

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON



ENER ARAGON

NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

LA HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE EN
LA LEGISLACION MEXICANA

D-55

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

GILBERTO LARA CEDEÑO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DER 437

A LOS SEÑORES LICENCIADOS:

SERGIO ROSAS ROMERO.

ALVARO URIBE SALAS

Y AL INOLVIDABLE MIGUEL GUERRA VICENTE

FUNDADORES Y FUNCIONARIOS DE ESTA ESCUELA, QUE SUPIERON
GUIAR POR EL CAMINO DEL ESTUDIO A LA PRIMERA GENERACION Y
A LA CUAL HONROSAMENTE PERTENEZCO.

AL LIC. FLORENCIO BARRAGAN QUEZADA

RECONOCIDO CATEDRATICO Y DIRECTOR DEL SEMINARIO
DE DERECHO PUBLICO, A QUIEN SE DEBE LA DIRECCION
Y APROBACION DE ESTE PEQUEÑO TRABAJO, AGRADECIENDO
LA AYUDA OTORGADA.

AL LIC. MIGUEL DE LA MADRID HURTADO

POR SU CAPACIDAD RECONOCIDA
Y LA CONFIANZA DEPOSITADA--
EN LA JUVENTUD MEXICANA.

A MIS PADRES :

ERNESTINA CEDEÑO NAVA
JOSE FERNANDO LARA CRUZ
CON EL RESPETO QUE SE MERECE Y POR LA
CONFIANZA QUE DEPOSITARON EN MI, YA QUE
SIN SU VALIOSA AYUDA Y ENSEÑANZA NO ---
HUBIERA SIDO POSIBLE SACAR AVANTE ESTE-
ULTIMO TRABAJO CON EL QUE CULMINA UN --
ANHELO, HOY HECHO REALIDAD.

A MIS TIOS :

Y EN ESPECIAL AL DOCTOR CERVANTES SAAVEDRA
Y GUADALUPE ARMAS DE CERVANTES, POR EL ---
ESTIMULO Y LA AYUDA MORAL QUE ME BRINDARON
EN LOS MOMENTOS DIFICILES DE MI VIDA ESTUDIANTIL
Y POR SU RECONOCIDA CAPACIDAD.

A MIS HERMANOS CON CARIÑO:

ALFONSO
CARLOS JOSE
JOSE
OSCAR
ALBERTO
RENE
ANGELA
ROCIO
GUADALUPE
GRISELDA
ALICIA

A LA SRITA:

CARMEN ANDRES VALENSUELA

"IMAGEN VIVA Y UNIDA

A MIS SENTIMIENTOS,

YA QUE CONVERTIMOS ANHELOS

EN UNA HERMOSA REALIDAD."



ENEP ARAGON

A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO:

CARMEN

VICTOR

ANGEL

ROSSI

LEONARDO AMISTAD SINCERA QUE TRASCIENDE TODA INDOL

I N D I C E .

HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE EN LA LEGISLACION MEXICANA.-

Introducción.

CAPITULO PRIMERO.

CONCEPTO Y EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA.

- a) Huelga de Cananea.
- b) Huelga de Río Blanco.
- c) Huelga de 31 de Julio de 1916.

CAPITULO SEGUNDO.

OBJETIVO DE LA HUELGA.

- a) Equilibrio entre los diversos factores de la producción.
- b) Celebración, revisión y cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.
- c) Obtención del Contrato Ley
- d) Participación de las utilidades.
- e) Huelga por solidaridad.
- f) Exigir revisión de los salarios Contractuales.

CAPITULO TERCERO.

DIVERSAS CLASES DE HUELGA.

- a) Huelga existente
- b) Huelga ilícita.
- c) Huelga justificada.
- d) Huelga inexistente.
- e) Huelga por solidaridad.

PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCION DE LA HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE.

- a) Pre-huelga.
- b) Gestación.
- c) Huelga estallada.

Conclusiones.
Bibliografía.

INTRODUCCION

Una vez que hemos reunido los requisitos que exige nuestra Universidad Nacional Autónoma de México, para dar comienzo con el trabajo de tesis y alcanzar el Título de Licenciado en Derecho.

