

2e9 27



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

ASPECTOS DE LA NUELBA Y DE LA NOTIFICACION
DEL EMPLAZAMIENTO DE LA MISMA

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

presenta

JOSE FRANCISCO ARROYO PAREDES

México, D. F.

1982



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
<u>CAPITULO PRIMERO</u>	3
Antecedentes generales del Derecho de Huelga en México.	4
1. Las huelgas de Cananea y Río Blanco.	8
2. Consecuencias del triunfo de la Revolución y sus logros en materia de huelga.	17
3. Principales ponencias en el Congreso Constituyente erigido en la ciudad de Querétaro en 1916, en relación a la huelga.	26
4. Disposiciones de la Constitución de 1917 vigente sobre el Derecho de Huelga.	33
<u>CAPITULO SEGUNDO</u>	36
Naturaleza Jurídica de la Huelga	37
1. Fundamento social de la Huelga.	41
2. Finalidades de la Huelga.	43
3. Conceptos de Huelga.	47
4. Elementos de la Huelga.	56
5. El titular del Derecho a Huelga.	62
<u>CAPITULO TERCERO</u>	67
El Proceso a Huelga.	68
1. Período de gestación.	72

	PAG.
2. Período de Pre-Huelga.	75
3. Período de estallamiento.	84
4. El nuevo procedimiento de huelga contemplado en la Nueva Ley Federal del Trabajo en vigor.	95
<u>CAPITULO CUARTO</u>	99
Los aspectos de la notificación del emplazamiento a Huelga.	100
1. Concepto de notificación.	101
2. Concepto de emplazamiento.	105
3. La designación del patrón como depositario de los bienes de la empresa.	109
4. El nuevo artículo 924.	112
CONCLUSIONES.	119
BIBLIOGRAFIA.	124
LEGISLACION CONSULTADA.	127
DOCUMENTOS Y REVISTAS CONSULTADAS.	129

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Hablar sobre este tema, es remontarnos a los principios o albores de la Revolución Mexicana de 1910, como nuestros héroes revolucionarios, agobiados por la explotación a que eran objeto, se lanzan a la lucha en busca de ese ideal libertario de justicia, que viene a re-dituar en el triunfo y el reconocimiento de sus derechos.

El derecho de huelga plenamente admitido como una realidad social por los legisladores de la Constitución de 1917, ha traído consigo el respeto a las inquietudes de la clase obrera, en la cual se hace constar el espíritu de proteger a los trabajadores, ante los constantes abusos del sector capitalista e industrial. Ante la magnitud de este problema han surgido diversos criterios de los tratadistas en la materia, en cuanto a los deberes y derechos tanto del obrero como del patrón y sus consecuencias jurídicas en cuanto al desacato del procedimiento del movimiento huelguístico.

Otro punto de partida es el que sustenta la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en base al sinnúmero existente de jurisprudencias sobre la materia que se trata, en virtud de la importancia que reviste el hacer del conocimiento del patrón las pretensiones de los trabajadores en una empresa antes de proceder a la suspensión de labores, que viene a ser el punto de partida de toda huelga.

Sustentar esta Tesis, me motivo a ello, fundamentalmente

por la gran importancia que reviste la notificación formal que llevan a cabo las Juntas, tanto Federal como Local de Conciliación y Arbitraje, al conocer en primera instancia el escrito que presentan las coaliciones de trabajadores, dándole entrever al patrón sus ambiciones mediatas e inmediatas y sus consecuencias jurídicas a que se ven envueltos con tal acto.

Ahora, a partir del primero de mayo de 1980, con las Reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1970, entra en vigor el proceso laboral, que contiene importantes cambios y a su vez éstos, reafirman los conceptos que sobre el procedimiento de huelga se venían manejando.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO

1. - Las Huelgas de Cananea y Rfo Blanco
2. - Consecuencias del Triunfo de la Revolución y sus Logros en Materla de Huelga
3. - Principales Ponencias en el Congreso Constituyente Erigido en la Ciudad de Querétaro en 1916, en Relación a la Huelga
4. - Disposiciones de la Constitución de 1917 Vigente, Sobre el Derecho a Huelga

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO. -

Los antecedentes más remotos existentes en nuestro país, respecto a la huelga, se ubican en la época de la Nueva España, al crear el Conquistador Español Hernán Cortez las primeras industrias o talleres artesanales, en los cuales ocupan como trabajadores a los indígenas que consideraban como los más aptos para desarrollar este tipo de labores. Con la expedición de las encomiendas, que era el medio por el cual se les dotaba de tierras a los soldados y oficiales que intervinieron directamente en la Conquista, además de que se les distribuía un cierto número de indios con fines "católicos y fiscales", pero que no fue otra cosa más que explotarlos para beneficio propio y hacer caso omiso a las obligaciones que las encomiendas dictaban.

El sentimiento del pueblo indígena en contra de la explotación y malos tratos a los que fueron objeto por parte de los conquistadores perduro por el tiempo.

No fue sino hasta el año de 1582 en que aparece el primer antecedente directo de una huelga o abandono de trabajo y se da en el Cabildo de la Catedral de la Ciudad de México. Sucedió cuando el Cabildo al revisar las cuentas de la Catedral encontró que los salarios de los ministriles y de los cantores era muy elevado y acordó reducirlo al hacer la notificación a los interesados, se produjo un cese en sus actividades, que fue solucionado mediante el pago de los salarios correspondientes al tiempo que duro el paro (14 de julio al 22 de agosto del mismo año),

así como la promesa de la restitución de los salarios originales, que fué el motivo principal del descontento que ocasiono dicho paro.

El auge desmedido que tomó la acumulación de los capitales (alta burguesía) asociados a los inversionistas extranjeros, trajo tras de sí, el fenómeno de la proletarización de los obreros y campesinos, que para defenderse del capitalismo se alían a la pequeña burguesía, la que en primera instancia es la dirigente en la lucha contra el adversario común, persiguiendo la defensa de sus derechos marginados a los extremos.

Las formas o procedimientos para tal fin son principalmente dos: la organización mutualista y la cooperativista. El maestro Trueba Urbina al referirse a este punto expresa: "A partir de la Independencia, tampoco se consiguió la libertad sindical; sin embargo como el hombre es un ser sociable por naturaleza, la manifestación mutualistas en México arranca del 5 de junio de 1853 en que se constituyó la Sociedad Particular de Socorros Anónimos". (1) Esta Sociedad fué tolerada por las autoridades, en virtud de que carecía de fuerza legal.

La Constitución Política de 1857, fué el primer instrumento con fuerza legal donde se inserto el Derecho del Trabajo y se plasmó en los Artículos 4o. y 5o., promulgada por Don Ignacio Comonfort. Eusebio Ramos expresa: "La libertad del trabajo es el antecedente de la

1- Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, México, 1950, pág. 60.

huelga, pues por virtud de esta libertad no puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad." (2) El Artículo 9o. consagraba la libertad de reunión, expresión y asociación; "a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse a los ciudadanos de la República del País. Ninguna reunión armada tiene derecho de liberar." Consagrando así un derecho colectivo y social inherente desde cualquier punto de vista a la clase trabajadora.

Si bien, es cierto que la Constitución de 1857 garantizaba el derecho de reunión, no protegió de modo expreso la huelga, que hubiera sido la forma legal para mejorar las condiciones de trabajo ya existentes. Aunado a esto, el Código Penal del 7 de diciembre de 1871 en su Artículo 925 estipulaba textualmente:

"Se impondrán de tres a ocho meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00, a los que formen un tumulto o motín o empleen cualquier otro medio de violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los propietarios o de impedir el libre comercio en la industria o el trabajo."

Enmarcando una prohibición así a todo movimiento de huelga.

El maestro Trueba Urbina al referirse a Don Antonio Martínez de Castro, autor del Código Penal de 1871, nos dice: "El ilustre

2- Derecho Sindical Mexicano, México, 1978, pág. 327.

jurisconsulta al sancionar las huelgas por imitación extra lógica." (3)
 Por su parte el maestro Demetrio Sodi expresaba: "En el Artículo anterior (925) están comprendidas las huelgas como contra la industria y el comercio." (4)

Este precepto legal dió cabida a que todo movimiento de huelga, fuera reprimido, pero no obstante de esta prohibición, dentro del ánimo de los obreros y campesinos, se empezaba a generar el descontento y a la vez la conciencia de que debían de luchar unidos por mejorar sus condiciones sociales y económicas.

Con la Constitución del "Círculo de Obreros" el 16 de septiembre de 1872, que tenía por objeto vigilar los intereses del trabajo y luchar por mejorar las clases obreras y proletarias, nace la primera asociación profesional de esta clase. En su libro "Evolución de la Huelga." El maestro Trueba Urbina al referirse al Círculo de Obreros opta: "La génesis de la Asociación Obrera en México, arranca con la formación del "Círculo de Obreros", primera expresión obrerista mexicana que interviene organizadamente, como clase, en la vida pública del País."

3- Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, México, 1950, pág. 56.

4- Nuestra Ley Penal, Segunda Edición, Librería de la Vda. de Ch. Bourer, México, 1918, Tomo II, pág. 537, Cit. por Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, pág. 58

1. - Las Huelgas de Cananea y Río Blanco. -

Las pésimas condiciones de trabajo que tenían que soportar los trabajadores de la Mina Oversight en Cananea, Son., así como la reducción del número de trabajadores y el recargo de labores sin el correspondiente aumento de salario, fueron las causas inmediatas para que estallara la huelga en esa localidad.

En la madrugada del 10. de junio de 1906, los mineros se amotinaron a la salida de la mina, prorrumpiendo en gritos: "¡Cinco pesos y ocho horas de trabajo! ¡Viva México!" en enérgica protesta contra los abusos de la compañía. Por este hecho se presentaron autoridades judiciales y administrativas municipales a las cuales se les informó la causa de su protesta, que denunciaba la nueva humillación que sufrían en el trabajo, retribuido sin equidad. Al tener conocimiento que en la mina Oversight se había declarado en huelga, otras minas como El Capote, La Demócrata, La Concentradora de Metales y la Fundición, secundaron el movimiento de huelga, lo que indica que el resentimiento de los mexicanos contra la compañía era general.

Los trabajadores presentaron un memorándum a la empresa en los siguientes términos:

"I. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

"II. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las siguientes condiciones:

1)- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

2)- El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos, por ocho horas de trabajo.

3)- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper, Co., no ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros, las mismas aptitudes que los segundos.

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

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

Este documento demuestra la resolución de los mineros mexicanos para recurrir a la huelga, para garantizar sus derechos como trabajadores y principalmente como nacionales, en virtud de la gran cantidad de trabajadores extranjeros que había en Cananea, los cuales eran técnicos en su minoría y otra parte los encargados de los ascensores, que constantemente provocaban problemas con los mineros, así también por primera vez se fija un salario y jornada del trabajo mínimos, pues en ese entonces las jornadas de trabajo eran de 10 y 11 horas y salarios de \$3.00 diarios. Y los salarios de los extranjeros eran de \$7.00 diarios como salario mínimo.

5- Ramos, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, México 1978, pág. 330.

El gerente de la compañía William C. Greene, envió su contestación al comité de huelguistas que precedían entre otros: Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Estevan B. Calderón, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, etc. que a la letra decía en algunos párrafos más importantes:

"Ustedes saben muy bien que esta empresa ha recibido varias indicaciones quejándose de los altos sueldos que se pagan en este mineral y suplicándonos que los reduzcamos, lo que siempre he rehusado, teniendo, como tengo, mucho orgullo y satisfacción personal por el bienestar y prosperidad de Cananea." "Por estas razones claramente verán ustedes que es imposible pagarles un peso más a cada uno de los operarios como piden." (6)

Con este movimiento de huelga nace la Unión Minera en base a la imperiosa necesidad que tenían los mineros de organizarse.

Al ver que la huelga alcanzaba proporciones considerables el Presidente de la Cananea Consolidated Copper Company, solicitó ayuda al Gobernador del Estado, Rafael Izábal, el cual tenía órdenes expresas por parte del Gobierno Federal de obrar como fuera necesario y con energía en la solución del problema en Cananea.

Por otra parte un grupo de más de 1500 huelguistas se dirigió a Ronquillo y a su paso por Buenavista, se les unieron 500 trabaja-

6- B. Calderón Esteban, Juicio sobre la Guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea, México, 1975, pág. 68.

dores por lo menos y otros 200 más de la Concentradora de Metales. Posteriormente se detuvieron en la fundición, en donde cerca de 1000 trabajadores seguían laborando, a los cuales les demandaron su solidaridad, paralizándolo su trabajo y engrosaron el mitín, lo mismo sucedió en la tienda de raya y en el edificio de las oficinas generales de la compañía, la manifestación suspendió su marcha frente a la maderería para solicitar el apoyo de los numerosos trabajadores que ahí prestaban sus servicios, pero fueron agredidos con mangueras de alta presión (con las que destinaban para apagar los incendios) bañando a un gran número de huelguistas, al querer entrar, así también los reprimieron con disparos de rifles, logrando matar y herir a un gran número de mineros, los cuales contestaron con piedras e incendiaron la maderería.

La gran columna se dirigió al Palacio Municipal a demandar justicia, pero fueron agredidos con descargas de fusilería de empleados armados por la compañía, resultando una masacre dispareja, en virtud de que los huelguistas sólo contestaban con piedras, algunos con el ánimo de repeler la agresión se dirigieron a las casas de empeño, las asaltaron y tomaron los rifles, pistolas y cartuchos existentes y así respondieron por igual a los provocadores, que tuvieron que retroceder ante el empuje que demostraron los mineros.

Al comprender la situación que se avecinaba, William C. Greene, solicitó ayuda a los Rangers americanos, que en gran número se aprestó a su demanda, contando además con la ayuda del Gobernador Izábal, que sumados a los primeros superaron en 200 hombres, perfecta

mente armados para proteger los intereses americanos en Cananea.

Con la excusa de propiciar a las negociaciones de las peticiones de los huelguistas, fueron apresados los principales líderes. Ante la resistencia generalizada de los mineros, se manifestaron en un nuevo mitin, que tenia como finalidad entablar pláticas con el Gobernador, pero antes de lograr su cometido fueron recibidos a tiros, hasta dispersar totalmente a la manifestación. Por otros lugares continuaba la caza de cualquier individuo considerado sospechoso, por lo cual se hizo inhumana la masacre.

Para tratar de calmar los ánimos, William C. Greene, aceptó las peticiones hechas en un principio por el movimiento de huelga, pero el Presidente Porfirio Díaz no aceptó. A los presos los enviaron a la cárcel de San Juan de Uilda a purgar una pena de 15 años de prisión y trabajos forzados.

