920 de la Ley, entre ellos tenemos los siguientes : Dirigirse por escrito al patrón, haciéndole saber el propósito de ir a la huelga sino se satisfacen las peticiones que le formulan; se presenta por duplicado ante la Junta de Conciliación competente, o a la autoridad de trabajo más cercana o autoridad política de mayor jerarquía en'

el lugar de la empresa o establecimiento; se le hace saber el término para la suspensión de las labores sino son satisfechas sus peticiones, seis días cuando menos de anticipación y diez días cuando se trate de servicios públicos. El término empieza a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

4.3. FASES DE LA HUELGA.

Establecidos los principales requisitos de la huelga, podemos continuar con las fases de la misma, las cuales son las siguientes:

- A). Nacimiento de la huelga;
- B). Período de Pre-huelga;
- C). Suspensión de las Labores; y
- D). Incidente de Calificación.

A). Nacimiento de la huelga..La gestación de la huelga, se inicia por una coalición de trabajadores o bien como lo establece la Ley laboral, por una coalición permanente de trabajadores, que viene ser un Sindicato debidamente registrado ante las autoridades laborales. En esta fase es cuando los trabajadores celebran varias asambleas para discutir la idea, la necesidad o el interés de ir a la huelga, ya sea por la continua violación de sus derechos por el ente patronal ó por encontrarse en uno de los presupuestos establecidos en el artículo 450 de nuestro ordenamiento laboral. Por lo consiguiente después de haber discutido ampliamente por los trabajadores en diversas sesiones, por mayoría, que está es uno de los requisitos indispensables, los trabajadores acuerdan ir a la huelga, siendo este el momento más importante y que en el argot, se conoce como votar la huelga.

B). *Período de Pre-huelga.*- Este comprende el lapso que existe entre la notificación del emplazamiento a huelga al patrón y la suspensión de las labores. Como ya quedó anotado el término del aviso de suspensión de labores es de seis días para negociaciones o empresas que no presten servicios públicos, ya que para estos es de diez días, entendiéndose como servicios públicos los que señala el artículo 925 de nuestra Ley, aunque sea un poco limitativa la lista, considero que existen más servicios públicos que no se encuentran contenidos en el citado precepto.

Una de las principales finalidades del período de pre-huelga, es sin duda alguna, el de procurar la conciliación de las partes como así lo señala el numeral 926, donde la autoridad laboral debe de buscar una solución conciliatoria entre los factores de la producción. Etapa en la cual no se deberá prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación del movimiento huelguístico. Antes de la reforma procesal de 1980 de nuestra Ley, en materia de huelga, se suprimió las prórrogas excesivas del estallamiento de huelga, hoy sólo podrá diferirse por una sola vez a petición de los trabajadores, lo cual trae como consecuencia evitar viejos vicios de estar prorrogando el estallamiento de la huelga en perjuicio de terceros, o sea, acreedores del patrón que no podían ejecutar sus acciones por el emplazamiento presentando por el sindicato de la empresa o negociación coludidos en la maniobra.

C). *Suspensión de labores.*- Sin duda alguna esta fase de la huelga es una de las más importantes, ya que como hemos sostenido, la huelga persigue entre otros fines, el presionar económicamente al patrón por medio de la paralización de las labores ya que no podrá aumentar su capital con la plusvalía.

De todos es de su conocimiento que la fórmula que utiliza la clase patronal es la división de la jornada de trabajo en dos partes; la primera parte corresponde al trabajador y es suficiente para devengar un salario, y la segunda, se integra en manos del capitalista y eso es en el orden económico lo que se denomina plusvalía. De esta manera el obrero se encuentra sometido a un grado de explotación en donde pese a que con su fuerza de trabajo es capaz de producir dos o tres veces más de lo que vale su salario, sólo recibe, por ende, una parte en desproporción con la parte que se lleva el capitalista en forma de plusvalía; en realidad la huelga no tiene como finalidad destruir la industria, sólo persigue mejorar las condiciones económicas de los obreros, respeto a sus derechos sindicales y sin duda alguna obtener una mejor distribución de la riqueza.

D). Incidente de Calificación de la Huelga.- Esta fase de la huelga tiene como finalidad establecer si la huelga es existente o inexistente, estableciéndose las normas para su tramitación en el artículo 930 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Santiago Barajas Montes de Oca, nos conduce sobre el procedimiento para declarar la inexistencia de la huelga, de la manera siguiente :

... "para que la Junta formule su declaración se requiere que los afectados o inconformes presenten una solicitud por escrito, acompañada de las copias necesarias para el traslado, en la cual manifiesten los motivos legales de su pretensión. Presentando el escrito no podrán aducir se con posterioridad causas distintas de inexistencia.

La junta una vez que reciba y dé trámite a la solicitud, citará a las partes a una audiencia en la cual manifestarán lo que a sus intereses convenga, ofrecerán pruebas y se recibirán y desahogarán éstas. La audiencia tendrá lugar -

dentro de un período de cinco días contados a partir de la fecha en que se inicie el procedimiento correspondiente, en forma incidental^T y sin otras formalidades.

La junta calificará las pruebas ofrecidas que deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas, salvo el caso de que hayan sido terceros afectados los que intenten la calificación de la huelga, ya que éstos estarán obligados además a comprobar su interés a efecto de que tenga lugar una diligencia adicional para tal finalidad. Admitidas las pruebas que satisfagan los anteriores requisitos se procederá a su desahogo inmediato. Cuando se ofrezca como prueba el recuento de trabajadores huelguistas y no huelguistas o en los casos en que alguna prueba no pueda diligenciarse en la propia audiencia, la junta podrá diferir dicho desahogo hasta llenarse los requisitos procesales congruentes con la admisión que se haya hecho,..." (52).

El mismo autor señala el procedimiento en caso de que se ofrezca la prueba del recuento de los trabajadores, a la cual consideramos como el momento más álgido de la huelga, prueba en la que se viene a demostrar o determinar la esencia del movimiento huelguístico y acreditar si en realidad existe entre los que votaron la huelga, una mayoría o minoría.

Barajas Montes de Oca expresa los pasos que deben observarse en el procedimiento del recuento de los obreros, y que son los siguientes:

a). La junta de conciliación y arbitraje señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento. De ser reducido el número de trabajadores de una empresa o establecimiento, se prefiere llevarlo a cabo en donde esté ubicada la junta; de ser numeroso el personal afectado, se escoge el domicilio de la empresa o

(52) SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA. "La Huelga un Análisis Comparativo", 1ª ed. México. 1983. Ed. Electrocomp. S.A. - p. 105.

establecimiento para proceder a practicar -
lo y para tal efecto se trasladan los represen -
tantes de la junta o se comisiona a un inspector
u otro funcionario que levante la diligencia - -
correspondiente.

b). En la actualidad, dado que bimestral -
mente los patronos deben de rendir informes al -
Instituto Mexicano del Seguro Social sobre la -
totalidad de los trabajadores contratados que -
estén prestando servicios efectivos (pues deben'
manifestar cuando ocurran y en un plazo perentorio,
las altas o bajas que se presenten, requisito que fija
la ley de seguridad social para que^T el Instituto esté
en condiciones de proporcionar servicios al trabajador
o a sus familiares tanto médicos como asistenciales); se
ha aceptado tomar como relación de trabajadores en el
momento¹ del recuento, a quienes figuren en ese informe
de pago de cuotas obrero-patronales. Las autoridades
aceptan también como base la última nómina de pago
anterior a la fecha en que se hubiesen -
suspendido las labores y que de acuerdo a los -
nombres que figuran en ella practican el recuento,
salvo que algún trabajador no estuviese in -
cluido y se demuestre que prestaba servicios a -
la negociación antes de emplazarla a huelga.

c). De haber despedido por el patrón a un -
trabajador con posterioridad a la fecha de pre -
sentación del escrito de emplazamiento a huelga;
este trabajador podrá figurar como efectivo en
la diligencia de recuento. Por el contrario, de'
haber contratado el patrón a un trabajador con -
posterioridad al emplazamiento, el voto de éste^t
no podrá contar para los efectos de mayoría a - -
que alude la ley. Tampoco se computan los votos'
en favor o en contra que se pronuncien por los -
trabajadores de confianza de la negociación.

d). Las objeciones que se intenten durante
el recuento se harán en el mismo acto de la dili -
gencia, sin suspender ésta. En forma incidental^T
también y antes de dar por cerrado el período de
pruebas, la junta citará a una audiencia poste -
rior en la que podrán ofrecerse nuevas pruebas -
concernientes a las objeciones opuestas, siempre
que tiendan a justificarlas. De todo ello debe -
rán tomar conocimiento los miembros de la junta'
al momento de dictar la resolución que proceda.

e). El procedimiento concluirá con la declaración de inexistencia o existencia legal de la huelga que dicte la junta de conciliación y arbitraje. En el primer caso se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a sus labores, con apercibimiento de que en caso de no acatar la determinación quedarán terminadas las relaciones de trabajo, dictando la junta un proveído más en el sentido de que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y por tanto queda en libertad para contratar otros trabajadores en sustitución de los que se declaren en rebeldía. Se dictarán asimismo las medidas indispensables para que pueda realizarse y normalizarse el trabajo.

f). Si al regresar al trabajo se impide a los trabajadores su ingreso a las instalaciones de la empresa o establecimiento, éstos deberán hacer saber a la junta la circunstancia anterior y de comprobarse el hecho se hará responsable al patrón del pago de los salarios que sigan causándose hasta el momento en que dichos trabajadores presten los servicios en las condiciones anteriores o en las nuevamente pactadas...". (53).