Me dí a la tarea de pensar, en que iba a consistir mi tesis, de tal manera excursioné por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dandome cuenta que existían infinidad de emplazamientos a huelga, debido a la devaluación del peso mexicano, en tal virtud los trabajadores exigían aumento de salario, revisión de contratos, etc., ya que el peso había perdido su valor adquisitivo, y de ahí la elección de este tema.

De acuerdo con lo anterior este pequeño trabajo consta de cuatro capítulos.

El primer capítulo se inicia con el concepto de huelga, desde el punto de vista legal doctrinario y personal analizando sus elementos, también considero necesario investigar la evolución histórica de la huelga, en sus fases más importantes como son la Huelga de Cananea que es el punto de partida para dar comienzo con la unificación del gremio laborista, posteriormente trataremos también la Huelga de Río Blanco, importante por su función de unificación a nivel nacional; y la Huelga del 31 de Julio de 1916, dando origen al reconocimiento Constitucional de la Huelga.

CONCEPTO DE HUELGA.

El concepto de huelga es tan variable que se han dado infinidad de ellos.

En un principio a la huelga se le consideraba como una conducta delictuosa, sancionada por el Código Penal de 1871 en su númeral 925, posteriormente aparece como un estado de guerra de parte del obrero en contra de las injusticias del capitalista, y en la actualidad se considera como un derecho de los trabajadores.

Algunos doctrinarios conceptúan a la huelga de la siguiente manera:

GALLART FOLCH. Dice que " la huelga es la suspensión colectiva y concentrada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, políticos o bien manifestarse en protesta contra determinadas actividades patronales -- gubernamentales" (1)

MARIO DE LA CUEVA. Entiende por huelga " el ejercicio de - la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores con las formalidades legales para obtener el equilibrio - de los intereses colectivos de trabajadores y patrones" (2)

(1) A, Gallart Folch. Derecho del Trabajo, Ed. Labor Pag.233.

(2) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano, Tomo 11. Pag. 788.



En el Segundo capítulo denominado Objetivos de la Huelga, empezamos por estudiar que se entiende por equilibrio entre -- los factores de la producción, ya que considero que es el único objetivo de la huelga: los demás objetivos que contempla -- nuestra Ley Obrera son medios para tratar de conseguir dicho -- equilibrio entre Capital y Trabajo.

En el capítulo tercero se hace un breve estudio de las diferentes clases de huelga como son: La Huelga Justificada, Ilicita, Inexistente, Huelga Legalmente existente, tema de este -- pequeño trabajo y la diferencia entre estas y lo erróneo de -- alguna de ellas.

Por último nuestra atención se dirige al procedimiento -- para la obtención de la huelga legalmente existente, tratando -- los siguientes períodos:

Período de Gestación

Período de Pre-Huelga

Estallamiento de Huelga

Terminación de Huelga

Todo lo anterior establece un panorama general de este -- pequeño trabajo de investigación, y lo someto a la consideración del Honorable Jurado, haciendo incapie que el ser Abogado representante de un sindicato a coalición requiere de sagacidad y constante estudio y actualización de la ciencia del Derecho.

TRUEBA URBINA. Señala que "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, que en esencia es un instrumento de lucha de -- clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista" (3)

Al analizar los conceptos anteriores observamos que coinciden en una cosa, la paralización de labores, o sea la suspensión de trabajo a efecto de mejorar la situación del obrero, -- tanto en el lugar de trabajo como en lo económico y en el futuro la reivindicación.

Por lo que a mí respecta entiendo a la huelga de la siguiente manera :

Huelga es la suspensión temporal más no definitiva de labores efectuada por coalición obrera en una o varias empresas e industrias con objeto de exigir el cumplimiento de derechos violados o nueva adquisición de estos para la realización de su reivindicación.

Nuestra Carta Magna, consagra el derecho de huelga de la siguiente manera :

(3) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Méx. 1977, Pág. 368.

Artículo 123 Constitucional;

Fracción XVI. Nos dice que tanto los obreros como los empresarios tendrán derechos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

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

Fracción 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 de trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

Fracción XIX. Los paros serán lícitos cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite establecido previa aprobación de la--

Junta de Conciliación y Arbitraje.

Fracción XX. Las diferencias los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

Como hemos visto, las fracciones anteriores son las fundamentales en las cuales se origina el derecho de huelga y de pauta, para qué, se reglamente en la Ley Obrera.