Al tener conocimiento de los hechos el Gobierno Federal, tomó el asunto la Secretaría de Gobernación quien dió a la publicidad un informe del que sólo se hablaba de disturbios en Cananea, sin dar por menores de la situación real de los sucesos mineros,

La huelga de Río Blanco se originó principalmente por el absurdo reglamento que impusieron los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos, publicado el 4 de diciembre de 1906.

a) "Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.

b) Por el hecho de presentarse en sus labores los obreros

aceptan las condiciones de trabajo y los horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar, para cada turno y para cada semana de labor.

c) Es obligación del operario trabajar la semana completa siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad, etc., en caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.

d) Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán multando a éstos según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.

e) Los operarios con su sola presencia en el establecimiento aceptan los reglamentos, horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.

f) Los operarios tendrán la obligación de velar y trabajar los días de fiesta, cuando así se les demande; quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.

g) Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el término de seis días." (7)

La publicación de este reglamento provocó que los trabaja-

7- Mancisidor José, Historia de la Revolución Mexicana, 1981, pp. 65 ss.

dores textiles de Puebla, se declararan en huelga, ordenando a su vez un paro en las fábricas de Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, que formaban parte del Gran Círculo de Obreros Libres.

El maestro Trueba Urbina sobre el particular se expresa: "En la región de Orizaba, Ver. los obreros protestan enérgicamente contra tal procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en convivencia con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el Reglamento Poblano." (8) La reacción de los obreros no se hace esperar, con esta medida impositiva y abandonan sus labores, reclamando mejores salarios, una reducción en la jornada de trabajo y la desaparición de los reglamentos fijados por los dueños de las fábricas de hilados y tejidos del país, negándose a reconocerlos como normas que fijarán las condiciones a las cuales se someterán dentro de sus trabajos.

Al notar el grado de intensidad que habían provocado con esta situación, los industriales decidieron someter el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, por el que los obreros pensaron que serían beneficiados en gran proporción. Para conocer el resultado del fallo final se nombran comisiones obreras e industriales, que se trasladarían a la Ciudad de México y ahí se les comunicaría la decisión que había tomado el Gral. Porfirio Díaz. El fallo tan esperado fué dado el día 6 de enero de 1917, que acentuaba considerablemente la servidumbre

8- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972, pág. 9.

de los obreros a los patronos, además de que ordenaba que para el día 7 del mismo mes, se deberfan de reanudar las labores en los Estados de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Jalisco, Oaxaca, Querétaro y en el Distrito Federal, en donde la huelga se extendió a raíz del paro solicitado por los obreros de Puebla.

En Río Blanco, Ver., los obreros se pararon frente a la puerta de factoría, hasta esperar que sonara el último llamado para entrar a laborar, ante el regocijo de los propietarios, situación que no se dió, en razón de que los huelguistas pensaban llevar su movimiento hasta las últimas consecuencias.

La Tienda de Raya se encontraba precisamente en frente de la multitud, que por los días que había transcurrido la huelga, muchos de ellos no había probado alimento o en poca ración, lo que provocó que la asaltaran y le prendieran fuego, ante la impotencia y la complacencia de las fuerzas del orden público.

En las fábricas de Santa Rosa, Nogales, Cocolapan y el Yute en Orizaba, los obreros hacen lo mismo que los de Río Blanco, quemian las Tiendas de Raya, tomando rumbo posteriormente hacia Orizaba, pero en el lugar denominado "Cueva de Nogales", son brutalmente asesinados en su mayoría, por las Fuerzas del General Rosalindo Martínez, Ministro de Guerra Porfiriano. La matanza cobro tintes siniestros, ya que en ella murieron mujeres, hombres, viejos y niños y solamente algunos lograron repeler la agresión al tomar armas de las casas de empeño.

A los principales líderes los fusilaron y a otros los deportaron a Quintana Roo, demostrando con esto la debilidad en que se encontraba el Porfiriato y aunque en apariencia el orden había sido reestablecido, el ambiente y la actitud del pueblo mexicano eran de una marcada oposición, desagrado y rencor hacia la dictadura.

Las Huelgas de Cananea y Río Blanco, duramente reprimidas, fueron el principio en México de la liberación de los trabajadores en contra de la explotación burguesa.

2. - Consecuencias del Triunfo de la Revolución y sus Logros en Materia de Huelga. -

El 5 de febrero de 1910, Francisco I. Madero expidió el "Plan de San Luis" que sirvió de base al movimiento revolucionario en contra del régimen del dictador Porfirio Díaz, señalando como fecha del inicio de la revolución el 20 de noviembre de 1810, el Artículo Séptimo de dicho Plan.

El maestro Trueba Urbina opina "Al triunfo de la causa revolucionaria, en elecciones verdaderamente democráticas, fué electo Presidente de la República el Sr. Madero, iniciándose una nueva era política, económica y social. Como primer paso social se expidió a iniciativa suya el Decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y trabajo: manifestación elocuente del intervencionismo del estado y origen rudimentario de la jurisdicción laboral, etc." (9)

Esta legislación vino a resolver infinidad de huelgas planteadas por la inconformidad de los obreros, ante las presiones salariales existentes en la época con los industriales, las cuales fueron favorables a la causa obrera.

El mismo Trueba Urbina menciona un discurso ofrecido por Don Francisco I. Madero en abril de 1910:

"Haré que se presenten las iniciativas de Ley convenientes para asegurar pensiones a los obreros nutilados en la industria, en las mi-

9- Ob. Cit., pág. 12.

nas y en la agricultura, o bien pensionando a sus parientes cuando aquellos pierdan la vida en el servicio de una empresa. Además de estas Leyes, haré lo posible para dictar las disposiciones que sean convenientes y favoreceré la promulgación de leyes que tengan por objeto mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel, intelectual y moral..." (10)

En el año de 1912 se establece en la capital de la República la Casa del Obrero Mundial, que originó una serie de agrupaciones en todas partes del país: La Unión Minera Mexicana, en el Norte; La Confederación del Trabajo en Torreón, Coah.; el gremio de alijadores, en Tampico, Tamps.; La Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, en Veracruz, etc.

Otro sector de obreros que está dirigido por el clero denominaba su organización, La Confederación de Obreros Católicos, se dirigió al gobierno para exigirle: la fijación del salario mínimo; la reglamentación del trabajo de las mujeres y los niños; la adquisición de un patrimonio familiar inalienable e indivisible; las seguridades necesarias contra la cesantía, accidentes, enfermedades y senectud; el arbitraje obligatorio para los conflictos del capital y el trabajo; la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas capitalistas; la representación legal de los intereses de los trabajadores ante los poderes públicos, el descanso dominical y un reparto equitativo en las cargas fiscales, entre otros.

El Plan de Chihuahua, firmado el 15 de marzo de 1912, propuso en el aspecto laboral: la supresión de las Tiendas de Raya; la reducción de la jornada de trabajo a diez horas como máxima; la reglamentación

10- Idem., pág. 12

del trabajo para los menores; la higienización de las condiciones de vida de los trabajadores. De esta forma se desconoció el "Plan de Ayala" por completo, originado por la aún problemática situación socio-política existente en el país.

La traición de Victoriano Huerta al régimen de Francisco I. Madero, el cual es asesinado, junto con el entonces Vicepresidente Pino Suárez el 22 de febrero de 1913. El cuartelazo, como vulgarmente se le conoció fue una conjura entre la alta y media sociedad, de los industriales, banqueros y comerciantes, ante el afán indestructible por prevalecer como tales, ante la agobiante situación económica que reinaba en la República y secundados sus intereses por el Embajador de Estados Unidos en México, Mr. Henry Lane Wilson, principal culpable de la muerte de Madero y de su fiel gabinete.

Al respecto el maestro Trueba Urbina dice: "Víctima de traición nefanda, el Presidente de la República, Don Francisco I. Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez, fueron asesinados el 22 de febrero de 1913, desencadenándose la revolución constitucionalista jefaturada por Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, en contra del usurpador Victoriano Huerta y sus secuaces ... etc." (11)

El régimen represivo de Huerta no disminuyó el ánimo del movimiento obrero y en especial de los dirigentes de la casa del obrero mundial, por lo que el 10. de mayo de 1913, sin temor a enfrentarse a la dictadura Huertista, decidió conmemorar los acontecimientos de Chicago con una manifestación en la que participaron miles y miles de obreros.

11 - Ob. Cit., pág. 22.

El principal clamor se basaba sus objetivos de clase: "Jornada de trabajo de ocho horas y el descanso dominical". Esta actitud trajo consigo una campaña de persecuciones y de atentados en contra de los trabajadores mexicanos, muchos de los cuales fueron encarcelados, clausurando a su vez un año más tarde la Casa del Obrero Mundial por los Huertistas.

La revolución constitucionalista se inicia al enviar Victoria-no Huerta un telegrama a todos los gobernadores de los estados el que expresaba "Autorizado por el Senado, he asumido el Poder Ejecutivo, estando presos el Presidente y su gabinete. - V. Huerta". Este absurdo fraguado por Huerta, fué el inicio del descontento generalizado por simpatizantes de Madero y el régimen constitucionalista. El 26 de marzo de 1914, en la Hacienda de Guadalupe, se discutió y se aprobó el documento que dió nueva vida a la revolución y que tomó el nombre de Plan de Guadalupe, que nombro a Carranza como primer jefe del ejército constitucionalista, quien una vez que fuera ocupada la Ciudad de México se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo y convocaría a elecciones populares una vez que se hubiera restablecido la paz.

Esta medida fué aceptada por las fuerzas armadas de Sonora, Chihuahua y Coahuila, que desconocían todos los actos y disposiciones del llamado "Gobierno" de Huerta, tomando como medida prioritaria la creación de una nueva constitución que fuera benéfica a las masas.

El triunfo de las fuerzas constitucionalistas se inserto en los tratados de Teozoyucan, firmando la rendición incondicional en representación del Ejército Federal, el General Gustavo A. Salas y el almirante

Othón P. Blanco y por las tropas revolucionarias de Carranza designó al General Alvaro Obregón. El 15 de agosto de 1914 hizo su arribo triunfal a la Ciudad de México el Ejército Revolucionario.

El 10. de octubre de 1914, el primer jefe convocó a asamblea, cuyas sesiones se desarrollaron en la Cámara de Diputados de la Ciudad de México, en la que Venustiano Carranza hizo entrega del mando del ejército, así como la titularidad del poder ejecutivo que le había sido conferido por los jefes revolucionarios, ante la rebeldía que demostraron Villa y otros jefes que secundaron su movimiento. Por esta situación la convención se siguió llevando a cabo en la ciudad de Aguascalientes y no en México, en virtud de que los simpatizadores de Villa, argumentaban la parcialidad de Carranza y pedían que para continuar con los trabajos esta sede y que se nombrará como presidente de la convención a Eulalio Gutiérrez, hecho que así sucedió.

En la ciudad de Veracruz, Carranza promulgó el Decreto del 12 de diciembre de 1914, que en lo relativo a la materia de que se trata solicitó que se apresurará la expedición y el cumplimiento de Leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, políticas y sociales del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí ... etc, "legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, minero y en general de las clases proletarias," (12)

El maestro Trueba Urbina al hacer referencia sobre este

12- Trueba Urbina, Ob. Cit., pág. 25

hecho, se expresa así: "Con el se inicia la etapa legislativa de carácter social de la Revolución, anunciando la expedición de leyes y disposiciones, en favor de obreros y campesinos, etc." (13)

El 14 de diciembre de 1914 promulgada por Eleuterio Avila, Gobernador y Comandante Militar en Yucatán que decretaba por principio la creación de una sección de inmigración y trabajo para prevenir y solucionar las controversias que se suscitarán entre el capital y el trabajo, originados principalmente por la esclavización a que eran objeto los linios y los obreros en las tierras yucatecas.

El decreto del 9 de abril de 1915 promulgado por Carranza, estableció entre otros principios el salario mínimo, tratando con esto atraer las simpatías de la masa proletaria del país entero y adeptos para poder continuar su lucha en contra de las fuerzas comandadas por Francisco Villa.

La primera Ley que consigno el Derecho de Huelga, en la república se dió en el Estado de Yucatán y fué creada por Salvador Alvarado, General de las Fuerzas Constitucionalistas, que ya para ese entonces tenia en su mando la dirección del gobierno yucateco. En la exposición de motivos dicha, expresa: "El ejército de libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que hace menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones;

y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo al derecho de huelga, sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para formular la aceptación de sus demandas." (14)

El único inconveniente se presenta en la parte final de la exposición de motivos, al expresar: "pero conviene sí, y esto es muy importante establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho." (15)

En su Artículo 120, esta Ley determina:

"Artículo 120. La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran en su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convivir en las exigencias de los empleados a cumplir con la demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquier otra huelga o con el interés de ayudar

14- Gobierno Constitucionalista, Ley del Trabajo de Yucatán, Decreto 392, Imp. y Lit. La Voz de la Revolución, Mérida, Yuc., 1915, pág. 4
(Cit. por Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, pág. 105)

15- Idem.

a los empleados de cualquier otro patrón."

"Artículo 121. El que para formar, mantener o impedir las coaliciones o huelgas emplease violencia o amenazas, será castigado, además de la multa que pueda imponerle el Tribunal de Arbitraje, con arresto que le podrán imponer las autoridades policíacas."

"En la práctica, las controversias entre obreros y patronos tuvieron por escenario el famoso Tribunal de Arbitraje que fué de lo más avanzado que hemos tenido en la República." "La conciencia revolucionaria en los miembros del Tribunal de Arbitraje era una garantía para la masa trabajadora, al crear un derecho emanado de las necesidades de la vida y de las complejidades de las relaciones laborales, en función de redimir al obrero frente al patrón." (16)

En la Ciudad de Veracruz, tuvo como escenario (sede) un acto que vino a poner en manifiesto el apoyo de la clase trabajadora que tenía a Don Venustiano Carranza, plasmado en un documento la participación obrera en el movimiento revolucionario, suscrito por la Casa del Obrero Mundial, que nunca llegó a desaparecer pese al intento desmedido del usurpador Victoriano Huerta. Este hecho dió como resultado la formación de los Batallones Rojos que tenían como función primordial, defender al Gobierno Constitucionalista y a la Revolución misma, aceptando éstos, siempre y cuando se expidieran leyes que fomentaran el mejoramiento en todos los aspectos de los trabajadores. Y así se mencionó en

16- Ob. Cit., pág. 29.

el documento firmado el 17 de febrero de 1915, que trajo tras de sí, el triunfo Revolucionario Constitucionalista, en virtud de que los obreros participaron activamente en Celaya y en dondequiera que se les fué requerido.

3.- Principales Ponencias en el Congreso Constituyente Erigido en la Ciudad de Querétaro en 1916, en Relación a la Huelga, -

Al obtener definitivamente el triunfo revolucionario, la preocupación primordial del régimen Carrancista era la de organizar al incipiente gobierno, acentado por los principios sustentados durante el movimiento armado, que tantas vidas legó, por el afán de liberar a nuestro país de las ataduras capitalistas.

La declaración de derecho sociales que es fuente del Derecho del Trabajo, nace con el rompimiento absoluto con las empresas, como derecho nuevo, creando nuevas ideas y valores, generando a su vez un espíritu de justicia a las clases necesitadas, dándoles el carácter de personas que anteriormente no poseían.