Explicado el procedimiento, en forma brillante, de inexistencia y recuento de los trabajadores hasta la solución del conflicto por el mencionado autor. Consideramos pasar a la explicación de las formas de terminación del conflicto huelguístico, de la manera siguiente:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.4. TERMINACION DE LA HUELGA.

Existen cuatro formas de conclusión del movimiento huelguístico de conformidad al artículo 469 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, a saber :

"ART. 469. La huelga terminará:

1. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;

(53) BARAJAS MONTES DE OCA. Op. cit. p. 107.

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 someten el conflicto a su decisión.

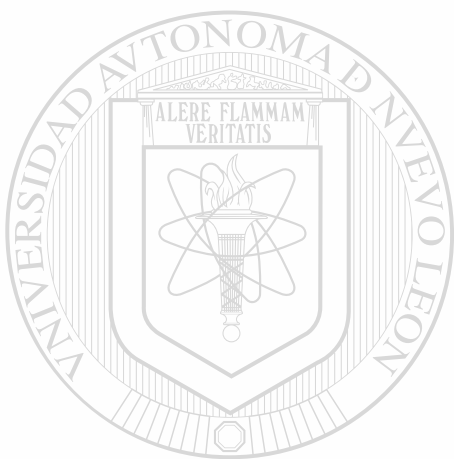
En el caso de la fracción primera, hasta el simple arreglo de las partes en disputa, para que el estado de huelga cese; la razón es obvia, si los obreros declaran una huelga para los efectos del artículo 450, hasta con que lleguen a un acuerdo con el patrón, sobre el punto o puntos controvertidos para que termine el movimiento de los trabajadores que culminó con la huelga.

Por lo que vé a la segunda fracción, ésta es una nueva disposición en la vigente Ley, ya que la abrogada (1931) no lo reglamentaba. El allanamiento por parte del patrón resuelve de tajo el conflicto, con la única obligación para el patrón de que pague los salarios caídos en virtud del movimiento huelguístico de los trabajadores.

En cuanto a la fracción tercera, se reconoce el derecho a ambas partes para someter el conflicto a la decisión de un arbitro, a un tercero o comisión, siempre y cuando esten ambas partes de acuerdo. Por lo regular, en la práctica suele designarse en las Entidades de la Federación al Gobernador cuando el conflicto obrero-patronal es de naturaleza o de competencia local, pero cuando el conflicto es de índole Nacional, es frecuente designar al Presidente de la República, para que desde su alta investidura social y política, resuelva sobre el problema.

Por último, la fracción cuarta cuando los trabajadores someten el conflicto al arbitraje de la Junta y dicte el Laudo correspondiente, el patrón queda obligado a someterse a tal medio sin ser necesario su aceptación previa. Es decir, en los términos del artículo 937 de la Ley, se sigue el procedimiento ordina

rio o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza' económica, según el caso.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Capítulo V DESPIDO DEL FUNCIONARIO SINDICAL

Establecimos en los capítulos que preceden, la definición de la huelga desde varios puntos de vista; nos sumergimos en la parte de la historia buscando los principales movimientos huelguísticos del país; por considerar la brevedad del trabajo no abarcamos conflictos de huelga en otras latitudes del orbe, ya que al fin de cuentas, es nuestro país uno de los primeros en elevar a norma constitucional el derecho del trabajo, la libertad sindical y la huelga. Continuamos por el sendero del análisis jurídico de la huelga, haciendo breves comparaciones con nuestra legislación federal; la Ley laboral de 1931 y la Ley vigente de 1970 y por supuesto hablamos en forma entrelazada de la reforma procesal de 1980 realizada en la Ley de nuestra materia.

Ahora pretendemos desarrollar, si es motivo de huelga el despido de un funcionario sindical, hablando primeramente del

fundamento jurídico de la separación o despido de los miembros' de la mesa directiva de la agrupación sindical, para en seguida apoyarnos con las opiniones que a la luz de la doctrina formulan distinguidos juristas y así vertir nuestra opinión. nuestro punto de vista que es base del presente trabajo, y tercero, - - aportar los diversos criterios que sustenta la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Autoridades laborales en relación al tema en estudio, en apoyo enunciaremos proposiciones de algunos Organismos internacionales en la materia de trabajo para mayor' fortalecimiento de nuestra tesis.

5.1. FUNDAMENTO JURIDICO

La libertad sindical que señala la Exposición de Motivos - de la Ley Federal del Trabajo de 1970, mencionada en el capítulo tercero de este trabajo, se ve coartada con relación al despido o separación de un miembro de la mesa directiva de un sindicato de trabajadores por el patrono, al establecer en su artículo 376 lo siguiente:

"ART. 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial en los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos!"

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en ninguna de sus disposiciones contenidas en el Título Cuarto, que se refiere "DE LOS SINDICATOS", regula la representación de la agrupación, y sólo menciona "Directiva", "Mesa Directiva" y "Comité Ejecutivo" en 8 de sus 25 artículos de dicho título, por ejemplo:

"ART.251. La Directiva será responsable para con el sindicato y terceras personas, en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común..."

"ART. 252. Las obligaciones contraídas por la Directiva de un sindicato obligan a este civilmente, siempre que aquella obre dentro de sus facultades..."

"ART. 255. Los sindicatos pueden formar federaciones, las que en lo conducente estarán registradas por las disposiciones relativas a aquéllas. En sus estatutos determinarán la forma en que sus componentes estén representados en el Consejo de Administración y en las Asambleas Generales.

Las Federaciones y Confederaciones deben de remitir por duplicado al Departamento del Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo;

- I. Los estatutos;
- II. Las condiciones de adhesión;
- III. Una lista completa con el nombre y domicilio social de todos y cada uno de los sindicatos adherentes, y
- IV. Los nombres de las personas que integran su Mesa Directiva.

Además de no regular quienes serán los representantes del sindicato, como en cierta forma lo hace el artículo 376 de la vigente Ley, también no nos señala lo referente al despido de un miembro de la mesa directiva, lo cual viene a demostrar que el legislador ordinario de 1970 recogió los últimos criterios sustentados por la Corte y autoridades laborales para la redacción del artículo antes mencionado, principalmente su segundo párrafo que se enfoca a nuestro estudio.

El párrafo segundo del numeral 376 de la Ley, conculca gravemente la libertad sindical, aunque establezca dos hipótesis en cuanto a la separación del directivo sindical de sus labores en la empresa contratante, a saber :

a). Cuando el patrón le rescinde la relación laboral por alguna causal de rescisión; y

b). Cuando el trabajador (dirigente) se separa del trabajo por considerar que el patrono le está violando alguno de sus derechos consignados en la Ley.

5.2. CRITERIOS EN LA DOCTRINA

Quienes han escrito sobre el tema del despido de un miembro de la mesa directiva de la agrupación sindical, unos sostienen de que el despido o la separación de un funcionario sindical por el patrono, constituye un claro ataque a la organización obrera; entre ellos se destaca el Dr. Mario De La Cueva, quien al respecto señala; "El despido del trabajo de las directivas sindicales es un claro ataque a la organización obrera y si bien es cierto que la permanencia de un trabajador en la empresa no afecta los intereses de la comunidad (conflicto individual) las directivas sindicales están ligadas a la vida del grupo...", (54).

Baltazar Cavazos Flores, nos comenta que; "El segundo párrafo de este precepto resulta de imposible aplicación cuando se trate de un sindicato de empresa, ya que al ser separado el trabajador de su empleo ya no podrá seguir representando debidamente a la organización sindical a la que pertenece, por razones obvias...", (55).

Coincidimos con lo anterior, porque es verdad de que un dirigente de un sindicato de empresa no podrá atender a la base porque no le darán oportunidad de estar en contacto con los trabajadores al no poder pernoctar a las instalaciones de la empresa o negociación, en virtud, de ya no ser trabajador de la misma. En cambio en un sindicato de industria o nacional de industria si lo podría realizar.