El concepto legal de huelga se establecía en la Ley anterior de la siguiente manera:

Huelga es la suspensión legal y temporal de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores para defensa de sus intereses, este concepto estuvo vigente hasta el primero de mayo de 1970.

En la actualidad el concepto legal de huelga se encuentra en la nueva Ley Federal de Trabajo, de la siguiente manera:

" La huelga es la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" .

Como hemos visto se elimina de este concepto la palabra "legal", ya que al estar este concepto en la Ley, lógico es que la huelga es reconocida legalmente.

El concepto actual de huelga presenta los siguientes elementos:

- a) Suspensión temporal de trabajo.
- b) Llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Respecto al primer elemento, observamos claramente que la suspensión debe ser temporal, es decir que los trabajadores deben entender que se reanudarán las labores, pues en caso contrario se estará frente a un cierre total de la empresa por la terminación de la relación de trabajo.

En el segundo elemento observamos que la única persona -- que tiene facultades expresas en la Ley, para llevar a efecto todo lo referente a la huelga, es el obrero organizado en sindicatos y para tal efecto en coalición cuando considere que -- se han violado sus derechos.

Considero necesario hacer un breve estudio de la coalición o -- sindicato.

En la vida colonial, la asociación de los trabajadores -- fué materialmente imposible, por las condiciones que prevale-- cian en aquel entonces.

En la independencia tampoco se consiguió la libertad sin-- dical.

sin embargo como el hombre es un ser sociable por natura-- leza, empieza a manifestarse en función mutualista con fines-- benéficos y posteriormente el cooperativismo sería adoptado.

La Constitución Política de 1857 en su artículo 9º, con--

sagraba la libertad de reunión con fines políticos, sin embargo en esta, no se encontraba la auténtica libertad sindical.

La primera asociación profesional que vigilaría los intereses de la clase obrera, fué fundada el 16 de septiembre de 1872, contando con más de 8,000 trabajadores, integrados por artesanos y obreros, teniendo como denominación "Círculo de Obreros" .

Entre los objetivos de esta asociación profesional sería la de instruir a los obreros, establecer talleres bien organizados, garantías políticas y sociales para los obreros y fijar un tipo de salario.

Posteriormente la Confederación de "los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos" fué una de las más organizadas, dando el origen a otras de gran trascendencia para el país, sin tener un programa definitivo decide empezar sus labores el día 5 de mayo de 1876, logrando la unión entre trabajadores y en 1890 continuaría con la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos " Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos".

Como hemos visto el derecho de huelga es un derecho colectivo, que nace de los trabajadores y para los trabajadores, sin embargo solamente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa o industria afectada.

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA.

- a) Huelga de Cananea.
- b) Huelga de Río Blanco.
- c) Huelga de 31 de Julio de 1916.

Hemos elegido los acontecimientos históricos como son las huelgas de Cananea, Río Blanco, y 31 de julio de 1916, por considerar que son las más trascendentales ya que influyeron en el cambio de la vida del país al grado de reconocer constitucionalmente el Derecho de Huelga.

- a) Huelga de Cananea.

Durante el periodo presidencial de él General Porfirio Díaz, la clase trabajadora tuvo una de las etapas más difíciles de todas la que ha pasado, debido al régimen dictatorial que prevalecía en aquel entonces, constituyendo una organización política, económica y social deprimente hacia el pueblo mexicano en especial al gremio laborista que dolosamente fué explotado.

De tal manera, en este ambiente tan hostil surgen grupos de hombres como el del Partido Liberal Mexicano, integrado por Antonio Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera, Rosalio Bustamante y los hermanos Flores Magón, logran la-



aparición de los documentos más significativos de aquel entonces llamado " Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana", de la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano que consistía en:

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

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

Reglamentación del Servicio Domestico y del Trabajo a domicilio.

" Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

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

" Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar --alojamiento higienico a los trabajadores cuando la naturaleza

de estos exigen que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

" Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

" Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

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

" Obligar a los arrendadores de campo y casa, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

" Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarden en el pago de la raya por más de una semana o se nieguen al -- que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene-- ganado; prohibir la tienda de raya.

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

forma que a los extranjeros.