Por estas razones Venustiano Carranza convocó al pueblo en los Decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916 a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la Ciudad de Querétaro, con la finalidad de crear una nueva Carta Constitucional que recogiera los ideales y principios de la lucha revolucionaria. Este Congreso Constituyente se erigió el 10. de diciembre de 1916.

El maestro Trueba Urbina opina:

"Nuestros constituyentes rompieron en Querétaro el molde clásico de la Constitución sometida al estudio del Congreso, sin percatarse de que estaban estructurando un nuevo Régimen Constitucional para el porvenir, aunque nadie hablo de "garantías sociales" al discutir y aprobar el Artículo 123, etc." "Nuestra Constitución de 1917 al establecer en su Artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social

-derechos sociales- dió un ejemplo al mundo, ya que más tarde Constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana; la llamada "incultura" mexicana fué paradigma en los pueblos de cultura occidental, y después, inspiración para los legisladores de la América Latina." (17)

La sesión que dió pauta al Artículo 123 fué el día 26 de diciembre de 1916, referido al Art. 5o. de la Constitución y entre las principales ponencias que sobre la materia se trataron se encuentran:

El trabajador linotipista Carlos L. Gracidas, expuso: "Diversidad de criterios hasta lo que pudiera llamarse radicalismo, observando en determinados gobiernos en la era preconstitucional. Otro criterio establecido por algunos que quieren guardar la armonía social, tal como ellos lo interpretan, restringiendo el anhelo popular y obsequiando el anhelo retardario de determinada clase social, y así tenemos que mientras en Yucatán, Sonora, Veracruz y algunos otros Estados, se ha dado al trabajador parte de lo que él ambiciona; en otros se le saca toda la pauta posible a la Ley del 25 de enero, se le amplía y se previene el fusilamiento para los trabajadores que practiquen la huelga."

"Por tanto, no es así como se busca la justa retribución: por tanto, señores, en recompensa del sufrimiento que me causa provocar a mi vez otro sufrimiento en ustedes por escucharme, reflexionad que el Artículo 5o. no admite reglamentaciones, no admite que se impongan ocho horas de trabajo como jornada máxima, ni determinada canti-

17- Trucha Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, México, 1967, pág. 37.

dad como salario mínimo, ni que no trabajen las mujeres y los niños por las noches, ni que haya comités de conciliación y arbitraje; lo que debe señalar como principio constitucional, después de discutido, o si alguien da felizmente la idea o define cual es su justa retribución, que nadie ha definido hasta la presente, pero que ha provocado algo muy triste, ha provocado señores, que en determinados momentos, yendo los trabajadores tras esa justa retribución, no queriendo trabajar con el pleno consentimiento que aparece de someterse a una ampliación de la Ley de 1862 o de una presión gubernativa o de una necesidad del estómago, haga huelgas. Las huelgas se sucederán, y esto lo creo sinceramente con todos mis compañeros, mientras no se determine la justa retribución.

"Los que sean celosos del orden social, deben fijarse en esto; que si van a seguir las huelgas, tendremos que disolver toda clase de armas de fuego, pueden repeler una reunión mejor armada, si la de aquellos individuos que tienen 30-30 o la de los que se niegan a trabajar cruzándose de brazos. Las reuniones armadas donde haya pistolas y toda clase de armas de fuego, pueden repelerse por la fuerza, aunque se reptan las jornadas del 7 de enero; pero en aquellas reuniones donde haya un cruzamiento de brazos pacíficamente, para no llegar al colmo, hay que invitar a los hombres para que substituyan a esos huelguistas, para que trabajen. Esta es la solución, señores, hay que amparar la libre concurrencia como medio para resolver el problema económico. Hay que decir: todo huelguista tendrá derecho para obtener

un aumento de salario, pero en tanto no trabaje, tiene que permitir que otro lo haga por él. ¿Esta es la solución al problema económico? seguramente que no." (18)

Macías expuso en las sesiones lo siguiente: "Ahora vamos a este caso: han subido los precios del producto que se está fabricando; los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; han subido el producto de una manera con siderable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas, entonces viene el conflicto, viene el medio de la huelga con el objeto de obtener estos y aquí tienen establecidas reconocidas las huelgas y verán ustedes como el ciudadano primer jefe se ha preocupado de una manera es pecial sobre el particular, y van ustedes a oírlo, "Esta Ley reconoce co mo Derecho Social Económico la Huelga."

"Aquí tienen ustedes, como los reaccionarios, los que han sido tildados tan mal, se han preocupado hondamente por la clase más importante y más grande de la sociedad, de la cual dije yo desde los principios de la XXVI Legislatura, que era el eje sobre el cual estaba girando la sociedad. Pues bien, reconocer el derecho de huelga y dice perfectamente: Las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida viene a decir cuál ha sido el objeto defendido porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica.

"De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia

18- Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Tomo I, pp. 673 a 713, cit. por Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972, pp. 53 a 64.

una huelga, cuando está amenazando una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la Ley; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y estas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos, ni con buenos deseos, sino dentro de la prescripción de la Ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos....

"Pero esto no basta todavía, todavía se proyecta la Ley de accidentes o de seguros, no está perfectamente establecido y enmendado, falta todavía, aunque está ya casi concluido, el proyecto de seguros, el proyecto para la protección de los trabajadores en los casos de huelga. Cuando viene una huelga, ¿de qué vive un trabajador? ha gastado de ordinario todos los productos de su trabajo en el sostenimiento de su familia, es ordinariamente improvisador, raras veces hace economías, no conoce el ahorro, lo cual no viene sino con el progreso muy lento de la civilización, entre tanto la familia del obrero no tiene con que vivir; entonces hay seguros para estos casos y la Ley debe de prever estos seguros para que la familia no perezca, para que esta familia no sufra durante el tiempo de la huelga, porque si la huelga dura mucho tiempo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje son impotentes para resolverla, entonces tiene que venir el conflicto entre el capital y el trabajador, siendo necesario procurar al trabajador la manera segura de vivir y con relativa comodidad durante ese período de tiempo, para obligar al capitalista. Por esta razón, el

gobierno tiene que preocuparse en ayudar a mejorar la situación del obrero y tiene que armarlo para que luche valientemente contra el capital", (19)

David Pastrana Jaimes expreso en su discurso lo siguiente:

"Lo poco que he observado en nuestra República, acerca de los obreros y los trabajadores, me ha traído a esta convicción: ningún movimiento obrero en la República ha tenido un motivo distinto que la cuestión del salario; no ha habido huelgas por falta de un tribunal para resolver los conflictos de los trabajadores; no ha habido huelgas porque las mujeres y los niños vayan a trabajar en las noches; no, señores, todas las huelgas en la República han tenido por única causa la cuestión de los salarios, porque nuestros industriales, nuestros patrones, siempre han tenido a los obreros a salario de hambre, a salario de muerte, a salario de sed. Es una gran verdad económica que no me podrá negar ninguna de las personas que han venido a hablar a esta tribuna en bien del obrero. El tratadista Enrique George, al hablar de la cuestión obrera, ha aplicado a los trabajadores la famosa "Ley del Hierro" del salario, haciéndose constatar esta Ley en que, a medida que la producción del trabajador ha sido más intensa, su salario ha sido más insignificante para cubrir sus necesidades". (20)

Además de estos discursos, hubo muchos otros de gran valía, que dieron origen a nuestra Carta Magna, pero que sin duda, dejaron una huella impredecible en la ideología de aquellos que dudaron o no estuvieron de acuerdo con el texto inicial del estatuto o proyecto de reformas al Artículo 50. Constitucional de 1857, iniciativa que estuvo a cargo

19- Idem. pág. 78 y ss.

20- Ob. Cit., pp. 50 y 51.

del Ing. Pastor Rouaix, Lic. José N. Macías, Lic. José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos.

En la exposición de motivos se habla sobre la huelga cuando dice que:

"La facultad de asociarse está reconocido como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesario la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por su salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando el patrón no accede a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (huelga). Y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia". (21)

21- Citado por Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972, pág. 91.

4. - Disposiciones de la Constitución de 1917 Vigente, Sobre el Derecho a Huelga. -

En el proyecto que se presentó al Congreso Constituyente el 13 de enero de 1917, contiene un capítulo referido al trabajo y en él se contiene el ideal del nombrado "Nuevo derecho social de los trabajadores", que venía a plasmar en un texto legal la libertad en todas sus partes del proletariado:

Título VI

DEL TRABAJO

"Artículo. ... El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

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

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso, con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo". (22)

Este proyecto fué modificado por el dictamen emitido por la Comisión de Constitución que decía que el título se debería llamar

"Del Trabajo y Previsión Social" y quedaba mejor precisado el derecho de huelga, fundando éste en conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y lugar de la aplicación que se le había dado anteriormente con los términos de "capital y trabajo", además de que era necesario que se consideraba necesario indicar cuando se consideraba una huelga lícita, a fin de que se evitarán abusos de parte de las autoridades. Por lo que quedaba en la siguiente forma:

Título VI

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin controvenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

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

cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional".

La elaboración de este proyecto fué aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917 que daba al Artículo 123 el carácter de Constitucional, que da a las normas sobre el Trabajo y la Previsión Social la fuente o el origen del nuevo derecho del trabajo,

La primera reforma que hubo a los artículos relacionados con la huelga se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1938 y quedaron en la siguiente forma:

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

La última reforma que tuvo el Artículo 123 Constitucional, fué en el año de 1962, sin alterar en algo a las reformas de 1938 a los artículos referidos a las huelgas.

CAPITULO SEGUNDO

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

1. - Fundamento Social de la Huelga
2. - Finalidades de la Huelga
3. - Conceptos de Huelga
4. - Elementos de la Huelga
5. - El Titular del Derecho Huelga

CAPITULO SEGUNDO

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA. -

Como se constató en el capítulo anterior, la huelga en principio se consideró como un acto contrario a derecho en virtud de que no existían legislaciones que reglamentarían este fenómeno social. Por otra parte, el derecho que se hacía exigible era para cada uno de los trabajadores, en otras palabras, se protegían derechos individuales y no colectivos, por lo que la huelga existía cuando esos derechos individuales se unían para hacer valer un derecho de carácter colectivo. El maestro Mario de la Cueva al respecto opina: "En el pasado, la huelga era la suspensión del trabajo llevada a cabo por los obreros, a resultas de una coalición de los mismos. Su fundamento jurídico, era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento pero justamente por este fundamento, la huelga era un derecho individual, pues pertenecía a cada trabajador; el estado de huelga resultaba del ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales." (23)

Este derecho viene a ser la facultad del trabajador de suspender las labores en su trabajo cuando considere que le están afectando en sus intereses personales y colectivos, lo que en principio se le dio

23- Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 2a. Edición, Tomo II, México, 1954, pág. 766.

el enfoque de un incumplimiento a una obligación contraída con el patrón, trae consigo la responsabilidad enmarcada en el ámbito civil y no en el laboral, por lo que la rescisión o la terminación de esa relación jurídica, conllevaría a restituir al patrón los daños y perjuicios que le fueran ocasionados por el trabajador.

Con la publicación de la Constitución de 1917, se dieron cambios importantes en cuanto, a que si la huelga era o no un acto jurídico completamente reconocido, pues en el Artículo 123 fracción XVII explica: "Las leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores y de los patronos las huelgas y los paros"; con esto la huelga entra al marco legal lícito, o sea, es un derecho reconocido para los trabajadores el suspender las labores del trabajo, siempre y cuando satisfagan los requisitos establecidos por la ley, que trae aparejado un acto jurídico consignado en el derecho.

"En el pasado, la suspensión de las labores no producía como efectos jurídicos, los buscados por los obreros; éstos en efecto, pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigente las relaciones individuales de trabajo, en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho eran, precisamente los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario; es cierto que en ocasiones, por ser mayoría los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de labores o por la solidaridad obrera que no permitía la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa

podían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurrió por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico," (24) Por lo que anteriormente nos explica el maestro De la Cueva, los efectos jurídicos, dentro de la huelga son esenciales y específicamente los buscados por los trabajadores al llevar a cabo su movimiento huelguístico, que viene a surtir sus consecuencias de hecho, con la suspensión total de labores en la empresa.

Al hablar de la naturaleza jurídica de la huelga, el maestro Trueba Urbina opina: "Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el Artículo 123 es la fuente fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista." (25)

La diferencia más importante que existe es primordialmente la que ya consignamos anteriormente, en principio la huelga se consideró como un acto ilícito que engendraba responsabilidad y a la expedición de la Constitución se le dio carácter legal o jurídico, siempre y

24- Ob. Cit., pág. 768.

25- Ob. Cit., pág. 115.

cuando reunan los requisitos exigidos por la ley, ya que en caso de no hacerlo se darán como concluidas las relaciones de trabajo.

Guillermo Cabanellas, sobre el particular expresa:

"Frente a aquellos estados que no reglamentan la huelga, por limitarse a tolerarla cual hecho ilícito, se encuentran los que la elevan a la dignidad del derecho, incluso con jerarquía Constitucional; en tanto que otros prohíben y reprimen las huelgas y no faltan los que adoptan una posición intermedia por reconocer, con ciertas limitaciones, efectos jurídicos y en determinadas situaciones, la actitud de la huelga." (26)

26- Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliográfica Oméba, Buenos Aires, 1966, pág. 214.

1. - Fundamento Social de la Huelga, -

Al considerar la huelga como un derecho colectivo, ante puesto a los intereses individuales de los trabajadores, queremos hacer notar que el interés general está ubicado jerárquicamente al interés particular, aunque, ambos deben de estar contemplados en el ámbito jurídico. El maestro De la Cueva dice: "El fundamento social de la huelga, es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable, para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencia de la injusticia del orden jurídico y entre tanto se corrige." (27)

De lo anterior podemos decir que al ser la coalición de trabajadores el órgano motor para reclamar a la empresa, les sean concedidas las prestaciones y derechos a los cuales por ley les son conferidos, estamos diciendo que si el patrón se negara a satisfacer estas peticiones, los trabajadores llaméseles coalición o sindicato, podrán éstos ejercer ante las autoridades del trabajo su derecho de huelga, suspendiendo las labores hasta en tanto no se resuelvan los motivos de su demanda. Ya en el Congreso de Querétaro el diputado José N. Macías lo decía: "Han subido el precio del producto que se está fabricando; los salarios, al estipularse deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; han subido el producto de una manera considerable, las ganancias que están obteniendo el industrial son exageradas, entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de la huelga con el objeto de obtener

27- Ob. Cit., pág. 770.

éstos y aquí tienen ustedes establecidas, reconocidas las huelgas y verán ustedes como el Ciudadano Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular y van ustedes a oírlo: "Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga." (28) Con esto podemos comprobar las inquietudes ya existentes por los legisladores de nuestra Carta Magna, al hacer notar que en tanto no se encuentren en igualdad de circunstancias los derechos del trabajo con los del capital, aempre existirá el problema latente por parte de los trabajadores de suspender las labores.

Al estallar la huelga en términos generales, el patrón está en condiciones superiores a los trabajadores, pero estos al efectuar su movimiento presionan de tal forma que dejan en desventaja a la empresa, pues deja de percibir ganancias que obtienen normalmente y con esto tienen la posibilidad de que la huelga les sea favorable.