(54) MARIO DE LA CUEVA. "Derecho Mexicano del Trabajo". Segunda ed. Tomo II, Mexico. 1954. Ed. Porrúa S.A. p.817.

(55) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Op. cit. p. 275.

Por su parte Juan B. Climent Beltrán al comentar sobre el tema del despido de un dirigente sindical, señala lo siguiente: "El despido de los dirigentes sindicales no constituye un objeto de huelga, en virtud de que conforme a lo dispuesto en el artículo 376, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, "continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan sus estatutos", por lo que no afecta a la continuidad de su representación sindical...", (56).

De tal comentario se desprende según Climent, que el artículo 376 regula que el despido de algún dirigente sindical no es objeto de huelga. Sin embargo el citado autor, señala... "Ahora bien, del mencionado precepto se desprende a contrario sensu que si el patrón gira una comunicación en substitución del despido, porque éste ya no es reconocido como tal, esa decisión de la empresa si puede constituir un objeto de huelga por violaciones al contrato colectivo, señalado en el artículo 450 - fracción IV, toda vez que se violan las cláusulas del contrato colectivo, además que implicaría una injerencia en el régimen interno del mismo, atentatoria a la facultad de elegir libremente a sus representados, según lo dispone el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Tal comentario es válido pero no es el caso que nos ocupa.

Los organismos internacionales del trabajo, al unísono han externado su opinión acerca de la separación de los dirigentes sindicales, entre estos contamos con la Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá Colombia, en donde se suscribió la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en'

(56). JUAN B. CLIMENT BELTRAN. "Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia", Segunda ed. México 1984. Ed. Esfinge, S.A. p.

donde se incluyó un precepto disponiendo que los miembros de las directivas sindicales no pueden ser despedidos durante el período de su gestión y tuvo como razones que si bien podrían continuar representando los intereses de la comunidad obrera, quedarían privados de recursos al no percibir salario o tendrían que ser sostenidos por el propio sindicato, lo cual evidentemente afectaba los intereses de la comunidad.

La Organización Internacional del Trabajo, como organismo moderador, ordenador de los acuerdos que las naciones tuvieran en las relaciones de trabajo a nivel internacional, sentó las bases para el derecho internacional del trabajo.

El 17 de junio de 1948 en la población de San Francisco - California, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, decide reunir en un Convenio, aspectos sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicarse, creando así el Convenio 87 el cual en sus artículos 2º y 4º se ocupan de regular el principio de libertad sindical.

El texto de los artículos citados son los siguientes:

"ART. 2. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos".

"ART. 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión".

Dicho convenio nace como reclamo de un movimiento libre e independiente que sólo puede desarrollarse dentro de un régimen que garantice los derechos humanos fundamentales. Retoma los postulados contenidos en el preámbulo de la Constitución del --

propio organismo internacional del trabajo..."para mejorar las' condiciones de trabajo, asegurar la paz, sostiene la afirmación del principio de libertad sindical...", (57).

Por nuestra parte sostenemos la idea de que el despido de' un miembro de la mesa directiva de la organización sindical - - constituye un objeto de huelga basado en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, porque significa un - - claro ataque a la libertad sindical y por consiguiente a la - - pérdida del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo con los del capital; debiéndose suprimir el párrafo segundo del artículo 376 del mencionado ordenamiento, ya que su redacción conculca los derechos más-fundamentales del dirigente obrero, que es la organización para la defensa de los intereses de sus representados, actividad que no pueden realizar al ser separados de la fuente de trabajo por el patrono, pues su despido crearía desconcierto en la base, - los efectos psicológicos, políticos y sociales serían irrever-sibles, ya que debemos recordar que cuando resulta electo un - dirigente sindical, es porque ven en él a un líder, a un adalid individuo que influye en ellos. Se diferencia de sus compañeros en el grado de influencia que ejerce, en el número de personas' sobre las que influye, en la cantidad de situaciones en las que domina y en la duración del período en que ejerce su influencia

Existen muchas definiciones de la función del líder que - destacan las diferentes cualidades que se espera que posea un - dirigente; Elizabeth B. Hurlock, menciona que según Tead (1936) ..."la función del líder,"es la actividad de influir sobre la - gente para que coopere en la consecución de cierto objetivo que ésta llega a considerar deseable". El líder posee la "aptitud"

(57) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. "Convenios de - la OIT Ratificados por México. 3ª Ed. México 1984. Talleres Gráficos de la Nación. p. 150.

y temperamento para inspirar confianza en los demás, durante -- cierto periodo, y hacer que estos actúen y piensen de la mane- -- ra que el líder desea que lo hagan.

La función del líder no es un atributo específico de la -- persona, como a menudo se cree, sino que es una cualidad del -- papel del individuo en un sistema social determinado, o está -- vinculado por el hecho de que sólo se da en una situación pro- -- blemática y se halla influido por el objetivo del grupo; su fun- -- ción se encuentra dirigida hacia una meta objetiva.

La función del líder se encuentra en un proceso de estimu- -- lación mutua, fenómeno de interacción social en el cual las -- actitudes, ideales y aspiraciones de los compañeros desempeñan -- un papel importante y determinante como la individualidad y la -- personalidad...". (58).

La separación del funcionario sindical de los trabajadores -- por el patrono, para irse a un procedimiento ordinario como lo -- establece el artículo 376 de nuestro Ordenamiento laboral, -- tantas veces mencionado, es olvidarnos de las funciones citadas -- ¿Cómo las podría realizar? creemos que no habría forma de -- atender personalmente los problemas planteados por sus compañe- -- ros, porque se encontraría en una situación de enfrentamiento -- con el patrón o sus representantes legales, en un clima tenso y -- sin armonía entre Trabajo y Capital; por su parte el patrono, -- a todo problema expuesto, por más insignificante que éste fuera -- la resolución sería negativa o con evasivas a fin de crear des- -- confianza en la base y falta de credibilidad en el dirigente.

Los trabajadores ante tal situación, principalmente aque- -- llos que no coincidan con el dirigente o miembros de la mesa -- directiva separados, e incluso sin conciencia sindical (por -- estar del lado patronal que les concede canchales y privilegios -- para bloquear la lucha reivindicadora del sindicalismo) provo- -- carían el enfrentamiento, el descontento entre los mismos tra- --

(58) H. LAUREN B. BURROCK, "Psicología del Adolescente", 3ª ed. -- México, 1979. Id. PAIDOS, p. 12.

bajadores, a efecto de llevar a cabo una nueva elección en la que resulte ganador un nuevo dirigente que vaya agarrado de la mano patronal, o sea fácil presa de políticos y partidos aventureros que desatienden la lucha obrera para obtener a costa de los trabajadores insanos propósitos.

Además la erección del procedimiento ordinario al que nos remite el numeral 376 de la Ley, provocaría un juicio que duraría un lapso de tiempo extenso, dada la hondad de nuestra legislación laboral que permite mediante la astucia de nuestros colegas retardar el procedimiento una eternidad, por medio de suspensión de alguna audiencia, diferimiento del desahogo de alguna probanza, incidentes dentro de la secuela procesal, juicio de amparo indirecto, revisión de éste, o bien juicio de amparo directo. Cuyas resoluciones firmes y fincadas favorecen al trabajador líder ordenando su reinstalación, éste a lo mejor ya no es el dirigente, sea porque perdió la base al no poder atender en forma eficaz como antes lo hacía, o bien, porque buscó otra fuente de ingresos ante la imperiosa necesidad de sostener a su familia, tomando en cuenta de que la organización sindical no cuenta con fondos económicos de resistencia para sostener por tiempo prolongado a quien no cotiza y en cambio, origina gastos en detrimento del patrimonio de la agrupación sindical.

De lo anterior podemos deducir de que el dirigente sindical no cuenta conforme a la Ley, con ninguna protección en el caso en estudio.

¿ En que se fundamentó el legislador ordinario de 1970 para la redacción del párrafo segundo del artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo ?

A continuación nos permitimos exponer algunos argumentos - que orillaron a la citada redacción del numeral invocado.

5.3. CRITERIOS DE AUTORIDADES -
LABORALES Y DE LA H. SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA DE NUESTRA
NACION.

Una vez elevado a norma constitucional el derecho de huelga y la libertad sindical de los trabajadores, el grupo triunfante de la revolución busca establecer el control político del país y lograr la consolidación del mismo. Por ello, el Presidente de la República Don Venustiano Carranza, dicta las medidas - conducentes para la pacificación de los grupos disidentes y - establecer las condiciones que estabilizaran a la sociedad mexicana, con un fin primordial; desaparecer un nuevo enfrentamiento armado; combatir el bandolerismo; resolver en forma apremiante los vestigios que dejó la dictadura en los conflictos obrero patronales.

En las Entidades Federativas de la naçiente revolución, se deja en manos de jefes de control militar para que actuen en la forma que se establece en la Constitución, es decir, con justicia y equidad.