" Hacer obligatorio el descanso dominical" (4)

Como hemos visto el documento anterior establece derechos para el Obrero y Campesino, ya que, en aquel entonces por la--intervención del capital extranjero en el país se crearón lati--fundios y pequeños conjuntos de propietarios en los cuales ---iban a trabajar los Obreros y Campesinos que habían sido despo--jados de sus tierras, y tratados miseramente, a consecuencia -de la política dictatorial de este régimen manifestandose el--descontento entre el sector Obrero y Campesino, dando origen--a los primeros movimientos de oposición en contra del Dictador General Porfirio Díaz, luchando por un mejoramiento político--social y económico, beneficio para el pueblo mexicano, de tal--manera, en el año de 1906 en Cananea (Sonora) se encontraba -una compañía extranjera llamada " The Cananea Consolited Coper Co", caracterizandose por la nefasta explotación que hacia al--Pueblo Obrero a cambio de un salario miserable, con objeto de--incrementar las ganancias del capitalista.

El General William G. Green figuraba como presidente de--la compañía, favoreciendo a los trabajadores extranjeros con--menos horas de trabajo y exentandolos de trabajos forzados.

(4) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo.
Ed. Porrúa S. A. 1977 Pag. 3.

En este ámbito de sumisión en que el trabajador mexicano es víctima de las peores explotaciones y humillaciones, por lo cual, era de esperarse que surgiera un líder llamado Estebán-- B. Calderón que organizaría a sus compañeros para defender sus derechos laborales.

El 28 de mayo de 1906, la Unión Liberal Humanidad convoca a una reunión, con el objeto de efectuar un mitín de protesta-- en contra de la tiranía industrial llevandose a cabo el día 30 de mayo, en la proximidad del Pueblo Nuevo, a esta reunión, -- acudirían más de 200 obreros entre ellos; Esteban B. Calderón-- Lozano Gutiérrez de Lara, acordando un movimiento de huelga -- por las violaciones a sus derechos como seres humanos y gentes de trabajo.

La media noche del 31 de mayo, en el preciso instante en-- que se efectuaban los cambios de turno, en la mina "obersigth" los obreros que acudieron a cumplir con su jornada de trabajo, estaban listos, para dicho movimiento sin embargo sus otros -- compañeros se negaron a trabajar ya que consideraban que era-- el momento de declarar la huelga e izar la bandera rojinegra-- característica de este movimiento.

Al enterarse el General Green del movimiento huelguístico por sus subalternos, de inmediato pide auxilio a las autoridades del Estado representadas por el señor Gobernador Rafael --

Izabal.

Al amanecer el día primero de junio de 1906 aproximadamente 2000 trabajadores habían acudido al movimiento de huelga, organizándose inmediatamente para recorrer las minas con objeto de engrosar sus filas y preparar una gran manifestación a las 10 de la mañana.

Como dirigentes de la " Unión Liberal Humanidad", teníamos a Esteban B. Calderón, Manuel M. Dieguez, Justo Felix, Enrique Ibañez, Francisco Méndez, Alvaro L. Dieguez, Juan J. Ríos Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Beach, Tiburcio Esquen, Jesús J. Batras, Mariano Mesival, Ignacio Martínez; una vez ya organizado se dirigen a las oficinas de la empresa con un memorandum o pliego petitorio que consistía en:

- 1.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - 1.- La destitución del mayordomo Luis.
 - 2.- El sueldo mínimo será de 8 pesos por 8 horas de trabajo.
 - 3.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Company, se ocupará 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 ten-

gan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritaciones.

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

Por primera vez en México se habla de ocho horas de trabajo, ya que la jornada era de doce y dieciocho horas de labor teniendo como consecuencia la destrucción del hombre por exceso de trabajo.

Al solicitar el ascenso de trabajo según aptitudes, tratan de abolir, la discriminación entre los obreros mexicanos y extranjeros, ya que al desempeñar las mismas labores con el mismo rendimiento el sueldo era desigual.

La petición del salario mínimo, era debido a lo elevado del costo de la vida, en esa región en comparación con otras partes del país, era tres veces más elevado el precio de los comestibles.

En las oficinas de la empresa los dirigentes, obreros son recibidos por el abogado de la empresa Pedro D. Robles y las autoridades del lugar, el Presidente Municipal Filiberto Barroso, comisario Pablo Rubio y el Juez Menor Arturo Carrillo.

(5) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa Pag. 6.