28- Ob. Cit., pág. 367.

2. - Finalidades de la Huelga. -

De vital importancia reviste determinar el nacimiento de la huelga como fenómeno jurídico si no nos adentramos en conocer a fondo cuales son los objetivos o fines que persigue. Podemos tomar los diversos criterios que sobre el particular se emiten:

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 450 expresa:

Artículo 450. La huelga tendrá por objeto:

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

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

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

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 Bis y 419 Bis.

El comentario de este artículo lo hacen Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena y Humberto Cavazos Chena en su texto:

"La fracción I de este precepto recoge el principio constitucional, fracción XVIII del 123, etc. "Solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo es también causal de huelga, pero dicha petición sólo la pueden exigir los sindicatos de trabajadores por ser los únicos titulares de los contratos colectivos de trabajo." "La petición de celebración de contrato-ley como causal de huelga tendrá que ser estudiada por la doctrina y corresponderá a la jurisprudencia determinar su procedencia en el supuesto de que estalle una huelga a una empresa que se allanó a dicha petición y que a pesar de haber aceptado la firma de dicho contrato ésta no se llevo a cabo porque la mayoría de las otras empresas se negaron a firmarlo." "Corresponderá también a la jurisprudencia el determinar en que casos se viola el equilibrio entre los factores de la producción por el incumplimiento de disposiciones relativas a participación de utilidades, ya que puede darse el supuesto de que el incumplimiento de alguna disposición sobre participación no cause el desequilibrio que resulta indispensable para que las huelgas sean consideradas como lícitas."

"La fracción VI se refiere a las huelgas por solidaridad.

"El movimiento de huelga no es el medio idóneo para lograr la titularidad de los contratos colectivos de trabajo. (Amp. 1716/44 Sindi-

cato de Trabajadores de la Industria del Carbón Vegetal)," (29)

El maestro De la Cueva expresa en estos términos la idea general de las finalidades de la huelga, "El derecho colectivo del trabajo permite la organización de los trabajadores y esta organización es un medio para alcanzar fines superiores, los cuales, a su vez, son inmediatos y mediatos; los fines inmediatos son el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y menores de edad y la previsión social, en tanto los fines mediatos son el orden justo del mañana. La huelga es uno de los instrumentos, por lo que también se confirma que no es una finalidad, sino un simple medio, al igual que la asociación profesional, al servicio de los fines e intereses de la clase obrera." (30) Como se observa la primera de estas finalidades queda a cargo exclusivo de la libertad sindical, en las negociaciones que se efectúan en las contrataciones colectivas, en los movimientos huelguísticos y en la ley, por su parte las finalidades mediatas corresponde a los trabajadores y en esencia al movimiento obrero, en su participación política ante la sociedad, al legalizarse la formación y actividad libre de los sindicatos.

Concluimos sobre este tema considerando que las finalidades de la huelga, son los logros que obtendrán los trabajadores con su movimiento huelguístico que se traduce en necesidades contractuales de

29- Cavazos Flores Baltasar, Cavazos Chena Baltasar y Humberto, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, 11a. Edición, México, 1981, págs. 307 y 308.

30- Ob. Cit., pág. 770.

carácter colectivo, aumentos económicos, etc., justificado primordialmente por el orden jurídico que la admite y en el supuesto que el estado tratará de evitarlas, es posible, siempre y cuando la justicia social sea el medio o la medida para disminuir las huelgas, pero prohibirlas sería tanto como quitarles a los trabajadores el único instrumento de su defensa ante el poder capitalista.

3. - Conceptos de Huelga. -

La importancia que ha tenido y tiene buscar un concepto generalizado de lo que significa huelga a motivado una serie de estudios por parte de los tratadistas de la materia que ha ido evolucionando día a día conforme al derecho de huelga.

En la Legislación Mexicana existen varias definiciones de la huelga y entre las más significativas están:

Artículo 153 de la Ley de Veracruz:

"Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".

La Ley de Michoacán en su Artículo 167:

"Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de defender sus intereses".

La Ley de Oaxaca en su Artículo 228 expresa:

"Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos del patrón."

El concepto o definición que más se acerca al concepto que se contempla en la Ley Federal del Trabajo en vigor, está en la Ley de Tamaulipas en su Artículo 194:

"Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores."

El maestro De la Cueva: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en la empresa, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y patronos." (31)

Para el maestro Trueba Urbina: "La huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el Contrato Colectivo de Trabajo." (32)

Furne define: "La huelga como una tentativa colectiva de revisión del contrato colectivo de trabajo." (33)

Tissebaum da su concepto de huelga: "Es la suspensión colectiva del trabajo con carácter temporal concertada por la organización gremial, para secundar la reclamación planteada ante los empleados y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesio-

31- Ob. Cit., pág. 788.

32- Apuntes de la clase de Derecho del Trabajo, José Dávalos Morales, 1978.

33- Ob. Cit., pág. 163.

nales." (34)

Cesbron define a la huelga como: "La negativa por una colectividad de asalariados a continuar su colaboración con las empresas que los emplean, con objeto de que tralungen sus reivindicaciones profesionales, ejerciendo una presión sobre las personas que pueden sufrir un daño en caso de esa abstención o negativa." (35)

Pozzo da su concepto de huelga expresándolo en los siguientes términos: "La huelga es la suspensión del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con fines de defensa de los intereses derivados del trabajo." (36)

Alvárez del Castillo en su texto opina: "La huelga es el medio de presión al cual recurre la clase obrera para establecer un equilibrio entre trabajo y capital." (37)

Para Gallart Folch la huelga es: "La suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien protestar contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras." (38)

-
- 34- Las controversias del trabajo. La huelga y el lock out ante el Derecho (Buenos Aires, 1952), pág. 91.
 - 35- Le droit de grève et ses limites (París, 1917), pág.27. Cit. por Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales, Buenos Aires, 1966, pág. 164.
 - 36- Cit. por Cabanellas, Derecho del Trabajo (Buenos Aires, 1948/50), T.IV, pág. 424.
 - 37- Democracia y Huelga, México, 1964, pág.9.
 - 38- Derecho Español del Trabajo, (Barcelona, 1936), pág.223 y 224. Cit. por Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales, pág.165.

Guillermo Cabanellas en su opinión dice: "A nuestro juicio, la huelga puede definirse como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales." (39)

Al analizar estas definiciones podemos notar como todos los autores coinciden en señalar como factor importante para que sea de la huelga, la suspensión de las labores en el trabajo, que consideran que es la forma de presionar al patrón a aceptar las pretensiones de los trabajadores, esta suspensión debe ser temporal, porque si no fuera de esta forma se podría hablar de una destrucción de la fuente de trabajo, persiguiendo con esto la reivindicación de sus derechos.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, en su Título Octavo, Huelgas, Artículo 440 nos da el concepto legal de huelga al enmarcar:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a

39- Ob. Cit., pág. 165.

cabo por una coalición de trabajadores." (40)

Tomando como base nuestra legislación la Constitución Política en su Artículo 123 fracción XVIII, nos da el concepto de huelga lícita al expresar: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

El mismo artículo y la misma fracción en su segundo párrafo nos dan el concepto de huelga ilícita al expresar: "Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

La Ley Federal del Trabajo en vigor también contempla este concepto en su Artículo 445:

Artículo 445. La huelga es ilícita:

I. - Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. - En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

El maestro Cavazos Flores al comentar este artículo dice: "En la práctica resulta sumamente difícil el que se pueda declarar

40- Trueba Alberto y Jorge, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 198.

ilícita una huelga por la dificultad que entraña el acreditar que fueron precisamente la mitad más uno de los trabajadores huelguistas los que realizaron los actos violentos.

"Es de hacerse notar que la declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa, sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos, lo cual es equivocado ya que un acto es ilícito por su propia naturaleza y no por el número de personas que intervengan en el mismo.

"La fracción I no precisa en contra de que personas deben realizarse los actos violentos ni se refiere a las propiedades del patrón, a pesar de que así debe de entenderse." (41)

Por su parte el maestro Trueba Urbina al respecto opina: "Para declarar la ilicitud de una huelga se requiere la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o propiedades, o bien que el país se encuentra en estado de guerra; de modo que la declaración de ilicitud de la huelga, conforme al Artículo 465, trae consigo que se declare terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueren ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales, por no haber dado motivo a ello, sino sólo

41- Ob. Cit., pág. 306.

aquéllos a quienes se les compruebe que participaron en los actos violentos contra las personas y las propiedades." (42)

Estos casos de licitud e ilicitud sólo se dan cuando la coalición de trabajadores cumple con los requisitos establecidos por la ley de la materia y en caso contrario se harán acreedores a las sanciones que ella misma se consignan.

Para el maestro De la Cueva el concepto de huelga lícita es: "La suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y del trabajo.

"El concepto, huelga lícita, hace referencia exclusiva al fin del movimiento: la huelga es un derecho instrumental y su finalidad, para merecer la protección jurídica, es concreta y por mandato constitucional; es la búsqueda del equilibrio económico o jurídico entre los factores de la producción. O en otras palabras: La noción de fin, tal como se encuentra consignada en la constitución, es elemento constitutivo de la huelga como acto jurídico y si falta, querrá decir que la suspensión de labores no llegó a tener los elementos del acto jurídico protegido." (43)

El mismo maestro De la Cueva trata el aspecto del con-

42- Ob. Cit., pág. 373.

43- Ob. Cit., pág. 790.

cepto de huelga ilícita que como ya lo hicimos notar, aparece en el Artículo 123 fracción XVIII, párrafo segundo, al expresar: "Ahora bien, en el primero de los casos, la huelga es un acto contrario a la seguridad de las personas y de la propiedad, de manera que el daño, acto ajeno a la huelga, se suma, sin embargo a ella y en el segundo, la suspensión de labores es un acto contrario a la seguridad de la Nación, pues impide adoptar las medidas adecuadas a su defensa. Estos actos constituyen, en sí mismos, un delito, lo que obliga al orden jurídico a negar protección a quien no sabe hacer honor a prerrogativas que le otorga la ley. En condición normal, la suspensión de labores estaría protegida por el derecho, más aún, en el primero de los supuestos, la huelga puede ser lícita según la parte primera de la fracción XVIII y aún contar a su favor la declaratoria de su existencia legal y sin embargo, al producirse los actos previstos en la Constitución, devenir ilícita. En otras palabras, la ilicitud de una huelga no deriva de la ausencia de los requisitos esenciales a su existencia, sino de condiciones o hechos que la acompañan o se producen en ocasión a ella."

(44)

La principal idea que sobresale en la opinión del maestro Mario de la Cueva es en esencia el aspecto penal que sería la consecuencia lógica al adecuar la conducta a este precepto constitucional,

o sea, si la conducta de los trabajadores es ilícita en todos los sentidos, la sanción es inminente y entraría al ámbito del derecho penal, por considerarse esta actitud como delito.

4.- Elementos de la Huelga.-

De los diferentes criterios expresados por los tratadistas en la materia y con el estudio de los mismos, podemos considerar del concepto que señala la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 440:

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

Elementos esenciales de la huelga según este concepto:

- 1.- La huelga implica una suspensión del trabajo.
- 2.- La suspensión tiene que ser por conciencia temporal, es decir el ánimo debe ser el de reanudar las labores al obtener de la empresa las prestaciones motivo del movimiento huelguístico, porque si no fuera de esta forma se estaría hablando del cierre de la empresa y la terminación de las relaciones del trabajo.
- 3.- La huelga resulta de la decisión de una coalición de trabajadores.

Tenemos aparte de este criterio personal, otros criterios, que vienen a acentuar lo anterior expuesto por ejemplo para los profesores alemanes señalan como elementos de su definición los siguientes:

- a) La huelga es la suspensión del trabajo realizada sin el consentimiento del empresario.
- b) La suspensión de labores ha de ser consecuencia de un plan previo y debe llevarse a cabo por un número importante de trabajadores.

c) Es esencia a la huelga la presencia de un fin que responda a la idea de lucha del trabajo contra el capital.

d) Los trabajadores han de tener la intención de reanudar las labores tan pronto se alcance el fin o se ponga término a la lucha." (45)

Estos elementos se desprenden de la definición que dan de huelga Hueck-Nipperdey:

"La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha." (46)

Walter Kaskel en su concepto de huelga dice: "La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo." (47)

El maestro De la Cueva en su texto consigna: "Kaskel marcó también los elementos de la definición: a) La huelga es la suspensión del trabajo; pero este término tiene un doble sentido, mate-

45- De la Cueva Mario, Ob. Cit., pág. 787.

46- Derecho Español del Trabajo, Cit. Idem., pág. 786.

47- Ob. Cit., pág. 787.

rial y jurídico. La huelga es la suspensión de las labores, realizada con la intención de suspender la vigencia de los contratos de trabajo, de lo que se desprende que la huelga no es una notificación de terminación de las relaciones de trabajo; b) La suspensión del trabajo ha de proceder de una pluralidad de obreros; la suspensión realizada por un solo trabajador no es suficiente, pero tampoco requiere la huelga que sean todos los obreros de la empresa; c) La suspensión de actividades ha de ser acto colectivo, producto de un acuerdo y llevada a cabo según su plan; d) La existencia de una finalidad es la esencia de la huelga y consiste, precisamente en el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo, sea conservando las vigentes cuando el empresario pretende reducir las o mejorarlas para el futuro; e) La suspensión de labores es el medio para obtener el fin.

Al respecto, dice la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, apartado XXXIX, en lo conducente:

"Puesto que la huelga, ... es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio; estos requisitos son: que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido."

(48)

48- Climent Beltrán Juan B., *Formulario de Derecho del Trabajo*, Editorial Esfinge, México, 1980, pág. 247.

Guillermo Cabanellas nos dice que la huelga se caracteriza por los siguientes elementos: " a) un hecho colectivo, ya que se necesita que el sujeto de la huelga sea un conjunto de trabajadores, aunque cabe discutir si es un derecho gremial, sindical o simplemente de los trabajadores; b) un concierto de voluntades para una abstención, pues el hecho de abandonar el trabajo colectivamente, si falta el concierto de voluntades no constituye huelga; c) una abstención, concretada en la cesación en el trabajo; d) un elemento compulsivo, dado que la abstención laboral por parte de los trabajadores ha de tener por objeto producir una presión cerca del patrón; e) un fin lícito admitido: obtener la defensa de un interés profesional, condiciones que mejoren la prestación de los servicios, beneficios que sea dable otorgar, al patrono; ya que, de lo contrario, la presión que se ejerce carecerá de todo objeto o finalidad útil." (49)

Por su parte el maestro Cavazos Flores, citado por Guillermo Cabanellas opina que los elementos esenciales de la huelga son: " 1o. La huelga es la suspensión del trabajo; 2o. dicha suspensión tiene que ser temporal, es decir, que los trabajadores deben tener la intención de reanudar sus labores; ya que, en caso contrario no habría huelga, sino terminación del trabajo; 3o. la suspensión del trabajo debe ser legal; este requisito es necesario para asegurar que la huelga será

49- Ob. Cit., pág. 170.

protegida siempre y cuando se ajuste al ordenamiento jurídico vigente; y 4o. ser resultado de una coalición de trabajadores; es decir, que el titular del derecho de huelga no es el sindicato ni el trabajador individualmente considerado, sino la coalición de obreros en defensa de sus intereses comunes." (50)

Para ahundar sobre este tema se recogió la opinión del maestro Paulo García quien señala que los elementos esenciales en una huelga son los siguientes: " a) una coalición o acuerdo de voluntades destinado a ejercer presión; b) su temporalidad, revelada en el propósito de que, una vez alcanzado el objetivo perseguido, el conflicto cesará; c) un sujeto activo, que siempre deberá ser una pluralidad de empleados; d) un sujeto pasivo, un empresario o grupo de empresarios, una persona física o jurídica; e) la defensa de un determinado interés el cual puede ser profesional, económico o social, con tal que sea común para los huelguistas." (51)

De estos conceptos sobresale o se sobreentiende de otro elemento que vendría a ser el fin que se persigue con la suspensión de las labores, por lo que podemos concluir que entre los elementos de la huelga se encuentran:

50- La Huelga y el Derecho Penal (Gaceta del Trabajo, 1963, - II, pág. 139), págs. 170 y 171.