Blanquel Morán, nos narra con profundo análisis los acontecimientos que suceden en la Fábrica de Hilados y Tejidos - denominada "LA COLMENA", ubicada en Nicolás Romero, Tlalnepan - tla, Estado de México, lugar donde se acude al recién creado - derecho de huelga concedido al proletariado por el Constituyente de Querétaro, a efecto de buscar el equilibrio entre los - factores de la producción, cuando este es roto por el patrono - al despedir a un funcionario sindical. Señala el autor citado - lo siguiente :

... "En el Estado de México el Gobernador interino Joaquín García Luna Jr., en su informe rendido el 5 de marzo de 1919, expresaba; "de las labores que se registraron, entre septiembre de 1918 y principios de 1919, los cuales fueron una huelga en la negociación minera "Esperanza Mining Co.", del municipio de El Oro, en donde el Gobierno interpuso mediación, concertando una junta entre representantes de la compañía y de los trabajadores descontentos; merced al espíritu de equidad y conciliación que reinó en las conferencias efectuadas, las dificultades existentes pudieron conjurarse, por lo que los huelguistas volvieron pocos días después a sus habituales ocupaciones.

Un conflicto de igual especie se suscitó entre los directores y los obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Colmena", habiendo procurado el Gobierno, como en caso anterior, facilitar un equitativo acuerdo entre ambos contendientes, - - tuvo la satisfacción de ver allanarse los obstáculos que se oponían a la buena inteligencia entre unos y otros y de que la huelga cesase, sin haber ocasionado daño alguno...". (59).

Sin embargo a pesar del informe rendido por el Gobernador provisional del Estado de México, los acontecimientos en la mencionada fábrica, reflejaban la actitud del patrón de aprovechar cualquier incidente para disminuir la acción reivindicadora de los dirigentes sindicales. ¿Porque motivos nació esta huelga ?

El investigador del Centro de Estudios históricos del movimiento obrero del Estado de México, Blanquel Morán, nos comenta... "el día 22 de febrero de 1913 fueron asesinados los entonces Presidente de la República, Francisco I. Madero, y -

(59) MARIO BLANQUEL MORAN. "Páginas Obreras", Folleto I. 1ª ed. Estado de México. 1982. p.19.

el Vicepresidente, José María Pino Suárez, en la ciudad de México. Seis años después en varios lugares de la República y del Estado se conmemora esta fecha. En Toluca la Junta Patriótica organizó por la mañana una ceremonia oficial en la Plaza de la Reforma y en la noche una velada en el Teatro Principal, velada que fue presidida por el mismo Gobernador. En Nicolás Romero al intentar celebrar un acto cívico del mismo tipo que el de Toluca, sucedió un incidente que genera un conflicto de carácter gremial y más bien político entre los obreros de la fábrica de la Colmena, apoyados por los obreros de la Fábrica el Barrón, y el administrador Cosme Urdaibay. El movimiento se inició cuando los obreros quieren celebrar un acto cívico en conmemoración del asesinato de Francisco I. Madero, pero el administrador de la Colmena les impidió llevar a cabo sus propósitos y es por ello que inmediatamente realizaron una protesta pública y por medio de un escrito lo expresaron a las autoridades locales. Pero estos acontecimientos no se quedaron ahí sino que fueron aún más lejos cuando los obreros agredieron al administrador y como consecuencia los encarcelaron, enjuiciaron y aún con el pretexto de la agresión se expulsó de la fábrica a otros.

Los trabajadores de la Colmena al acordar celebrar tal acto luctuoso, al pretender izar la insignia nacional a media asta, fueron impedidos por el Director de la fábrica, ordenando al mozo no izara la bandera quedando esta tirada en el suelo, a lo que los obreros juzgaron un atropello a la Soberanía Nacional (los dueños de la Colmena y el administrador eran extranjeros) por lo que optaron en no presentarse a sus labores y fueron a manifestarse ante las autoridades del municipio y al presentarse el administrador de la empresa, manifestó ante ellas, que no tenía por que dar alguna explicación ya que no se encontraba al mando de ninguna autoridad.

El argumento que formuló la empresa, posteriormente, es - el siguiente..."que con el objeto de (que) trabajaran y no - - siendo fiesta señalada en el Reglamento, tenía orden estricta' de que únicamente celebraran las fiestas señaladas en el refe- rido reglamento e indicó al mozo que fue a solicitar el permi- so que después de las doce del día podrían celebrar la fiesta; si hizo ésto fue debido a que deseaba que los obreros trabaja- ran, al levantarse vió al mozo en la azotea y le ordenó se ba- jara, pero no vió que tuviera alguna bandera y que tal vez por su precipitación de la orden el mozo dejó allí el estandarte.. ". (60).

Por otra parte , los acontecimientos se precipitan el día 24 de febrero con un hecho más violento al ser agredido el - - administrador de la compañía, a quien le proporcionaron un - - tiro de munición en la cabeza, y tres puñaladas, de las cuales dos en un brazo y una en un costado.

Blanquel Morán, considera que..."al parecer los aconteci- mientos anteriores a la agresión tomaron dos rumbos distintos, aunque los dos conllevan la represión y el castigo para los - obreros. En el primero se detiene a unos obreros y se sigue - proceso legal para resolver en cuanto a esto. Y la huelga por' el despido injustificado de algunos miembros destacados del - - sindicato de trabajadores de la fábrica la Colmena. Resolvien- do en este último caso la reinstalación de los despedidos por' carecer la empresa de motivos legales para ello, ya que al - - despedirlos no se respetó el reglamento interno de la fábrica' puesto que previene que el contrato de trabajo puede darse por terminado mediante un aviso por escrito y 8 días de anticipa - ción y a los obreros sólo se les despidió por vía telefónica - sin anticiparseles..."

(60) MARIO BLANQUEL MORAN. Op. cit. p.22.

De lo anterior podemos considerar que ya se avizoraba la intención del patrón de nulificar a los dirigentes sindicales, a los más combativos, sólo que en el presente movimiento el argumento jurídico de las autoridades que resolvieron el conflicto, basaron su argumento en la falta de formalidad de dar por terminada la relación de trabajo mediante el aviso correspondiente del propio reglamento interior de trabajo, sin embargo vislumbramos la inquietud de las autoridades laborales que resolvieron el caso, en relación al despido de un funcionario sindical.

En efecto, nuestro autor sostiene que... "Entre los despedidos se encuentran Gregorio Zahuna y Julio González, quienes se destacaban por la defensa de los compañeros, concluyendo que el despido no fue casual sino más bien intencionado pues se despidió a los obreros más destacados por defender sus derechos sindicales, así como la de sus compañeros. Esto se confirma con el representante del trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en Tlanelpantla. Queda claro entonces que el gerente de la compañía intentó desorganizar a los obreros de la Colmena al despedir a sus representantes, porque estos defendieron y promovieron las peticiones obreras y sus propios intereses sindicales, es decir, intentaron anular la participación de los obreros más combativos en quienes se había delegado la defensa de los agremiados en un sindicato de la clase trabajadora..."(61).

Ahora bien, uno de los primeros criterios de nuestro más alto Tribunal de Justicia, en relación al tema, surge como consecuencia del despido masivo de toda la mesa directiva de la organización sindical en la empresa denominada: "Línea Circuito de Circunvalación", en donde la agrupación sindical estalla la huelga persiguiendo como objetivo; lograr la reinstalación

(61) BLANQUEL MORAN. Op. cit. P. 47.

en sus empleos de los miembros de la mesa directiva del sindicato, sosteniendo que el acto lesionaba los intereses profesionales del grupo y daba lugar a un conflicto colectivo, pues significaba un ataque a la vida de las organizaciones obreras y la ruptura del equilibrio entre el capital y el trabajo.

Entre los principales argumentos que sustenta la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la mencionada ejecutoria, destacan los siguientes:

... "Es cierto que el trabajador cuando es separado de su trabajo puede intentar la acción de reinstalación, pero no lo es menos cuando la separación se hace en masa y comprende a los miembros de la mesa directiva, existe ya no sólo un interés individual, sino colectivo, el conflicto deja de ser individual y puede dar, en consecuencia, lugar a la huelga..."

Por otra parte señala la misma resolución:

... "consultando estadísticas francesas se ve, que el veinticinco por ciento de las huelgas, durante los últimos años, tuvo como finalidad, sea solicitar la separación de representantes del patrono, sea pedir la reinstalación de trabajadores separados como consecuencia de su labor sindical..." (62).