Como era de esperarse el abogado de la empresa de inmediato califica de absurda tales peticiones negandose a aceptarlas inmediatamente, sin embargo, los obreros organizaron una manifestación partiendo de la mina y dirigiendose a la Maderería con el objeto de hacer más grande la manifestación; de la Maderería salen por el pasillo para unirse con sus compañeros, sufren una provocación por parte de Jorge A. Matcalf y de su hermano Williams, iniciandose inmediatamente una lucha sangrienta, para tal efecto a los obreros les arrojan agua y a la Insigna Patria, por lo cual, los huelguistas se enfurecen gritando e insultando a los hermanos Matcalf, contestando estos con balas de tal manera caerían heridos y muertos nuestros obreros.

Al iniciarse el segundo día de lucha, el General William G. Green pide nuevamente la intervención de las autoridades y de las fuerzas fiscales de Arizona llamadas Rangers.

El Gobernador Rafael I Saval se dirige a Cananea en un tren con gendarmes americanos y mexicanos de las fuerzas fiscales, comandadas por el Coronel Toms Rejosesig.

Los obreros organizados se dirigen al palacio Municipal, para hablar con el Gobernador y manifestarle su protesta en contra de hechos tan infames, pero al llegar al edificio son recibidos con descarga de fusilería, cayendo muertos y heridos

nuestros mártires.

El pueblo mexicano avergonzado e indignado por la intervención de los Rangers en Territorio Mexicano con autorización del General Díaz, que más tarde tratará de justificar el periódico capitalino " El Imparcial", del 3 de junio de 1906 comunicándole al público un número de sucesos imputando a nuestros líderes obreros la responsabilidad de dicho movimiento, el periódico como hemos visto, también pretendió desmentir que las fuerzas fiscales Rangers habían participado en el conflicto de Cananea.

El gobernador argumentaba al respecto que los soldados -- americanos únicamente eran personas que venían de paso a cerciorarse de lo ocurrido pero no habían tocado suelo mexicano, -- regresando de inmediato a su país de origen.

Este argumento, es falso pues habían dejado prueba de ello la muerte de niños, mujeres y hombres, a consecuencia de todo lo ocurrido, la empresa llegó a un convenio con los obreros, -- pero las autoridades Nacionales no lo permitieron. De tal manera el día 5 de junio, del mismo año son detenidos los dirigentes obreros, haciéndoles inmediatamente el proceso más injusto de la historia, sentenciándolos a purgar su pena en San Juan-- de Uluá. Al día siguiente los trabajadores reanudaron sus labores en estado de sumisión y castigos deprimentes e injustos, pe

ro dejando en la conciencia del pueblo obrero el recuerdo de-
tan amarga experiencia que daría origen a la chispa de la Re-
volución.

b) Huelga de Río Blanco.

La huelga de Río Blanco tiene su origen en el año 1907 - posterior, a la huelga de Cananea, aunque anteriormente habían existido tres movimientos (1806, 1898 y 1903), sin embargo-- no se considerarían como huelgas.

El origen del movimiento huelguístico de Río Blanco radica en la acción opresora del capitalismo industrial, en contra de la organización sindical de los trabajadores hilanderos.

El antecedente de este sindicato nos remonta al año anterior en que un grupo de obreros tejedores se reunían en la casa del trabajador hilandero Andrés Mota, en ese lugar Manuel Avila explica la necesidad de constituir un grupo de obreros- que estuvieran dispuestos a luchar en contra del clero, capital y Gobierno que eran sus opresores.

En esa reunión se forman dos grupos; uno encabezado por Andrés Mota y el otro por el Profesor Juan Runbia, proponiendo el primero de ellos la conveniencia de crear una sociedad Mutualista, y el segundo grupo integrado por Manuel Avila, Genaro y Anastacio Guerrero y José Neyra, que proponían la necesidad de organizar una reunión de resistencia y combate, una vez expuestos los planes de ambos grupos, se opto por crear una -



sociedad mutualista, con el fin de no provocar a la clase capitalista ; y posteriormente se citaría a los integrantes a una nueva junta, con el objetivo de elaborar y discutir los estatutos de la misma sociedad.

En la segunda reunión Manuel Avila, propone formar un grupo de choque, para suprimir los abusos de la clase explotadora y consigue que la sociedad se Denominé " Gran Círculo de Obreros Libres", para evitar la destrucción del círculo, se propone que se tendrá un doble objetivo ante el público tratando asuntos intrascendentes, que no afectarían al capitalista y en secreto lucharían para que los postulados del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido; naciendo de esta manera el " Gran Círculo de Obreros Libres" en junio de 1906.