51- Cit. Cabanellas, El Derecho Laboral y los Incidentes de Calificación de la Huelga, en Revista Mexicana del Trabajo, México, 1962, pág. 3.

1. - Un sujeto, que vendría a ser la coalición de trabajadores.
2. - Un medio, la suspensión con su carácter de temporalidad.
3. - Un fin, que es el propósito o beneficio pretendido al iniciar el movimiento de huelga. Cabe hacer notar que dentro del concepto legal enmarcado en nuestra legislación no se contempla el último elemento al que hacemos alusión.

5. - El Titular del Derecho Huelga. -

Indudablemente que este tema ha sido uno de los más difíciles para los estudiosos de la materia, o sea, a quien le corresponde ejercitar el derecho de huelga. Estamos en una gran disyuntiva el titular es:

- 1o. Las asociaciones profesionales, llámeseles sindicatos.
- 2o. La Colectividad de los trabajadores o coaliciones de trabajadores.
- 3o. La individualidad de cada trabajador.

Como principio general podemos decir que el derecho de huelga es inminentemente colectivo, pero esta calidad de colectividad pertenece al trabajador individualmente y sólo se ejercitará o se hará valer cuando estas voluntades coinciden en su mayoría de los trabajadores de la empresa o empresas.

El maestro De la Cueva sobre el particular expresa:

"El derecho de huelga descansa en las voluntades individuales, pero solamente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada; por eso dice la ley en su Artículo 259, que la huelga es la consecuencia de una coalición de trabajadores, o sea, la huelga es un derecho que se ejerce por una coalición obrera, pero ésta, a su vez y de acuerdo con la definición del Artículo 256 de la Ley, es el acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. En consecuencia, el titular del derecho de huelga es la coalición obrera que reúne a la mayoría de los

trabajadores de la empresa afectada. (52)

Otro aspecto que se contempla en contraposición lo encontramos en el Artículo 123 Constitucional en su fracción XVI que manifiesta:

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

La Ley Federal del Trabajo en vigencia establece en su Artículo 441 lo siguiente:

"Artículo 441. Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes."

Es necesario tomar diversos criterios para poder entender el fondo del problema planteado.

La doctrina tomó a la huelga como la expresión de la libertad sindical que tienen los trabajadores para agruparse en sindicatos, o sea que la huelga es un reflejo de la asociación profesional, por lo que la huelga es facultad exclusiva de las asociaciones profesionales. Esta interpretación se puede ver en el pensamiento de De la Zerda "Cuando los trabajadores van a la huelga, lo hacen en cumplimiento de un deber sindical y ético; ya que la huelga no es la manifestación de voluntad del trabajador individualmente considerado, sino de la entidad gremial que lo agrupa, que es, en suma, una voluntad colectiva que obliga

a su cumplimiento." (53) Con esto se pretende explicar que el sindicato es el titular del derecho de huelga, en virtud de que el sindicato es una persona jurídica reconocida por las autoridades y sólo esto y no otro sujeto o persona física, será la que podrá ejercitar tal acción ante los órganos del estado.

Cabanellas da su opinión muy personal al expresar: "Si uno de los requisitos de la huelga debe ser el contar con la mayoría de los trabajadores a que afecte, no cabría exigirlo si aquélla fuera un derecho de los sindicatos; ya que implícitamente se consideraría cumplido este requisito por el solo hecho de ser declarada la huelga por una asociación profesional.

"Sin embargo, no creemos que el derecho de huelga sea privativo de los afiliados a las organizaciones profesionales, puesto que los asalariados o trabajadores de una empresa, aun sin hallarse afiliados a un sindicato, pueden ejercer el derecho de huelga; ya que, el derecho se concede al gremio, sin necesidad de que los componentes de éste, a su vez, integren una asociación profesional." (54) Esto significa que el derecho de huelga pertenece exclusivamente a los trabajadores reunidos en mayoría, ya que los trabajadores no sindicados quedarían marginados a ejercitar el derecho que la Constitución y la Revolución misma les

53- El Derecho de Huelga, Tucumán, 1962, pág.26, Cit.Cabanellas, pág. 249.

54- Ídem - pág. 250.

han conferido, quedando de manifiesto que el trabajador individualmente no puede ejercitar por sí mismo este derecho, sino que la acción recae directamente al grupo o colectividad.

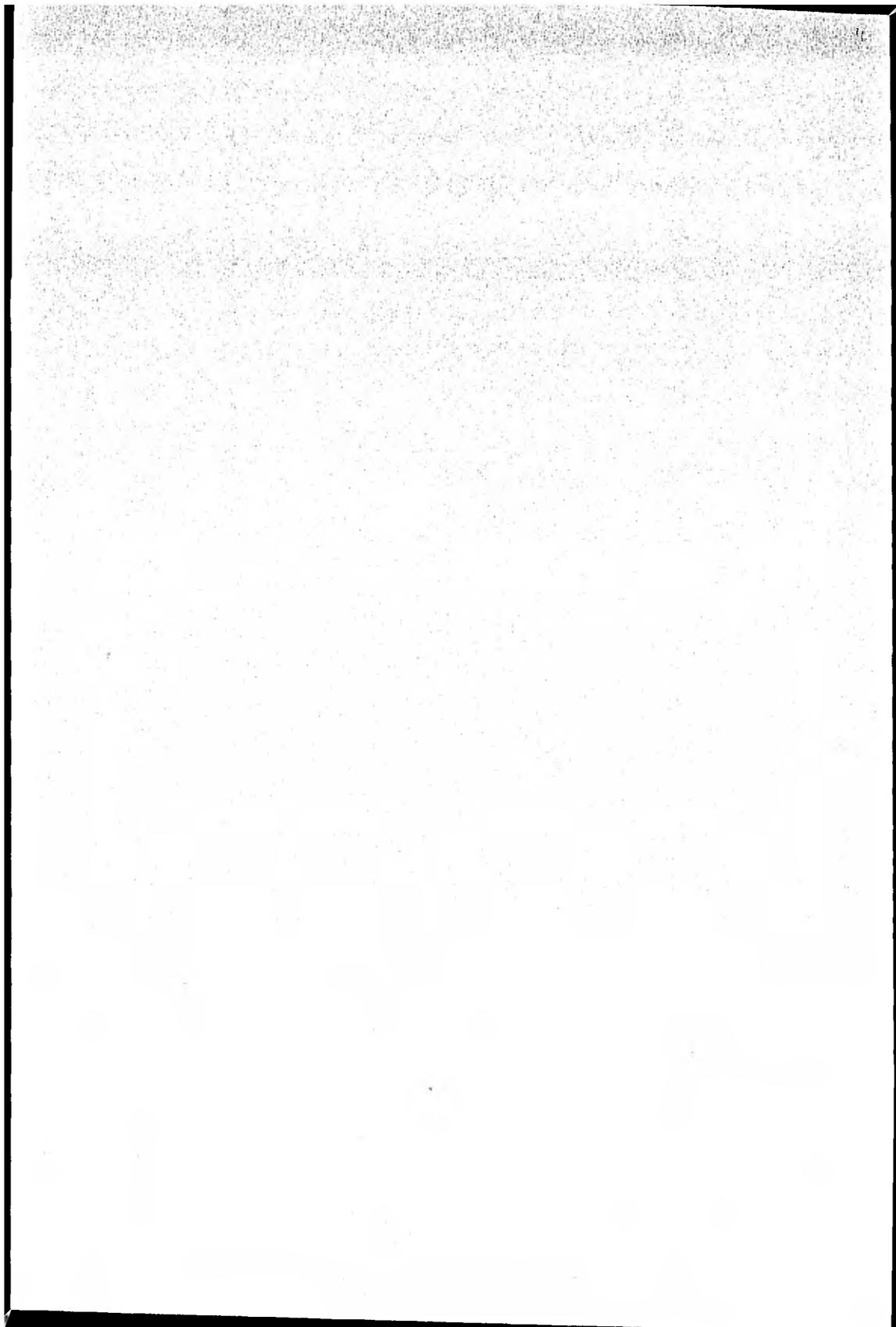
Otro criterio muy personal es el que da Juan B. Climent Beltrán en su texto al expresar: "Cabe aclarar que cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditar la personalidad jurídica con el acta formalizada de la asamblea en que se haya votado. La huelga, para constatar la existencia de la coalición misma, a que se refiere el Artículo 440 de la Ley; en tanto que, si se trata de un sindicato, basta comprobar que está registrado para que se reconozca su personalidad, al actuar como coalición permanente para estos efectos, según el mencionado Artículo 441 de la propia ley, etc. ... "Podemos ahora concluir expresando que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como una voluntad de las mayorías obreras." (55)

Esta concepción toma como base la titularidad en base al registro que tienen los sindicatos ante las autoridades, sin tomar en cuenta aquellos trabajadores que no pertenecen al sindicato o las pequeñas masas de trabajadores que por su número no están sindicalizados o pertenecen a sindicato alguno, entonces nos preguntamos ¿ No tienen

55- Ob. Cit., pp. 245 y 246.

derecho a ejercitar acción alguna para hacer valer el derecho mismo que la Ley les confiere ? por esta razón nos apegamos al criterio manifestado en la Ley Federal del Trabajo que expresa la idea de abarcar a todos y cada uno de los trabajadores en el territorio nacional:

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



CAPITULO TERCERO

EL PROCESO A HUELGA

1. - Periodo de Gestación
2. - Periodo de Pre-Huelga
3. - Periodo de Estallamiento
4. - El Nuevo Procedimiento de Huelga, Contemplado en la Nueva Ley Federal del Trabajo en Vigor

CAPITULO TERCERO

EL PROCESO A HUELGA, -

Con el título de este tema queremos dar a entender el procedimiento que sigue la coalición de trabajadores o en su defecto el sindicato generador del movimiento de huelga.

Es indudable que este proceso debe seguir una secuencia lógica para alcanzar el fin que se persigue. La Nueva Ley Federal del Trabajo, enumera los pasos a seguir, así como los requisitos y formalidades de los actos que debe revestir el procedimiento por parte de los trabajadores en mayoría para que la huelga no caiga en los conceptos de ilicitud, inexistencia, etc., que venga a parar o anular la suspensión de labores a la empresa.

El maestro Mario de la Cueva opina: "La consideración de la huelga como acto jurídico y su necesaria reglamentación en el derecho mexicano, han introducido en nuestras leyes, jurisprudencia y doctrina, algunas modalidades en sus procesos de gestación y desarrollo y sirven para integrar ciertos conceptos fundamentales que conviene precisar . . . etc." (56)

El proceso de la huelga, sigue los lineamientos generales que se observan en otros procesos del derecho. Así como hablamos del proceso laboral, se habla del proceso civil, penal, fiscal, etc., que en sí tienen características específicas, pero en su configuración

56- Ob. Cit., pág. 789.

formal contienen puntos que los asemejan unos a otros, por ejemplo podemos hablar de: presentación de demanda, pruebas, desahogo, etc.

Francisco Carnelluti da su denominación de proceso expresado: "Se denomina proceso al conjunto de actos dirigidos a la formación o a la actuación de mandatos jurídicos cuya característica consiste en la colaboración para este fin de las personas interesadas (partes), con una o más personas desinteresadas (jueces, órganos judiciales)." (57) Encontramos en esta definición quienes son los sujetos o personas jurídicas que intervienen en el proceso, en virtud de que las partes demandante y demandado son los que inicialmente intervienen al ejercitar ante las autoridades, llamése juez u órgano judicial, la acción que el derecho les otorga.

El proceso en la huelga por lo tanto consiste en una serie de actos concatenados tendientes a dirimir una controversia de índole laboral por parte de la autoridad que conozca inicialmente del conflicto obrero-patronal.

En materia de huelga se presenta una situación muy especial, en cuanto al inicio de la misma, ya que se compone de una serie de etapas o períodos que son los que le dan forma legal.

Algunos autores opinan que la huelga contempla dos perfo-

57- Principios de Derecho Procesal Civil, Cit. por Miguel Gerardo Salazar, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 1963, pág. 4.

dos y otros opinan que son tres:

Primera opción:

- 1o. Período de gestación
- 2o. Período de pre-huelga
- 3o. Huelga estallada

Segunda opción:

- 1o. Período de gestación
- 2o. Período de pre-huelga.

Vamos a consignar o hacer mención a los pormenores que sobre el particular hacen estos autores:

Alfredo Ruprecht establece: "Algunos autores consideran que antes de la iniciación propiamente dicha de la huelga se pueden establecer dos períodos: uno de gestación y otro de pre-huelga." (58)

Para Guillermo Cabanellas los períodos son dos, de gestación y pre-huelga.

El proceso evolutivo de la huelga para el maestro Mario de la Cueva nos la explica en esta forma: "La huelga tiene una evolución rápida, pero compleja y comprende tres estadios: a) El período de gestación; b) El período de pre-huelga; c) La huelga declarada o estallada." (59)

Las etapas por las que pasa la huelga, nos explica el maestro Baltasar Cavazos Flores son: "1o. El período de gestación; 2o. El pe-

58- Conflictos Colectivos de Trabajo, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1967, pág. 195.

59- Ob. Cit. pág. 789.

rfodo de pre-huelga y 3o. El periodo de huelga estallada." (60)

Habiendo analizado los puntos de vista de estos estudiosos, diremos que efectivamente son tres los periodos o etapas del proceso que sigue la huelga, por lo cual analizaremos uno a uno.

60- Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971, pág. 316.

1. - Período de Gestación. -

¿Qué es lo que le da vida a la huelga? Esta es una pregunta que nos hacemos a primera vista. Sin lugar a dudas es el malestar que siente el trabajador por una serie de factores que viene a redituarse en su descontento con la empresa a la cual prestan sus servicios, pero cuando este descontento se generaliza a los demás trabajadores, viene a traer como efecto el movimiento de huelga.