Apoyándose en esta ejecutoria el grupo 6 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dictó una resolución semejante el día 8 de julio de 1937 en la huelga entablada en contra de la "FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS EL ANGEL S.A." radicada bajo número de expediente B193713888 (503), resolución que dada su importancia en el presente estudio, se transcribe parte de la misma :

... "De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, la separación de los miembros del Comité Ejecutivo de un Sindicato, en

(62) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo XLIX, 2ª Parte, - 1938. Amparo en Revisión 2540136 Secc. 2ª, 26 de Agosto de - 1936. p. 1682.

traña un desequilibrio entre los factores de la producción, que puede fundar legalmente un movimiento de huelga, porque el sindicato es la base sobre la que los trabajadores pueden perseguir su equilibrio con el capital, ya que las organizaciones sindicales contrarrestan la fuerza económica del patrón con la que presta a los obreros su organización. Por lo tanto, la separación de los miembros del Comité Directivo de un sindicato, no debe considerarse como conflicto individual, porque lesiona no solamente al interés particular de dichos miembros, sino el interés colectivo de la Agrupación.

Ahora bien, la petición número 11 y relativa a que la empresa se abstuviera de llevar adelante su intención de despedir a los señores Vázquez, Espina y Chávez por considerar la huelguista que tal acto implicaba de llevarse a efecto, un desequilibrio entre Capital y Trabajo, por haber sido nombrados las referidas personas miembros del Comité Ejecutivo del sindicato, y entrarían en funciones en la fecha señaladas por la Asamblea que los eligió; debemos concluir a priori que la petición expresada si es motivo de huelga, por las siguientes consideraciones:

a). En primer lugar, porque la pretensión de separación referida en el pliego, de acuerdo a lo manifestado por la promovente en autos, no quedó en expectativa, sino que fué consumada por la propia empresa con fecha nueve del mes de junio, según lo declara en la promoción inicial, así como en el acta del Inspector de Trabajo, y misma que en copia, corre agregada a autos.

b). Sentado el precedente anterior, cabe estimar, con fundamento en el artículo 550 de la Ley en la materia, relacionado con la fuerte presunción que nace del contenido del Acta del Inspector Federal del Trabajo, ya aludida, que el patrón y promovente en este asunto, tenía conocimiento de que los señores Silvino Vázquez, Dionisio Chávez y Mariscal Espina, venían asesorando y dirigiendo al Sindicato huelguista de tiempo atrás al presente movimiento de huelga, y que además habían sido elegidos para integrar el nuevo Comité Ejecutivo del Sindicato, que debía entrar en funciones el 30 de junio próximo pasado, según se determina con el

oficio que a solicitud de esta Junta remitió el Jefe de la Oficina de Registro de Asociaciones, y por tanto debió abstenerse de efectuar la separación de las aludidas personas, para no provocar un desequilibrio entre Capital y el Trabajo, motivo de la huelga, de acuerdo con la fracción I del tantas veces mencionado 260; y en todo caso si el acto ya había sido consumado como efectivamente lo fué, podía haber restablecido tal equilibrio armonizando los derechos del Trabajo con el Capital, con sólo acceder a la reinstalación de los trabajadores mencionados.

c). Porque efectivamente la separación de los miembros del Comité Ejecutivo de un Sindicato, de acuerdo con la última ejecutoria de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 10 de septiembre del año próximo pasado y relativa al amparo promovido por el Sindicato de Trabajadores de la Línea de Circunvalación, contra actos del C. Presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, y otras autoridades, entraña un desequilibrio entre los dos factores de la producción; expresando, dicha ejecutoria en lo conducente "quiere decir lo anterior que el Sindicato es la base para que los trabajadores puedan perseguir un equilibrio entre los dos factores de la producción puesto que las organizaciones sindicales equilibran las fuerzas, oponiendo a la fuerza económica del patrono la que proporciona la unión, y siendo así, es indudable que todo acto de patrono que tienda a destruir la organización sindical, o al menos, a impedir que el sindicato desarrolle sus funciones normales, no sólo rompe el equilibrio entre Capital y Trabajo, sino que destruye el supuesto indispensable para que ese equilibrio pueda algún día lograrse"; lo cual quiere decir que todo acto de separación de los miembros de un Sindicato o de la labor contraria a los fines de la agrupación, ejecutados por el patrón implican un desequilibrio entre Capital y Trabajo, porque lesionan y van directamente, no contra un interés individual, sino contra un interés colectivo, dado que representan ese sindicalismo, consiste en la defensa no tanto de un interés individual, de un obrero en sí sino del interés colectivo, de la masa trabajadora en su totalidad frente a la fuerza contraria y poderosa del Capital, ante la cual el trabajador -

sindicalizado tiene que permanecer íntimamente unido para no ser aplastado en la contienda, de donde y en consecuencia si el patrón con sus actos tiende a romper esa unión, para la mejor defensa de sus intereses, está efectuando un acto que implica y destruye el equilibrio entre los factores de la producción; de donde y concluyendo con esa ejecutoria que en otra parte dice... "es claro que cuando se ataca el interés colectivo, el conflicto - - deja de ser individual y puede dar en consecuencia lugar a la huelga..."; debemos nosotros estimar - que en el presente caso atacado como fue el interés colectivo del Sindicato huelguista si existió un desequilibrio entre Capital y Trabajo, achacable al patrón, y por consecuencia base de la huelga de que se trata con apoyo en la referida fracción I del artículo 260 del tantas veces mencionado ordenamiento.

d). Porque sin conceder, que el patrón promovente de este juicio no hubiera tenido conocimiento de que los trabajadores Vázquez, Espina y Chávez, al ser separados de su trabajo, formaban parte del Comité Ejecutivo del Sindicato que debían de tomar posesión al fenecer la gestión anterior, cabe asimismo estimar que el acto del despido ejecutado por el promovente implicó de todos modos un desequilibrio entre la empresa y los trabajadores apreciando en su recta interpretación el espíritu de la Ejecutoria aludida; de donde y en opinión de esta Autoridad para que exista desequilibrio entre Capital y Trabajo, por concepto de ataques por parte del Capital a los intereses colectivos del trabajador, no es necesario que dichos ataques se ejecuten directamente y contra miembros del Comité Ejecutivo que debe de velar por la defensa del interés colectivo de la masa trabajadora frente al patrón, pues de no ser así esos ataques de todas maneras conseguirán romper la unión de la Agrupación sindical y desorganizarla, dejándola en consecuencia en un plano de inferioridad y falta de fuerza para la defensa frente a la maquinaria poderosa del Capital.

e). Porque sentado todo lo anterior y visto que la huelga de que se trata en su proceso y forma se apegó a todo lo dispuesto por los artículos relativos del título en la materia, cabe declarar'

con el fundamento de Ley tantas veces mencionado, que la huelga en el presente caso, tuvo por objeto conseguir el restablecimiento del equilibrio - destruido entre los factores de la producción, - por actos ejecutados por el patrón...", (63).

La mencionada resolución al igual que la ejecutoria dictada por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos conduce a observar, que en ambos movimientos la huelga es procedente ante el despido de un funcionario sindical. En la Fábrica de Hilados y Tejidos "EL ANGEL S.A.", inclusive, es existente para todos los efectos legales el movimiento huelguístico aún cuando los miembros del nuevo Comité Ejecutivo no ha tomado la dirección del sindicato, pero que ya fueron electos y sólo están pendientes de la fecha de posesión de los cargos. Ambas resoluciones coinciden en que el despedir al líder sindical constituye un ataque al interés colectivo de la Agrupación que se traduce en un desequilibrio de los factores de la producción.

El dos de julio de 1943 la Suprema Corte de Justicia de la Nación ratifica que el despido de un dirigente sindical es motivo de huelga, en el Toca número 449/43/1ª, en la empresa denominada; "MANUEL M. CONDE S.A."

Mismos criterios sustentados en otros conflictos, como es el caso planteado por "EL SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA HULERA MEXICANA", en el propio año de 1946 en el expediente laboral 191/46, en donde se resolvió de la siguiente forma:

..."una de las formas reconocidas como ataque a la integridad de los sindicatos, es la despedida de sus directivos y funcionarios sindicales, pues es evidente que los trabajadores tienen interés en conservar a la cabeza de sus organizaciones a los elementos que han considerado más preparados para la defensa de sus intereses y, en

(63) REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Secretaria del Trabajo, 1937. Tomo 7, p. 62.

consecuencia, el despido de los trabajadores que ocupan puestos de elección en los órganos sindicales, afecta el interés colectivo y dá motivo legal a la huelga, con el fin de que se obtenga el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo..."

Las anteriores resoluciones denotan un sentido tutelar de los miembros de la mesa directiva sindical de los trabajadores y que permitía olvidar la era prohibitiva, etapa de la historia de infausta memoria para el proletariado.

Nuestro más alto Tribunal de Justicia modificó su criterio al resolver el Toca número 9704/46/2ª, en la negociación denominada; "LA CONSOLIDADA S.A.", resolución fechada el día 8 de agosto de 1947, y que al parecer es el precedente que el legislador de 1970 toma para la creación del párrafo segundo del artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo. Señala la mencionada ejecutoria:

... "De conformidad con el criterio uniformemente seguido por la Cuarta Sala, el patrono puede rescindir unilateralmente el contrato de trabajo del obrero en cualquier momento, pero si posteriormente, no comprueba la causa de rescisión, debe pagar al obrero las prestaciones a que se refiere el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que ningún distingo establece entre el obrero despedido, por ser funcionario sindical como tampoco establece la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal. El despido de un funcionario sindical se traduce en un perjuicio directo para él, como particular, en su calidad de trabajador asalariado y en ese aspecto es indiscutible que tiene una acción individual para reclamar en juicio al patrono, su reinstalación o el pago de una indemnización constitucional, con las prestaciones accesorias correspondientes. Al mismo tiempo, el despido de ese propio funcionario sindical se traduce en un perjuicio para los trabajadores al servicio del patrono ya que resta uno de sus miembros al grupo que tiene encomendada la defensa de los intereses comunes de esos trabajadores, aún cuando no quedan"

éstos sin representación por subsistir en sus empleos los demás miembros de la directiva sindical, sin embargo, para compaginar la amplia facultad -- que tiene el patrono para rescindir unilateralmente el contrato de trabajo de cualquiera de sus obreros, con la libre determinación de las asambleas sindicales para designar a sus representantes ante el patrono, debe aceptarse que por virtud del despido de cualquier funcionario sindical, éste queda privado de su empleo, desde el momento mismo en que es despedido, pero en cambio a pesar, de la rescisión de su contrato por el patrono, continúa teniendo la representación de los trabajadores hasta la fecha en que en última instancia sea resuelto el juicio que promueven en contra del patrono con motivo de la separación injustificada, pues de esta manera ni el patrono podrá rescindir unilateralmente el contrato de cualquiera de sus obreros, ni el mencionado patrono tiene ingerencia alguna en el gobierno interior del sindicato formado por trabajadores a su servicio. Establecido lo anterior, se concluye que el despido de un funcionario sindical o de la masa de los miembros de la directiva de un sindicato, no constituye un motivo legal de huelga por no afectar los factores de la producción, ya que a pesar del despido, el afectado o los afectados continúan teniendo la representación de los trabajadores ante el patrono hasta que sea resuelto el conflicto individual planteado en el juicio que se hizo referencia...". (64).

De esta ejecutoria de nuestro más alto Tribunal de Justicia se desprende, que tanto el despido de un funcionario sindical o de la masa de la mesa directiva, no constituye un objetivo de huelga, debiendo él o los afectados acudir al procedimiento ordinario a solicitar; ya su reinstalación o bien su indemnización, con la salvedad de que en caso de que su reclamación sea la reinstalación podrán seguir representando los intereses

(64) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo XCIII. 2ª Parte, Quinta Época, 1947. Amparo en Revisión 9704/45. Séc. 2ª, 8 de agosto de 1947. p. 1411.

del sindicato, pero si se opta por la indemnización constitucional, creemos que no podrán seguir ostentándose como dirigentes, ya que la acción de indemnización nos dá a entender que no quiere continuar la relación de trabajo con el patrono, y al existir esa ruptura entre las partes, por ende existe con el liderazgo que representa con sus compañeros sindicalizados.

Por lo que consideramos a la citada ejecutoria un atentado a los intereses del líder obrero, a la libertad sindical y al derecho constitucional de ejercicio a la huelga.

A partir del anterior criterio de la Corte, las actuaciones de las Autoridades laborales ante el despido de un funcionario sindical se han circunscrito a la disposición contenida en el numeral 376 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que vé a su párrafo segundo, es decir, el líder separado de la fuente de trabajo es enviado al procedimiento ordinario.

En Monterrey, Estado de Nuevo León, vuelve a nacer el tema' del despido de un dirigente sindical, precisamente en el lugar' donde se encuentra el núcleo empresarial más importante del país, espacio y territorio en donde la lucha sindical encuentra fisuras en algunas organizaciones de trabajadores por existir un grupo considerable de sindicatos blancos. Lugar donde la lucha obrera por la titularidad de los contratos colectivos se convierte en una guerra fratricida entre hermanos de una misma clase, pero organizados en diferente central obrera.

Es aquí, en este lugar del norte del país donde vuelve a escucharse la voz del dirigente sindical cuando es despedido por el patrono, acudiendo al ejercicio del derecho de huelga; arma suprema de los trabajadores, que como señala Trueba Urbina: " La huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles' en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico...", (65).

(65) ALBERTO TRUEBA URBINA. Op.cit. p. 368.

Es aquí en el Estado de Nuevo León, en que los dirigentes' sindicales (aunque no olvidan el criterio sustentado por la H.' Suprema Corte de Justicia de la Nación) presentan emplazamiento de huelga, por conducto del "SINDICATO DE TRABAJADORES MEDALLA' DE ORO", en contra de la empresa denominada: "Fábricas Medalla' de Oro S.A.", radicándose el expediente 1354/1965 ante la H. Junta Número 3 de la Local de Conciliación y Arbitraje de esta - - Entidad Federativa, siendo escuchados los trabajadores obreros' miembros de la mesa directiva del sindicato aludido, por la - - autoridad laboral citada, declarando legalmente existente el - - movimiento huelguístico mediante la resolución pronunciada el día 2 de septiembre de 1965.

La resolución, quien por cierto fue realizada por nuestro - - catedrático Lic. César Garza Ancina, se encuentra fundamentada' en diversos criterios doctrinales de juristas connotados como - - Mario De La Cueva, J. Jesús Castorena, etc., así como en los - - principales precedentes sustentados por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Autoridades laborales. Además en los - - Convenios Internacionales ratificados por México, como es el - - caso del Convenio 87 de la Organización Internacional del Tra - - bajo. Convenio que al ser ratificado por el H. Senado de la Re - - pública es fuente de derecho laboral en los términos de los - - artículos 6 y 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Parte de la resolución mencionada, establece lo siguiente:

"Ahora bien, la segunda petición relativa' a que la empresa despidió al Sr. Mauro Yañez Villegas miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de Medalla de Oro (Secretario de Organización, Propaganda y Estadística) a juicio de este Tribunal, sí constituye un motivo legal' de huelga por afectar el equilibrio entre los - - factores de la producción: 1).- En primer lugar' porque la empresa en su escrito de contestación' reconoce expresamente que consumó la separación' del citado miembro del Comité Ejecutivo del sin-

dicato. 2).- Porque la separación de miembros - del Comité Ejecutivo de un sindicato.....entraña un desequilibrio entre los factores de la producción...

En otra parte de la resolución se encuentran los argumentos en que basa el fundamento doctrinal del motivo de huelga en el caso planteado, y que son los siguientes:

... "Por otra parte, los argumentos esgrimidos - por este Tribunal encuentran fundamento a su vez en la opinión de los eminentes tratadistas de la materia Dr. Mario De La Cueva y J. Jesús Castorena; quienes al respecto en sus obras dicen: "El equilibrio entre los factores de la producción - supone un primer elemento y es el respeto al derecho colectivo del trabajo y especialmente, a la libertad de asociación profesional frente al empresario. El derecho colectivo del trabajo expresa, ante todo, una determinada estructura de las fuerzas económico sociales, basada en el principio de libertad de los hombres y de sus asociaciones, por lo que es indudable que si alguna de dichas fuerzas desconoce a la otra o pretende destruirla, rompe el equilibrio entre Capital y el Trabajo y se coloca al margen de la Constitución. Hemos afirmado que las fracciones segunda y tercera del artículo 260 de la Ley no agotan el espíritu de la fracción XVIII y que así lo estimó el legislador, al incluir el precepto constitucional en el citado artículo 260 de la Ley; falta, desde luego, una disposición sobre el derecho a la existencia y a la libertad de los grupos profesionales, tanto más necesario por cuanto esos grupos representan la nueva estructura económica de la sociedad y son fuente y la garantía del derecho del trabajo. El equilibrio entre el Capital y el Trabajo se rompe cuando se destruyen sus supuestos, esto es, si se niega la existencia de las organizaciones obreras o se atenta a su libertad por los empresarios, o cuando éstos se niegan a discutir con los sindicatos las condiciones generales del trabajo. La fracción XVIII del artículo 123 es una garantía de la fracción XVI, pues permite imponer, mediante la huelga, el respeto al derecho de asociación profesional..."