La huelga no siempre es producto de demandas económicas, sino que se puede dar por una serie de motivos que hemos explicado en los capítulos anteriores.

Otra pregunta que nos haríamos es ¿dónde, cómo y cuándo se inicia la huelga? El descontento de los trabajadores se da necesariamente en el seno de la coalición obrera. ¿Cómo? Normalmente tanto las coaliciones de trabajadores cuentan con líderes, cuando éstos no están organizados en sindicatos, pero se rigen por determinados lineamientos internos y los acuerdos que toman se convierten en obligatorios para todos, pero cuando existe sindicato se rigen a las reglas que marcan los estatutos de los mismos.

Anteriormente explicamos que el sindicato cuenta con facultades para ejercitar el derecho de huelga cuando éste está registrado conforme a los requisitos que la ley señala, pero cuando los trabajadores solo forman una coalición, necesitan de un acuerdo que tomen en asamblea general la mayoría de éstos. Para los efectos de la ley, se considera

que existe mayoría el 50% más uno de los trabajadores.

¿Cuándo se inicia? Cuando presentan ante las autoridades del trabajo el pliego de peticiones, por el que hacen del conocimiento del patrón las pretensiones que persiguen.

"El período de gestación -dice el maestro De la Cueva- se desarrolla, exclusivamente, en el interior de la coalición obrera: Los trabajadores se reúnen y discuten las demandas, que formularán al patrón y resuelven si irán a la huelga, esto es, si suspenderán las labores en caso de no obtener una respuesta favorable. En este período, la huelga estará totalmente al poder y vigilancia del estado, posición que es consecuencia del principio de libre coalición." (61) Importante significado tiene el que los acuerden por sí mismos, el suspender las labores, sin coacción o presión por parte de terceros que influyan a tomar determinaciones que puedan en un momento dado contravenir las resoluciones tomadas. Si hablamos de libertad de decisión, diremos que es absoluta.

Otro punto de vista muy importante es el que da el maestro Baltasar Cavazos Flores al expresar: "El período de gestación tiene la característica exclusiva de que se desarrolla en el seno de la coalición obrera; en él no interviene ni el patrón ni las autoridades del trabajo. Se inicia en el preciso momento en que se coaligan los trabajadores y se termina con la presentación del pliego de peticiones ante el patrón o ante las autoridades laborales." (62) De lo expuesto anteriormente se deduce

61 - Ob. Cit. pág. 789.

62 - Ob. Cit. pág. 316.

que, este período comienza con la aceptación de la mayoría de los trabajadores de irse a la huelga si no son aceptadas sus demandas por parte de la empresa, hasta la presentación del pliego de peticiones a las autoridades del trabajo y que éstas se lo hagan llegar a la empresa por los medios legales que éstas tengan.

2. - Período de Pre-Huelga. -

Sin lugar a dudas es la etapa de la huelga en la que se desarrolla la mayor actividad, tanto para los trabajadores como para la empresa. Comienza con la presentación del pliego de peticiones al patrón o a las autoridades laborales y finaliza con la suspensión de labores.

"El período de pre-huelga -para el maestro De la Cueva- es un procedimiento impuesto por la ley como condición para que la suspensión de labores quede protegida. Comprende el tiempo que media entre el emplazamiento al patrón y la suspensión de labores y tiene por objeto, de un lado, dar oportunidad a la autoridad para intervenir y conciliar los intereses de trabajadores y patrones y, además dar un término al empresario que le permita precaver, en lo posible, los daños inherentes a la suspensión de labores." (63) Es un período que obliga a los huelguistas a cumplir con una serie de requisitos, en caso contrario, el movimiento quedaría fuera del derecho y el patrón puede ejercitar actos en contra de los trabajadores, busca sobre todo, avenir a las partes por conducto de la autoridad que conoce del conflicto, llámesele local o federal, a conciliar intereses, sin ser este procedimiento una restricción al derecho de huelga.

Baltasar Cavazos nos dice: "Por lo que hace al período de

63- Ob. Cit. pág. 827.

pre-huelga, cabe mencionar que durante el mismo se producen efectos jurídicos de suma importancia que afectan tanto a los trabajadores como a los patrones. Los trabajadores, a partir de dicho período ya no pueden modificar su pliego de peticiones; los patrones se convierten en depositarios de los bienes de la empresa y no pueden despedir durante dicho período a sus trabajadores, para el efecto del recuento." (64)

Por lo que respecta a los trabajadores, una vez presentado el pliego de peticiones no podrán modificarlo, es entendible, en razón de que durante el período de gestación contaron con el tiempo necesario para unificar criterios de cuáles iban a ser los principales intereses o prestaciones que se plasmarían en dicho pliego y al presentar el emplazamiento se considera que lo que contiene el pliego es todo lo que se reclama a la empresa o patrón.

Así mismo, de importancia vital significa que al momento del emplazamiento se constituya al patrón como depositario de los bienes de la empresa, con las atribuciones inherentes al cargo, para efecto de que no disponga de ellos, pues de hacerlo, incurriría en el delito de abuso de confianza.

El Código Civil en su Artículo 2516 nos da el concepto de depósito al expresar:

"Artículo 2516. El depósito es un contrato por el cual

64- Ob. Cit., pág. 316.

el depositario se obliga hacia el depositante a recibir una cosa, mueble o inmueble, que aquél le confía y a guardarla para restituirla cuando la pida el depositante."

El otro punto a tratar se refiere a que en este período el patrón no puede despedir a sus trabajadores, sólo para efectos del recuento. Pero deja al descubierto una situación que se da en la práctica: algunas ocasiones el patrón conoce antes de que se presente el emplazamiento a la autoridad laboral, que la mayoría de sus trabajadores han acordado ir a la huelga y despide a algunos trabajadores que viene a disminuir la mayoría exigible por la ley.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 462 estipulaba, antes de la Reforma Procesal de Mayo de 1960 lo siguiente:

"Artículo 462.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior."

La fracción II del mismo artículo se refiere a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, o sea, que la misma ley no contempla el supuesto que hacemos valer y que vendría a ser un punto a favor del patrón para declarar o hacer valer la declaración de inexistencia de la huelga por no contar con la mayoría exigible. Aun que es sólo un supuesto de hecho más no de derecho.

Otra opinión nos la da Guillermo Cabanellas al decir:

"El período de pre-huelga o de pre-conflicto de hecho, se caracteriza porque durante él debe observarse un procedimiento que, impuesto por la ley, comprende determinadas medidas que servirán para la calificación posterior de la cesación laboral. Habitualmente, durante este período debe notificarse al patrono el eventual conflicto que puede producirse si no accede a la petición formulada por los trabajadores." (65)

De los comentarios anteriormente señalados se desprende una serie de elementos que comprende el período de pre-huelga:

1. - El emplazamiento.
2. - La contestación del patrón.
3. - La conciliación.

Del primer punto ya hablamos en páginas anteriores, ahora nos ocuparemos del segundo punto.

El Artículo 454 de la Ley Federal del Trabajo, actualmente derogado expresaba:

"Artículo 454. - El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje." (66)

El término lo fija el Artículo 458 al expresar que corre el día y la hora en que quedan hechas las notificaciones y que a partir de

65- Ob. Cit. pág. 346.

66- Ob. Cit. pág. 202.

ese momento surte efectos. La ley no estipula qué consecuencias genera la falta de contestación, pero existe un supuesto de derecho, dice que la negativa o silencio del patrón, se considera como negación a las pretensiones de los trabajadores.

"La falta de contestación del patrón -según Juan B. Climent- al pliego de peticiones en el término de cuarenta y ocho horas indicado en el Artículo 922 del Código Laboral, produce el efecto de una negativa a satisfacer lo reclamado en dicho pliego, sin que haya sanción legal al respecto, toda vez que el procedimiento de huelga no se rige por las normas procesales de los juicios laborales ordinarios." (67) Esto es, no existe sanción de ninguna índole, que pueda presionar al empresario a emitir su contestación al pliego de peticiones formulado por los trabajadores, pues el procedimiento que se da en la huelga, las reglas generales son específicas al movimiento de huelga.

Ahora abordaremos el aspecto que contempla la conciliación durante el período de la prehuelga y que ha sido tema de discusión por parte de los tratadistas de la materia, en virtud de que como lo apuntamos anteriormente es el medio por el cual las autoridades tratan de avenir a las partes para que ajusten o concuerden en cuanto a la fijación de sus respectivos intereses.

"Con el nombre de conciliación se conocen -esto es para el

67- Ob. Cit. pág. 249.

maestro De la Cueva - dos cuestiones distintas: una instancia ante la autoridad y los procedimientos respectivos, o bien el arreglo a que lleguen las partes, al que normalmente se llama arreglo conciliatorio." (68)

La autoridad, en estos casos, es la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje la encargada de lograr la conciliación entre las partes. En este procedimiento la Junta no puede juzgar sobre la procedencia o la imputabilidad del conflicto laboral, sino que, la facultad de resolución queda al arbitrio de las partes.

La importancia de este período se manifiesta en los preceptos legales establecidos en nuestra legislación al establecer:

1. - Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de labores. El maestro Néstor de Buen Lozano considera que el incumplimiento a esta disposición por parte de los trabajadores "de hecho equivale a la caducidad del procedimiento." (69)

2. - En el supuesto que sea el patrón el que no concorra a la audiencia de conciliación, el Presidente de la Junta podrá dictar las medidas de apremio que considere pertinentes para obligarlo a ello, subsistiendo los efectos del aviso de la huelga.

El Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo vigente expresa:

68- Ob. Cit., pág. 832.

69- Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, México, 1976, pág. 759.

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

Interesante comentario hace el maestro Nestor de Buen Lozano sobre este artículo al decir: "En la misma línea de conducta el Legislador dictó el Artículo 926, que señala la necesidad de celebrar una audiencia de conciliación en el período de prehuelga. En su parte final, como ya lo indicamos, establece que esta audiencia sólo podrá diferirse por una sola vez. Con ello seguramente se intentó superar la vieja maniobra de las prórrogas sucesivas de la fecha de estallamiento de huelga." (70) Es notorio que con el párrafo último el Legislador hace notar el error existente en el procedimiento anterior que consignaba el Artículo 456 que con la Reforma se derogó. Asimismo, expresa el maestro Nestor de Buen: "El Artículo 926 prohíbe que se celebren más de dos audiencias de conciliación, pero no prohíbe que el sindicato o la coalición convengan con el patrón la prórroga de la fecha del estallido de la huelga. En última instancia resulta indiferente que se celebre o no la audiencia de conciliación." (71) No creemos que esa haya sido la inten-

70- La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 112.

71- Idem.

ción del Legislador, sino todo lo contrario, tratar de abreviar este procedimiento y no dejar al descubierto la factibilidad de que la fecha del estallamiento de la huelga se pueda prorrogar como el autor citado lo comenta. Además por los antecedentes prácticos existentes se ha constatado que en este plano en las Juntas de Conciliación y Arbitraje la función conciliatoria ha sido nula y por su parte en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el procedimiento conciliatorio ha sido muy eficaz.

El Artículo 927 de esta Ley, contiene las normas a que se debe sujetar la audiencia de conciliación:

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

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

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

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

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el Artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia

de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella."

3. - Período de Estallamiento. -

Con este nombre podemos enunciar el momento de la huelga por el cual los trabajadores suspenden las labores, en virtud de que en el período de pre-huelga y en específico, en la audiencia de conciliación no hubo arreglo entre las partes.

Es importante explicar que se inicia como ya dijimos con la suspensión de las labores y termina en el momento en que los huelguistas reanudan nuevamente sus labores, debiéndose respetarse el vencimiento del plazo del período de la pre-huelga.

La Ley Federal del Trabajo al respecto expresa:

"Artículo 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Artículo 449. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo."

Como podemos observar, la misma Ley nos señala la forma, los efectos y la legalidad de la huelga, al suspenderse las labores. Por esta razón se prohíbe a las minorías no huelguistas reanudar las labores.

El comentario que hace Guillermo Cabanellas sobre este tema es el siguiente: "La actitud por omisión que es la huelga, cuyo efecto y carácter esencial consiste en la abstención de trabajar, por iniciativa general de los trabajadores, ha sido calificada de diferente manera como "Abandono del Trabajo", "Cesación del Trabajo, Suspensión del Trabajo", "Abstención Temporal del Trabajo", "Negativa a Trabajar", entre otras. En cualquiera de esos términos se encuentra una oposición a trabajar, pero no el propósito de romper el contrato de trabajo. Esta no prestación de trabajar constituye un hecho, un no hacer, que se traduce, porque el legislador así lo quiere, en un derecho." (72)

Esta observación es fácil de interpretar, en razón de que los trabajadores no pretenden en ningún momento dar por terminadas las relaciones de trabajo, sino que buscan con este movimiento que sus intereses individuales y de colectividad no se vean afectados, esto significa que la relación del trabajo no termina, sólo quedan suspendidos los efectos de los contratos de trabajo.

Otro aspecto que sobresale en este período es lo referente a los requisitos de fondo, forma y de mayoría, necesarios para que la huelga se considere legal, o sea, jurídicamente tutelada.

En cuanto al requisito de fondo podemos decir, que su fundamento legal lo encontramos en el artículo 123, fracción XVIII que expresa: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el

equilibrio entre los diversos factores del trabajo con los del capital." (73)
 Basta decir que la finalidad de la huelga es equilibrar los factores de la
 producción para que se considere que ha cumplido con el requisito de
 fondo y con esto se entenderá como lícita.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que es en su concepto el requisito de fondo: "El equilibrio a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123 debe cristalizar en un derecho individual del trabajo justo, o sea, en una distribución equitativa de los beneficios de la producción, debiendo estimarse, por hipótesis, que el contrato colectivo de trabajo es su expresión." (74)

Por lo que hace a los requisitos de forma, son aquellos que se refieren a los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y lo que establece el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Algunos autores consideran que este requisito está contemplado en el periodo de pre-huelga, tal es el caso del maestro De la Cueva al opinar: "Entendemos por requisito de forma los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de la huelga, en la inteligencia de que este acto, a su vez, inicia el periodo de pre-huelga." (75)

En efecto, este punto lo tratamos precisamente en el periodo de pre-huelga y el artículo 920 de la ley nos dice la formalidad que

73- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 1978, pág. 97.

74- Ob. Cit., pág. 809.

75- Idem pág. 799.

debe revestir el pliego de peticiones y el emplazamiento. En términos generales diremos que son los siguientes:

1. - Se debe presentar por escrito al patrón, por duplicado anunciando el propósito de ir a la huelga y expresando el objeto de la misma,

2. - El aviso para la suspensión de labores debe darse con seis días de anticipación y de diez cuando se trate de servicios públicos, tomando en cuenta que el término se contará a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado.

3. - La huelga debe estallar el día y la hora que se haya fijado en el pliego de peticiones.

Por lo que se refiere al requisito de mayoría se contempla en el artículo 451, fracción II de la Ley Federal del Trabajo en vigor que textualmente expresa:

"Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con el artículo 460 (actualmente derogado) y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores. (76)

Si se ofrece como prueba el recuento se estará a lo dispuesto al artículo 931 de dicha ley. Se señalará día y hora para que tenga lugar. Únicamente tendrán derecho de voto los trabajadores que concurran al recuento. Sólo serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos después de la presentación del escrito de emplazamiento. No se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado después de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga y las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberá hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Si la junta resuelve que la huelga es inexistente, fijará un término de veinticuatro horas a los trabajadores para volver a sus labores y deberá notificar a la representación de los trabajadores que de no hacerlo quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, como se observa en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo.

La declaración de existencia de la huelga se da cuando ésta reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría y queda bajo el amparo de la Legislación y de las Autoridades del Trabajo.

Por su parte el aspecto de inexistencia de la huelga se contempla en el artículo 928 que expresa:

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

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 920, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a)- Falta de personalidad.
- b)- Incompetencia.
- c)- Los casos de los Artículos 469, 923 y 925.
- d)- Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

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

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

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

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

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia." (77)

Este artículo prevee el aspecto de la declaración de inexistencia de la huelga, considerada como fundamental en la continuación de la suspensión de labores. El fundamento legal de la inexistencia de la huelga lo encontramos en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."

La fracción primera se refiere a la mayoría necesaria fi-

77- Ob. Cit., pp. 428 y 429.

jada por la Ley y que es el 50% más uno de los trabajadores. De la fracción segunda, ya se analizó el artículo mencionado y de la fracción tercera se refiere a los requisitos del emplazamiento que consigna el artículo 920 en vigor.

El maestro Néstor de Buen Lozano nos dice que el término de "inexistencia" es improcedente, en virtud de que "pone de manifiesto la inadecuación entre el hecho 'huelga' y la norma legal que la determina." (78)

El procedimiento para la declaración de inexistencia de la huelga se prevee en el artículo 930 y siguientes:

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

1. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

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

78- Ob. Cit., pág. 769.

días;

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

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

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

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes." (79)

En suma, aunado a este procedimiento encontramos el aspecto de que la huelga sea declarada "existente", que como ya explicamos se da cuando reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría y con esta condición queda bajo el amparo del derecho y por lo cual, en un momento

79- Idem, pp. 429 y 430.

dado se puede dar la imputabilidad de estos actos al patrón, en virtud de que si la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento para declarar la inexistencia de la huelga y una vez desahogadas las pruebas así lo considere.

En lo referente a la terminación de la huelga la Ley Federal del Trabajo es muy precisa al expresar en su artículo 469 lo siguiente:

"Artículo 469. La huelga terminará:

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

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

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

IV. Por laudo de la junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión." (80)

Como comentario podemos expresar que la fracción primera es generalmente la forma en que terminan las huelgas, por acuerdo entre las partes. El allanamiento trae como consecuencia que el expediente deba archivarse por carecer de materia y por lo que hace a la fracción

tercera y cuarta el laudo como última resolución, ya sea arbitral o de la Junta de Conciliación y Arbitraje debe sujetarse a su disposición y a lo que ordene.

4.- El Nuevo Procedimiento de Huelga, Contemplado en la Nueva Ley Federal del Trabajo en Vigor, -

La Reforma a la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 1o. de mayo de 1980, ha sido motivo de una serie de criticas por parte de diversos autores sobre la materia.

Entre los tratadistas encontramos la opinión del Lic. Pedro Ojeda Paullada, entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, al decir: "La Reforma ha puesto especial empeño en conseguir que la aplicación de la justicia laboral sea pronta y expedita. A este propósito responde la concentración, en una sola audiencia, de las etapas de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas, etc.... (81)

Esto está relacionado con el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo que contiene la Ley, y en su capítulo número XX, establece el procedimiento de huelga que deroga en gran parte los anteriores preceptos relacionados con este Derecho.

De gran contenido social es el juicio que sobre el particular manifiesta el maestro José Dávalos Morales: "Las reformas procesales representan un serio avance en el camino de la justicia social en México.

Las Reformas de 1980 hacen del Derecho Procesal Laboral un método consecuente con el humanismo jurídico que informa a todo el derecho del trabajo, que tiene por objeto poner el derecho al servicio del

81- Revista Mexicana del Trabajo, Tomo III, México, 1980, pág. 16.

hombre, por encima de los bienes materiales que dan contenido al capital, y consagran de modo definitivo la tesis de la igualación de la fuerza económica del capital por la supremacía jurídica del trabajo." (82) Al hacer mención sobre las reformas al procedimiento de huelga el mismo maestro Dávalos Morales expresa: "La huelga es un derecho de los obreros como colectividad, que en ningún caso debe entenderse como una facultad individual para trabajar o no trabajar. En consecuencia, el fundamento de la huelga es de carácter social o colectivo, que otorga el derecho a participar en la vida y las decisiones de las empresas. Por esto el derecho de huelga, junto con el derecho de sindicalización y de contratación colectiva, constituye uno de los tres derechos colectivos." (83)

- Aparecen algunas novedades interesantes -nos dice en su obra el maestro Néstor de Buen Lozano- en materia de huelgas que, en su momento, analizaremos de modo particular. No afectan, en rigor, al procedimiento, sino sólo en detalles que reflejan claramente el intento de desvirtuar el ejercicio ficticio del derecho de huelga, aún cuando con ello se vulneren ciertos principios fundamentales del derecho colectivo." (84) Con estas opiniones podemos darnos una idea que las reformas al procedimiento de huelga han traído consigo beneficios, que aunque no son trascenden-

82- Sentido Social de las Reformas de 1980, Memoria del X Congreso Mundial Ordinario de Filosofía del Derecho y Filosofía Social, Vol. IV, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1981, pág. 261.

83- Idem. pág. 257.

84- La Reforma del Derecho Procesal Laboral, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 20.

tales, sí son importantes en algunos aspectos, en especial lo que está en el artículo 924 de la ley.

Para el Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Don Enrique Alvarez del Castillo, "La huelga en los términos constitucionales es un derecho libre de los trabajadores, protegido por el Estado y fuera de todo pretendido o supuesto arbitraje obligatorio. El legislador ordinario, no puede, a título de reglamentar, alterar el sentido del Texto Constitucional. Las reformas a la Ley del Trabajo afirman la esencia de la huelga mexicana por el solo hecho de respetarla en la revisión legislativa de frente a un ambiente que grupos interesados imaginaron propicio para limitarla." (85) Con esta opinión nos da a entrever que las reformas a la ley, vinieron a fortalecer y a perfeccionar los conceptos que sobre ella ya estaban plasmados en los artículos ahora derogados.

Indudablemente que la medida adoptada -según Ma. Teresa Torres Jara- en la reforma legal es digna de encomio, puesto que evita las huelgas que grupos minoritarios de trabajadores pretendan efectuar escudándose en un movimiento de huelga en forma por demás indebida y con graves trastornos en las labores y perjuicios económicos, no sólo para la empresa, sino también para los trabajadores." (86)

85- Estudio sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Revista Mexicana del Trabajo, Tomo III, STPS, México, 1980, pág. 38.

86- Idem, pág. 67.

Para Juan Moisés Calleja García, también Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las reformas han traído lo siguiente: "Con la orientación de la Junta se inicia la igualdad real de las partes que desde el principio desaparece cuando por ejemplo, el demandante ejerce acciones contradictorias o cuando al presentar un pliego de peticiones de huelga con defectos, éstos no se advierten, como lo prevee el artículo 923 en relación con el 920. Enmendar oportunamente errores llevará después de pasado cierto tiempo a la declaración de inexistencia legal de la suspensión de labores con graves quebrantos para los huelguistas." (87)

No cabe duda ahora, aún cuando muchos de los artículos que contempla el procedimiento de huelga están repetidos, las reformas vinieron a beneficiar al mismo, y así lo constatamos de las diversas opiniones que sobre el particular hemos anotado anteriormente.

Las Nuevas Reformas se contemplan del artículo 685 al 1010 de la Ley.

87- Idem, pág. 208.

CAPITULO CUARTO

LOS ASPECTOS DE LA NOTIFICACION DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

1. - Concepto de Notificación
2. - Concepto de Emplazamiento
3. - La Designación del Patrón como Depositario de los Bienes de la Empresa
4. - El Nuevo Artículo 924

CAPITULO CUARTO

LOS ASPECTOS DE LA NOTIFICACION DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA.

Entraremos de lleno al tema, que comprende nuestra tesis, no sin antes conocer ciertos conceptos que conforman al mismo. Estos conceptos se refieren a las definiciones de notificación y de emplazamiento que nuestro marco jurídico contempla y sus diversas acepciones que los autores hacen al respecto.

Por otra parte los efectos que produce el hecho que implica la notificación que hace la autoridad del trabajo al patrón para hacer de su conocimiento el emplazamiento que formula la coalición de trabajadores o el sindicato, así como el pliego de peticiones que se acompaña al mismo.

Este tema por la pasión que desata, ha venido a traer una serie de polémicas por parte de los estudiosos de la materia, pero especialmente lo referente a los cambios que se observan en la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor a partir del 1o. de mayo de 1980.

Al ser derogados los Artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471, su contenido se encuentra consignado en el Capítulo XX denominado "Procedimiento de Huelga" en sus Artículos 920, 921, 922, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936 y 938 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por considerarse como de materia procesal.

1. - Concepto de Notificación: -

La palabra notificar, viene del latín *notificare*, que se compone de las palabras *notus* = conocido y *facere* = hacer, o lo que en otras palabras significa hacer del conocimiento a alguien de algo jurídicamente hablando.

Para el maestro Miguel Gerardo Salazar, "Por notificación se entiende el acto por medio del cual se da conocimiento real o presunto a las partes en juicio y en alguna ocasión a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso." (88)

Por lo consiguiente, la notificación es el documento en el que se hace constar la resolución de la autoridad y que se pone en conocimiento de una persona física o moral para hacerla comparecer dentro de la secuela procesal.

Es necesario hablar de las diversas formas de notificaciones.

- a) Personales
- b) Por Estrados
- c) Por Boletín Laboral
- d) Por Edictos

La notificación personal es aquella que como su nombre lo indica; se hace personalmente al o a los notificados.

88- Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 1963, pág. 309.

Al respecto el Artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala:

"Artículo 742. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;

III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;

IV. El auto que recalga al recibir la sentencia de amparo;

V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

VI. El auto que cite a absolver posiciones;

VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;

VIII. El laudo;

IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

X. El auto por el que se ordene la reposición de actuaciones;

XI. En los casos a que se refiere el Artículo 772 de esta Ley; y

XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta." (89)

Las notificaciones por estrados, las contempla el Artículo 746 de la misma Ley.

"Artículo 746, . . . Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del boletín laboral o, en su caso, las listas de los notificadores por estrados; coleccionando unos y otros, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación." (90)

Por su parte, las notificaciones por boletín laboral, son aquellas que se publican precisamente en el Boletín Laboral de la Junta que conoce del asunto y las notificaciones por edictos es aquella que se publica en el periódico de la localidad de mayor circulación, autorizado por la autoridad del trabajo. No existe dentro de la Ley la forma que deben revestir este tipo de citaciones.

Las notificaciones surten sus efectos de la manera siguiente, expresa el Artículo 747: a) Personales: el día y hora que se practiquen. b) Las demás: al día siguiente al día de publicación en el boletín

89- Ob. Cit., pp. 369 y 370.

90- Ob. Cit., pp. 371 y 372.

o en los estrados de la Junta.

Las notificaciones deben efectuarse en días y horas con una anticipación de veinticuatro horas al día y la hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

El Artículo 750 de la Ley señala:

"Artículo 750. Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario." (92)

Así mismo, la Ley nos señala que debe contener la cédula de notificación:

- a) Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- b) El número de expediente;
- c) El nombre de las partes;
- d) El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- e) Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Sin estos requisitos se considerará a la persona como no notificada y no podrá surtir efectos la notificación.

2. - Concepto de Emplazamiento. -

La palabra emplazamiento se deriva del verbo emplazar, que significa citar ante un juez en señalado día y hora, en otras palabras podemos decir que el emplazamiento consiste en hacer llamar a juicio a persona alguna.

Rafael de Pina, citado por Mario Salinas Suárez del Real, señala: "Que emplazamiento es el llamamiento que se hace no para la asistencia de un acto concreto determinado, sino para que dentro del plazo señalado, comparezcan en juicio ante el Tribunal." (92)

El emplazamiento debe llevar consigo el pliego de peticiones en el que se haga constar el motivo u objeto de irse a la huelga, si no son satisfechos dichos requerimientos.

El Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo en vigor estipula los requisitos que debe contener el pliego de peticiones.

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

- i. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el

92- Práctica Laboral Forense, Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1980, pág. 20.

día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre huelga;

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

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado." (93)

La razón por la cual se presenta el plego de peticiones por duplicado, es que la Junta deberá hacer llegar al patrón una copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, como se hace constar en el primer párrafo del Artículo 921 de la Ley en vigor.

Para Ma. Teresa Torres Jara, " Uno de los aspectos novedosos de este tema consiste en que las juntas de Conciliación y Arbitraje

no admiten emplazamientos a huelga presentados por sindicatos reclamando la firma de un contrato colectivo de trabajo, cuando la empresa emplazada ya tuviere celebrado contrato colectivo de trabajo con otro sindicato legalmente constituido y depositado éste ante la autoridad del trabajo con anterioridad a la fecha del emplazamiento a huelga." (94)

Indudablemente que los grupos minoritarios no pueden ejercitar el derecho de huelga, en virtud de que ya explicamos anteriormente en requisito de forma la mayoría exigible por la Ley y por otra parte, cuando la huelga se produce para hacer efectiva la revisión de un contrato colectivo, se supone que éste ya ha sido registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para efectos de validez y por ningún motivo otro sindicato que no sea el titular de este contrato colectivo, podrá ejercitar acción alguna ante la citada Junta.

El Dr. Néstor de Buen Lozano expone que "El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se fórmula al patrón. Forma parte de él, de manera necesaria, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de las labores, estas peticiones deberán referirse a cualquiera o a varios de los objetos de huelga previstos en el Artículo 450. Esto significa que las causas de huelga son específicas y no hay derecho indeterminado de huelga." (95)

94- Ob. Cit., pág. 67

95- Ob. Cit., pág. 756.

Otro punto de vista que toma la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los requisitos que debe tener la notificación del emplazamiento cuando no trate de servicios públicos y se encuentran contenidos en el Artículo 920 fracción tercera, que señala que el aviso para la suspensión de las labores se deberá hacer con diez días de anticipación.

Otro caso se refiere, si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, los requisitos que se presentan son los siguientes:

a)- El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados o por los de cada empresa o establecimiento.

b)- El periodo de la prehuelga no podrá ser menor de treinta días.

También hay que dejar presente que la autoridad que reciba el escrito del emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad se le hará llegar al patrón una copia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo, como lo señala el Artículo 921, párrafo primero de la Ley.

3.- La designación del Patrón como Depositario de los Bienes de la Empresa. -

El Artículo 921 de la Ley en su párrafo segundo señala:

"La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo."