Concluye la mencionada resolución con lo siguiente:

... "debemos nosotros estimar que en el presente caso atacado como fue el interés colectivo del - sindicato huelguista sí existió un desequilibrio entre Capital y Trabajo, achacable al patrón, y por consecuencia base de la huelga de que se trata con fundamento en la fracción I del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento, la empresa en la especie no le reconoce al afectado Yañez Villegas la representación de los trabajadores ante ellas, según se desprende de la respuesta que dió el Gerente señor Juan Pozas Cantú a las preguntas 57 y 58 que le fueron formuladas por la contraparte, y es de hacer se notar que el juicio laboral ordinario que promovió Mauro Yañez Villegas todavía no se ha resuelto en definitiva...". (66).

De la transcripción parcial del mencionado conflicto Fábricas Medalla de Oro S.A., cuya resolución retoma los antecedentes históricos mencionados en este trabajo, robustecen nuestra tesis de que el despido de un funcionario sindical cuando es separado por el patrono es objeto de huelga.

Lamentablemente no se llegó a sentar ejecutoria por la autoridad Federal, ya que el conflicto fue resuelto por la actividad conciliadora de los integrantes de la H. Junta Especial Número 3 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, más sin embargo deja su precedente que indica el sentido tutelar para los miembros de la mesa directiva de la agrupación sindical de los trabajadores, cuando son separados por el ente patronal.

En otro orden de ideas, la interpretación a que nos conduce el artículo 376, párrafo segundo, cuando menciona... "continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos..." no tiene razón de ser, no tiene fundamento la me-

(66) JUNTA ESPECIAL # 3 DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE NUEVO LEON. Exp. No. 1354165. 2-IX-65. Archivo.

ción acerca de los estatutos, porque precisamente estos son la norma máxima a que están obligados respetar los dirigentes y - - sus representados, documento que reglamenta los casos en que un dirigente o líder o cualquier otro miembro de la organización - sindical, se les aplica la cláusula de exclusión por separación del seno sindical y por ende de la empresa en donde labora; - - cláusula que la doctrina denomina; "de consolidación sindical", aplicada a los miembros de la organización de los trabajadores cuando alguno de ellos (principalmente los dirigentes) son deshonrados, corruptos y traidores al sindicalismo.

En consecuencia, cuando el dirigente es separado o despedido por el patrono o su representante legal, debe de acudir al emplazamiento de huelga, procedimiento en el cual el patrono - - deberá acreditar la justificación de su proceder en contra del miembro de la mesa directiva del sindicato afectado.

Procedimiento, que dada su naturaleza es más expedito en razón de que se suspenden las actividades dentro de la empresa o negociación, por lo tanto se interrumpe la producción y así - el patrono que pretenda despedir a un funcionario sindical le - apremiará la solución del conflicto colectivo, no así el procedimiento individual a que nos remite el numeral 376 párrafo segundo de nuestra codificación laboral, que como quedó señalado anteriormente impediría un juicio demasiado largo y pérdida de tiempo, siendo aplicable aquel principio aprendido en nuestra aula; "Justicia que se retarda, es Justicia que se deniega", - por ello cuanto razón tenía Gustavo Radbruch al definir la idea de Justicia Social; "La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre Capital y Trabajo, - estando íntimamente vinculado al bien común".

Por lo consiguiente debe suprimirse el tantas veces mencionado párrafo segundo del numeral 376 de nuestra codificación - laboral.

Coincidimos con nuestro asesor Lic. César Garza Ancira, no ser conveniente de que se redacte una fracción más a nuestro Ordenamiento laboral en su artículo 450, "porque entre más se normaliza una Ley, existe mayor restricción de la institución - aunque esta se precise".

Con la desaparición del párrafo aludido podemos impedir - - que el empresario, por los conceptos vertidos en este estudio; - por capricho o por contar con el poder económico suficiente - - para liquidar no a uno, sino a varios trabajadores o en su defecto, porque el líder con fundamentos en planteamientos ha - - conseguido para sus compañeros nuevas conquistas sindicales en su beneficio, y que con otro dirigente o sindicato blanco no se hubiesen obtenido o se hayan aplazado su realización.

En otro contexto, debemos recalcar que algunos sindicatos, por no decir la mayoría, no cuentan con fondos económicos suficientes para sostener al o a los dirigentes despedidos durante un largo tiempo, ya que estos tienen que llevar el sustento - - diario a sus familiares, de ahí que resulta más grave, más minifiesto el desequilibrio que se causa entre ambos factores de la producción, por supuesto en detrimento del factor Trabajo.

De antemano debemos aclarar que esta proposición no pretende interrumpir o terminar con el aparato productivo del país, - pues si bien es cierto, que antes el líder obrero se encontraba peleándose con el patrono a diario, hoy los dirigentes actúan con mayor inteligencia, con ponderación, demostrando capacidad de negociación y no de fuerza para poder resolver los problemas actuales que son diferentes a los anteriores.

Hoy el sindicalismo revolucionario lucha por el cambio de las actuales estructuras sociales, económicas y políticas que imperan en nuestro sistema, preparando a los trabajadores para escalar otros mejores niveles de vida y, estar en posibilidades

de enfrentar con éxito los retos que nos depara el futuro.

Hoy se lucha por un verdadero salario remunerador, ya que el salario mínimo contraviene el espíritu contenido en la fracción VI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, pues no es suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, ni en el orden material, social y cultural, mucho menos para proveer la educación de los hijos.

Hoy se busca afanosamente por el control de los precios, vivienda para todos los trabajadores, una mejor seguridad social; se encuentra por la implantación de cuarenta horas distribuidas en cinco días con pago de cincuenta y seis horas.

Para el obrero ya no es aceptable que el trabajo sea la única preocupación de su vida, sino enfocar el trabajo y el tiempo libre para alcanzar el bienestar en condiciones de dignidad.

La reducción de las horas de trabajo no supone la paralización del aparato productivo durante dos días, sino por el contrario; las instalaciones y máquinas deben de trabajar a su capacidad máxima, a fin de abatir los costos de manufactura mediante mayores volúmenes de producción. Los días de descanso de unos permite posibilidades de ocupación para otros, lo cual da oportunidad a un mayor acceso de número de trabajadores a las fuerzas productivas, cuyo poder de compra fortalece la sociedad de consumo que vivimos. Ante esta situación la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza al respecto un análisis que revela que tanto empresarios como empleados, han vislumbrado beneficios mutuos, ante la evidencia de que los trabajadores rinden en menor tiempo de trabajo intenso, que en una jornada larga de actividad a medias. Por otro lado, los empleados se han dado cuenta de que su vida laboral podría cambiar, al dedicar más tiempo a sus responsabilidades familiares, a sus

aspiraciones intelectuales o a sus distracciones, mientras que las empresas también desearían de aflojar la rígida estructura - por muchos años en la relación patrón-trabajador vigente.

Por ello, los dirigentes están conscientes de que el cambio que anhela el proletariado, el movimiento organizado, no se obtendrá por decreto ni por la violencia y, que al hacer uso de - del derecho de huelga sólo la utiliza como el hombre que porta una arma y acude a ella en lances extremos, cuando es atacado o amenazado, es decir, en legítima defensa de un derecho de clase de un derecho constitucional y por ende de justicia social.

En base a las consideraciones vertidas en este trabajo nos permitimos proponer las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA. El despido injustificado de un funcionario de la mesa directiva de la organización sindical de los trabajadores constituye objeto de huelga; exigiendo su reinstalación en el seno del trabajo.

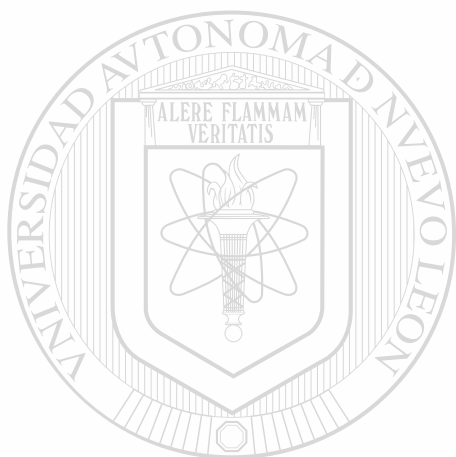
SEGUNDA. La separación de los dirigentes sindicales llevada a cabo por el ente patronal, rompe el equilibrio entre los factores de la producción, Trabajo y Capital.

TERCERA. El emplazamiento de huelga debe de estar fundamentado en la fracción I del artículo 450, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

CUARTA. Debe de suprimirse el segundo párrafo del artículo 376 del Ordenamiento Laboral, por contener un espíritu patronal, ya que si bien es cierto que de acuerdo con esta disposición - los miembros de la mesa directiva de la asociación profesional pueden seguir ejerciendo sus funciones, también es verdad que al carecer de fondos la organización obrera para el sostenimiento de sus dirigentes separados, impide cumplir la misión histórica que les ha asignado la base trabajadora.

QUINTA. El ejercicio del derecho de huelga cuando un dirigente sindical es separado por el patrono, encuentra su fundamento en la libertad sindical elevada a norma constitucional.

El Sustentante.

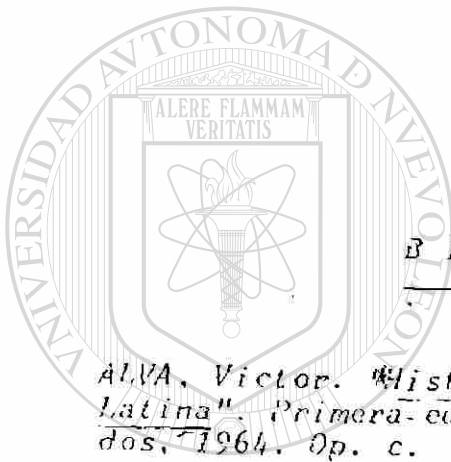


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





B I B L I O G R A F I A

ALVA, Victor. "Historia del Movimiento Obrero en América Latina". Primera ed., México. Ed. Libreros Mexicanos Unidos, 1964. Op. c.

ANGUIANO, Arturo. "El Estado y la Política Obrera del Cardenismo". Octava ed., México. Colección Problemas de México. Ed., ERA, 1984. Op. c.

ARAJZA, Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano". - T. II. Primera ed., México. Ed. Cuauhtemoc. Op. cit.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "La Huelga: Un Análisis Comparativo". Primera ed., México. Ed. Electrocomp. S.A. - UNAM, 1983. Op. cit.

BLANQUEL MORAN, Mario. "La Colmena. Protesta Obrera en Nicolas Romero. (1919)". F.I., en "Páginas Obreras". Primera ed., Estado de México. Ed. Talleres Gráficos del Gobierno del Estado de México. 1982. Op. cit.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. "Derecho Constitucional Mexicano". Tercera ed., México. Ed. Porrúa S.A. 1979. Op. c.

CABANELLAS, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral". - - T.II. Buenos Aires, Bibliográfica Omeba. 1968. Op. c.

CARMELYNCK, G.H. y LYON CAEN, G. "Derecho del Trabajo". - Quinta ed., española, Madrid. 1972. Op. c.

CARRO IGELMO, José. "Introducción al Sindicalismo". Barcelona. 1971. Op. c.

CASTORENA, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Sexta ed. México. 1984. Op. cit.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada". Décima ed., México. Ed. Trillas. 1983. Op. cit.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia". Segunda ed., México. Ed. Esfinge, S.A. 1984. Op. cit.

CONACURT. "El Programa del Partido Liberal Mexicano". Primera ed., en Documentos Cívicos de los Trabajadores. México. Ed. CONACURT. 1977. Op. cit.

CONGRESO DE LA UNION. "Los Derechos del Pueblo Mexicano". Cámara de Diputados de la XLVI Legislatura. T.II. y T.III. 1ª. ed. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1967, Op. cit.

CORDOVA, Arnaldo. "La Clase Obrera en la Historia de México". Segunda ed., México, Ed. Siglo XXI. 1981. Op. c.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo", T.I. Cuarta ed. México. Ed. Porrúa S.A. 1974. Op. cit.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Las Limitaciones Estatales a la Libertad Sindical". en Revista Mexicana del Trabajo, 8ª - Época, T.I. Jul-Sep., STPS, número 3. 1977. Op. c.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Organización y Funcionamiento de los Sindicatos". Primera ed., México. Ed. Porrúa S.A. - - 1983. Op. c.

DE FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo". Vol. IV. - Segunda ed., Buenos Aires, Ed. Depalma. 1967. Op. c.

DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". T.I. - Cuarta ed., México. Ed. Porrúa S.A. 1959. Op. c.

DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". T.II.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". T.II. Tercera ed., México. Ed. Porrúa, 1984. Op. cit.

DE PINA L. Rafael. "Diccionario de Derecho". Décima ed., - México. Ed. Porrúa S.A. 1981. Op. c.

DEL CASTILLO, Efraín R. "Sindicalismo: Factor de Poder - Político". Buenos Aires. Ed. Depalma. 1984. Op. c.

DÍAZ CARDENAS, León. "Cananea, Primer brote del Sindica - lismo en México". Tercera ed., México. CHESMO, 1980. Op. c.

ESCARCEGA, Florencia. "El Poder Obrero en México", México Ed. Mundiales S.A., 1976. Op. c.

GARCÍA CANTU, Gastón. "El Socialismo en México". Cuarta - ed., México. Ed. ERA.

GARCÍA, Luis Alberto. "Primera huelga del Occidente", en 'Diario "EL NACIONAL", T.X. Número 20.868, 20 de marzo de '1987. Op. cit.

GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. "Epistolario y Textos de Ricardo Flores Magón". Primera Reimpresión., México. Ed. Fondo de Cultura Económica", 1973. Op. cit.

GRAHAM F. Leonardo. "Los Sindicatos en México". México, - Ed. Atalamiliztli. 1969. Op. c.

GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Déci - mocuarta ed., México. Ed. Porrúa S.A. 1984. Op. cit.

HERRANDEZ, Salvador. "Tiempos Libertarios. El Magonismo - en Cananea, Río Blanco y Baja California". en La Clase - Obrera en la Historia de México. México. Ed. Siglo XXI, - 1980. Op. c.

HURLLOCK, Elizabeth. "Psicología del Adolescente". Tercera ed., México. Ed. PAIDÓS. 1979. Op. cit. ®

LOPEZ APARICIO, Alfonso. "El Movimiento Obrero en México!" Segunda ed., México. Ed. JUS. 1958. Op. c.

MEJÍA PRIETO, Jorge. "El Poder tras de las Gafas", México Ed. Diana. 1980. Op. c.

PEÑA SAMANIEGO, Heriberto. "Río Blanco". México, CHESMO.- 1972. Op. cit.

PLASCENCIA FLORES, Julio A. "Industria Textil y Movimien - Obrero en Tepic". Primera ed., Tepic, U.A.N. 1984. Op. cit.

POVIATOWSKA, Elena. "La Primera Huelga en México", en "Re - vista "TIEMPO", Número 2348, México. 12 de mayo de 1987.- Op. cit.

PORRAS y LOPEZ, Armando. "Nueva Ley del Trabajo". Décimo-cuarto ed., México. Ed. Porrúa S.A., 1984. Op. cit.

SALAZAR, Rosendo. "La Carta del Trabajo de la Revolución". Primera ed., México. Ed. Libro Mex. 1960. Op. cit.

SALAZAR, Rosendo. "Las Pugnas de la Gleba". Vol. I. México. Comisión Nacional Editorial. 1972.

SECRETARIA DE EDUCACION OBRERA, C.T.M. "La Huelga de Cananea", en Historia del Movimiento Obrero. Primera ed., - México. Talleres Gráficos de la C.T.M. 1985. Op. cit.

SECRETARIA DE EDUCACION OBRERA, C.T.M. "El Magonismo en México". en Historia del Movimiento Obrero. México. Talleres Gráficos de la C.T.M. 1985. Op. cit.

SECRETARIA DEL TRABAJO. "Revista Mexicana del Trabajo", - T. 7. Talleres Gráficos de la Nación. 1937. Op. cit.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. "Convenios Ratificados por México". Tercera ed. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1984. Op. cit.

TRIGO, Octavio M. "Ley del Trabajo de 1931". Primera ed. México., Ed. Tipografía SAG. 1937. Op. cit.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Teoría Integral. Cuarta ed. México. Ed. Porrúa. 1983. Op. cit.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. "Ley Federal del Trabajo". 54ª ed. México. Ed. Porrúa S.A. 1986. Op. c.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1857.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Ley del Trabajo del Estado de Nayarit de 1918.

JURISPRUDENCIA

a). SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA.

TOMO XLIX, 1938. SEGUNDA PARTE. Agosto 1936. (Sentencias dictadas por la Suprema Corte en el Tercer trimestre de 1936). México. Antigua Imprenta de Murgía' 1936). p. 1682. Sind. Trabajadores Línea Circunvalación.

TOMO LXXVII, 1943. PRIMERA PARTE. Julio 1943. (Sentencias dictadas por la Suprema Corte en el Tercer trimestre de 1944). México. Antigua Imprenta de Murgía' 1943). p. 364. Soc. "Manuel M. Conde", S.A.", S.A.

TOMO XCI11, 1947. SEGUNDA PARTE, Jul. Agosto 1947. - - (Sentencias dictadas por la Suprema Corte en el Tercer trimestre de 1947). México. Antigua Imprenta de Murgía 1948). p. 1411. La "Consolidada", S.A.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

b). APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

7ª, Epoca, 5ª, Parte. Vol. 40. Pág. 57, Amparo Directo 2260171. DORSET S.A. Págs. 126 y 127. Tesis 1917-1975.