Este aspecto es muy importante, por lo que hace al movimiento de huelga, en razón a que el patrón podría, de no haber existido este precepto, desocupar el local con el mobiliario y equipo que haya en la empresa y presionar de esta forma a los trabajadores a reanudar las labores. Pero el artículo es muy claro en su contenido y evita que se presenten esta situación y muchas otras de esa índole.

El maestro Néstor de Buen Lozano al tratar este tema nos expone "Que se trata de impedir maniobras fraudulentas que tiendan a colocar al patrón en estado de insolvencia. Este depósito no impide, sin embargo, que la empresa continúe, en términos normales, con su operación. En realidad se trata de una garantía sobre el fondo patronal, pero no sobre sus componentes especiales. Así el patrón podrá seguir comprando y vendiendo y hacer los cobros y pagos que requiera su negocio." (96)

96- Ob. Cit., pág. 753.

Ante todo supone frenar este precepto, los actos fraudulentos con los bienes de la empresa, que son ante todos los instrumentos de trabajo de los obreros y empleados. Es por esto que la Ley de 1931 contiene el medio de defensa para estos supuestos.

La misma solución a este artículo nos la da el maestro Mario de la Cueva al exponer "Que el emplazamiento tendrá, además, como consecuencia, constituir al patrono, por todo el período de pre huelga, en depositario o interventor de la empresa afectada por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos. El precepto tiene por fin evitar la disposición fraudulenta de los bienes, que burlaría el derecho de los trabajadores." (97)

La pauta que nos da el artículo que nos ocupa, es que el patrón al desacatarlo incurriría en el delito de Abuso de Confianza.

La opinión sobre el particular que da el maestro Eusebio Ramos se refiere a que "El patrón será consultado, por todo el término que dure el aviso como depositario de la empresa o establecimiento afectado, con todas las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, hecho que aún sin su consentimiento se tendrá por aceptado. Lo extraordinario de este procedimiento huelguístico, es que los bienes que integran la empresa, quedan de tal manera protegidos por la Ley." (98)

97- Ob. Cit., pp. 828 y 829.

98- Ob. Cit., pág. 341.

Concluimos con estos puntos de vista que es fundamental, para la huelga el nombramiento del patrón como depositario de los bienes de la empresa, ya que este hecho asegura sobremanera los posibles medios fraudulentos que podría ejercer sobre los intereses colectivos de los huelguistas.

4. - El Nuevo Artículo 924. -

Este tema ha sido atacado por los tratadistas de la materia, en virtud de que dejaba descubiertos algunos aspectos importantes que pensaban deberían haberse tratado, pero que con la Reforma Procesal se subsanaron totalmente las deficiencias del mismo.

El Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo en vigor señala:

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

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

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

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

IV. Los demás créditos fiscales.

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

Antes de la Reforma no se contemplaban los casos de excepción que se señalan en las cuatro fracciones de este artículo, lo que motivó infinidad de comentarios y problemas para hacer efectivos esos créditos que tenía la empresa.

Existe un punto de vista interesante que hizo el maestro Néstor de Buen L. sobre el precepto anterior y dice: "Persigue un fin semejante (v. gr., evitar el autoembargo o el desahucio en convivencia con el dueño del local), ha resultado sin embargo, una fuente de fraudes patronales, inclusive frente a sus trabajadores. Basta que el sindicato, de acuerdo con el patrón, emplace a huelga sin estallarla y prorrogando el plazo de prehuelga cuantas veces le convenga para que ni el Fisco, ni el Seguro Social, ni los acreedores aún preferentes, ni los propios trabajadores que hayan vencido en un juicio al patrón, puedan ejecutarlo para garantizar sus derechos. En realidad debería suprimirse el tercer párrafo del Artículo 453 o, al menos, reformarlo, para que por lo menos los trabajadores no salgan perjudicados." (99)

Por su parte Eusebio Ramos al referirse al citado Artículo 453 expresa: "Que debe interpretarse según criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación si existe, o si inicia un procedimiento individual laboral, y nosotros decimos, porque no del orden civil o mercantil, este debe continuar, aún, hasta dictar sentencia definitiva, solo que la ejecución de la misma, será la que suspenda hasta en tanto, no se resuelva el conflicto económico planteado" y sigue diciendo al respecto.

Como podemos notar, las opiniones de los estudiosos del Derecho del Trabajo, coincidían en la necesidad de cambiar este artículo, que por sí, complicaba y dejaba trunca la impartición de justicia, ya fuera en el área laboral o fuera de ella a los acreedores preferentes que son los trabajadores.

Una opinión que reafirma lo que sustentamos, la proporciona Juan B. Climent Beltrán, al expresar: "Respecto a las excepciones a la prohibición de ejecutar diligencias en contra de los bienes de la empresa emplazada a huelga, a que se refiere el Artículo 924, a favor de los créditos de los trabajadores, del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y los demás créditos fiscales, no sólo no lesionan el derecho de huelga, sino por el contrario tienden a protegerlo al evitar que se desnaturalice con prácticas abusivas; ya que con ello se impide que se utilice el emplazamiento de huelga y las prórrogas excesivas en el periodo de pre-huelga, para detener el cobro de créditos legítimos de interés social e incluso

de los propios trabajadores, quienes se encontraban imposibilitados de ejecutar laudos a su favor." (100)

También la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, citada por el maestro Trueba Urbina expone:

"El Artículo 924 correlativo al 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtue con frecuencia. El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente: pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales. En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, etc..." (101)

Tenemos otras opiniones sobre este tema relacionados con el Artículo 924.

100- Ob. Cit., pág. 256.

101- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 486.

Ma. Teresa Torres Jara, expresa: "Se debe hacer énfasis en el precepto que indica, porque viene a solucionar una serie de problemas existentes a la fecha, porque patronos y sindicatos vivían bajo la amenaza de un emplazamiento a huelga, generalmente por supuestas violaciones al contrato colectivo de trabajo y con plazos para llevar a efecto el movimiento de huelga etc. Esta reglamentación consigna la posibilidad de practicar embargo, aseguramiento de bienes y diligencias de desahucio en contra de la empresa o establecimiento." (102)

Una de las opiniones más importantes sobre este particular es la que vierte el maestro Néstor de Buen L. que nos dice: "Es más importante aún la derogación del viejo Artículo 453, que tantos fraudes propicia al impedir, mediante un simple emplazamiento a huelga, que al patrón se le pueda ejecutar judicialmente, o inclusive, embargar por cualquier acreedor, Hámese trabajador, fisco, Seguro Social, Infonavit o un particular. Ahora se abre la puerta, con razón, a las ejecuciones de los laudos y con evidente intención a las del Fisco, Seguro Social, Infonavit, aún cuando se mantenga el bloqueo para los demás acreedores particulares." (103) Pero más adelante expone: "Quedan fuera del beneficio los pobrecitos acreedores particulares y -yo diría- en una posición mucho más incómoda, que antes. Las tradicionales preferencias bancarias y las derivadas de créditos hipotecarios o prendarios y, lo que

102- Ob. Cit., pág. 68.

103- Ob. Cit., pág. 21.

puede ser más grave, las resultantes de créditos alimenticios a cargo del patrón persona física, ya no valdrán nada frente al cómodo camino que se abre para los acreedores fiscales." (104)

Los beneficios que trajo la Reforma a la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 10. de mayo de 1980, son manifiestos, ya que fortaleció a la huelga, al frenar los fraudes a que eran objeto los trabajadores con créditos preferentes y los otros acreedores mencionados. Por otra parte podemos dejar en claro que efectivamente la notificación del emplazamiento a huelga viene a ser la manifestación al esfuerzo por hacer valer los derechos de los trabajadores, que se refleja en estos dos aspectos que son de importancia vital para obtener del patrón las prestaciones que hicieron valer en el pliego de peticiones. Esto a manera de síntesis de este capítulo.

104- Ob. Cit., pág. 111.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1. - Sin lugar a dudas las consecuencias principales que dieron origen a la huelga en las ciudades de Cananea, Son. y Rfo Blanco, Ver., se debieron a los salarios bajos, las largas jornadas de trabajo y los medios insalubres en donde se desarrollaban las labores y en los cuales hasta los niños eran obligados a trabajar.

Las primeras manifestaciones de repudio a este trato inhumano, son reflejo de las sangrientas luchas que se suscitaron, que representó esa ideología libertaria que dió nacimiento al Derecho de Huelga.

2. - El control político en el País estaba a cargo del incipiente capitalismo y por un grupo pequeño burgués que manejaba ya en ese entonces el Gobierno de los Estados Unidos.

Por consiguiente, el orden jurídico imponía ciertas prohibiciones a toda motivación a la suspensión de las labores, al grado tal que existían preceptos que consideraban a la huelga como un delito.

No fue sino hasta la expedición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, donde se reconoce como derecho de los trabajadores la huelga. Con este hecho, se le considera a México como el primer País en el mundo de otorgarle al derecho de huelga el rango de Constitucional.

3. - De las diversas leyes y conceptos que se emitieron a raíz de la expedición de nuestra Carta Magna, aceptamos el concepto que sobre huelga contempla la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que a la fecha continúa vigente, al expresar que "la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores." Esta definición está consignada en el Artículo 440.

4. - Mucho se ha discutido de quien o quienes son los titulares del derecho de huelga. Pero si tomamos en consideración a la definición que sobre el particular emite la Ley Federal del Trabajo, el titular es la Coalición de Trabajadores reunidos en mayoría y no el Sindicato que ostente la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo como algunos autores lo afirman.

Reitero al afirmar que el titular del derecho a huelga es la coalición de trabajadores reunidos en mayoría.

5. - El lugar en donde nace la huelga es sin temor a equivocarnos en la sede de la coalición obrera, al considerar que existe el desequilibrio entre los factores de la producción, que afecta sus intereses colectivos, razón por la cual deciden irse a huelga, normalmente y por derecho este acuerdo de irse a la huelga, lleva un procedimiento que sin él quedaría fuera de la Ley, por lo que se hace necesario que dicho acuerdo se lleve a cabo con el consentimiento de la mayoría de los obreros.

6. - Los fines que persigue la huelga es buscar la igualdad y la justicia en lo que ofrecen (mano de obra) y en lo que reciben (salario y prestaciones) los trabajadores que viene a ser el objeto primordial de la suspensión de labores, en otras palabras, en el lenguaje técnico que recoge nuestra Constitución en su Artículo 123, fracción XVIII, es el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y el capital.

7. - Por lo que hace al procedimiento o proceso de la huelga nos inclinamos por el criterio de que este se compone de tres etapas o periodos que son: Periodo de gestación, periodo de pre-huelga y periodo de estallamiento, que vienen a darle a la huelga la formalidad en su orden procesal.

8. - Dentro de la serie de actos que contiene el procedimiento de huelga, sobresale el periodo de pre-huelga que comienza con la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y finaliza al estallar la huelga.

Pero la importancia que representa este periodo se refiere a las etapas que conforman al mismo y son: el emplazamiento, la contestación del patrón y la conciliación con las formalidades que la Ley señala.

Si por alguna circunstancia se omitiera el procedimiento al que hacemos mención, la huelga quedaría fuera de la protección jurídica, o sea legal.

9. - Otro punto de vista que consideramos reviste una importancia vital en la huelga, lo trajo la Reforma a la Ley de 1970, que entro en vigor el 10. de mayo de 1980, que fortaleció los conceptos que sobre procedimiento se manejaban y aclara otros de los cuales se dejaban fuera ciertos derechos.

10. - En cuanto a nuestro trabajo, considero de gran significado también en que al momento de la notificación se nombre depositario de los bienes de la empresa al patrón y que este nombramiento sea independiente de su aceptación o no, en virtud de que se considera como una obligación que evita que cometa fraude a los intereses de los trabajadores. Esta situación se encuentra contemplada en el Artículo 921 párrafo segundo que expresa: "La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo."

11. - A nuestro juicio uno de los logros con más aportaciones al proceso laboral que tomó la Reforma a la Ley de 1970, se refiere a los casos de excepción que marca el Artículo 924: por el que los trabajadores, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Infonavit y los demás acreedores fiscales, podrán ejecutar sentencia, embargar, ejecutar desahucios, etc., en contra de los bienes de la empresa.

Esta medida también contempla esa serie de anomalías que se daban en las empresas con deudas considerables a favor de las personas físicas y morales que hemos citado, al acordar con los sindicatos los emplazamientos a huelga, que aún cuando reunían los requisitos exigidos por la Ley, en el fondo todo era ficticio.

BIBLIOGRAFIA

B. Calderón, Esteban, "Juicio sobre la Guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea", Editorial CEHSMO, México, 1975.

Cabanellas, Guillermo, "Derecho de los Conflictos Laborales", Bibliográfica Omcha, Buenos Aires, 1966.

Cavazos Flores, Baltasar, Cavazos Chena, Baltasar y Humberto, "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada", Editorial Trillas, 11a. Edición, México, 1981.

Cavazos Flores, Baltasar, "Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo", Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971.

Climent Beltrán, Juan B., "Formulario del Trabajo", Editorial Esfinge, México, 1980.

De Buen Lozano, Néstor, "Derecho del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.

De Buen Lozano, Néstor, "La Reforma del Proceso Laboral", Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

De la Cueva, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., 2a. Edición, Tomo II, México, 1954.

Mancisidor, José, "Historia de la Revolución Mexicana",
Editorial Porrúa, México, 1980.

Ramos, Eusebio, "Derecho Sindical Mexicano", Cárdenas
Editor y Distribuidor, México, 1978.

Ruprecht, Alfredo, "Conflictos Colectivos de Trabajo", Edi-
torial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1967.

Salazar, Miguel Gerardo, "Curso de Derecho Procesal del
Trabajo", Editorial Temis, Bogotá, 1963.

Salinas Suárez del Real, Mario, "Práctica Laboral Forense",
Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980.

Trueba Urbina, Alberto, "Evolución de la Huelga", Ediciones
Botas, México, 1950.

Trueba Urbina, Alberto, "El Nuevo Artículo 123", Editorial
Porrúa, S.A., México, 1967.

Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Edi-
torial Porrúa, S.A., México, 1972.

LEGISLACION CONSULTADA

Código Civil para el Distrito Federal, Trigésimanovena Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1975.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S. A., México, 1978.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980. Trucba Urbina, Alberto y Trucba Barrera, Jorge.

DOCUMENTOS Y REVISTAS CONSULTADOS

Alvrez del Castillo, Enrique, "Estudio sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo", Revista Mexicana del Trabajo, Tomo III, SIPS, México, 1980.

Apuntes de la Clase de Derecho del Trabajo II, José Dávalos Morales, 1978.

Cabanellas, Guillermo, "El Derecho Laboral y los Incidentes de Calificación de la Huelga", Revista Mexicana del Trabajo.

Dávalos Morales, José, "Sentido Social de las Reformas de 1980, Memoria del X Congreso Mundial Ordinario de Filosofía del Derecho y Filosofía Social", Vol. IV, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1981.

Ojeda Paullada, Pedro, Revista Mexicana del Trabajo.