A consecuencia de las ansias de mejoramiento de los trabajadores en todo el país, el Círculo de Obreros Libres contaría el 4 de noviembre de 1906 con sesenta sucursales en diferentes partes de la República como por ejemplo; Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Querétaro y Distrito Federal.

Los Industriales de Puebla aprueban el Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón provocando en los obreros la ira, izando inmediatamente la bandera de huelga.

El maestro Trueba Urbina nos explica que: " El Reglamento consistía en :

Claúsula Primera.- Fijaba la jornada de 6 de la mañana a 8 de la noche. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre se suspenderán las labores a las 6 de la tarde, la entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora para tal efecto se darían dos toques preventivos a las 5.30 de la mañana y a las 5.45 de la mañana.

La Claúsula Décima cuarta. Fijaba los días de fiesta -- primero y seis de enero; dos de febrero, diecinueve y veinticinco de marzo; jueves, viernes y sábado santo; jueves de corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, -- primero y dos de noviembre, 8, 12 y 25 de diciembre.

La Claúsula Decimo Segunda autorizó al administrador fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos.

Claúsula Trece.- Prohibió a los trabajadores admitir huespedes sin permiso del administrador, en las habitaciones que, proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que en los casos de separación el Trabajador deberá desocupar la habitación en un plazo de tres días.

De inmediato los industriales de Puebla ordenaron el pa-

(7) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1977. Pág. 9.

ro en todas las fábricas del Estado, de Veracruz, Tlaxcala, Que rétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, dejando en la calle a los obreros para efecto de aplicar el Reglamento.

Sin embargo los industriales no se imaginaban que el obrero humillado se alenta de valor para iniciar la lucha en defensa de sus intereses.

En Orizaba, Veracruz, los trabajadores protestan contra el reglamento elaborado por los empresarios; de tal manera deciden solidarizarse con sus compañeros de Puebla, a partir de este momento surge la lucha entre el capital y el sindicalismo.

Los representantes de los trabajadores e industriales se trasladan a la Ciudad de México, con objeto de que el Presidente Díaz fúnja como arbitro de sus conflictos laborales.

El 5 de enero de 1907 los representantes obreros son obligados a informarles a sus compañeros que el fallo, sería favorable para ellos.

Pero al día siguiente, los trabajadores se reúnen en el Teatro Gorostiza, para escuchar el Laúdo Presidencial que era todo lo contrario a lo que habían informado a los obreros les especificaban claramente que, el lunes 7 de enero de 1907, se abrirán nuevamente las fábricas y todos los obreros entrarían a trabajar, sometiendose a los reglamentos anteriores por lo--

cuál, las fábricas, lanzaron un silbatazo, para llamar a los trabajadores a laborar, ya que estaban seguros, que se someterían al Laúdo Presidencial.

Los trabajadores acuden a las factorías, pero no a trabajar, sino a desafiar el Laúdo Presidencial, ya que acordaron que era el momento de enfrentarse al dictador.

De inmediato hombres y mujeres, se dirigen a las tiendas de raya de Río Blanco, toman lo que necesitaban y prenden fuego a la tienda, después los obreros ya incontrolables se dirigen a Nogales y Santa Rosa, para poner en libertad a sus compañeros.

Se acercaba el fin de la tiranía, los obreros se habían hecho justicia por su propia mano, pero más tarde llegaría el General Rosalío Martínez, enviado por el General Díaz, a terminar con la insurrección obrera.

El viejo dictador había dado muerte a niños, mujeres y hombres del sector laboral, y además obliga a los sobrevivientes a trabajar, y sus dirigentes son aprehendidos para ser -- sentenciados a muerte y llevados a los campos de Quintana Roo.

Con este brutal golpe dado por el gobierno y los industriales, los obreros mexicanos vuelven a un estado de sumisión pero sería por poco tiempo, ya que 3 años más tarde la Revolución terminaría con el Dictador y su organización, político,-

económico y social deprimente para el pueblo mexicano.

Don Francisco I. Madero con el principio de Sufragio Efectivo No Reelección se enfrenta al régimen del Dictador Porfirio Díaz.

El 5 de Octubre de 1910, Don Francisco I. Madero pronuncia el Plan de San Luis y señala el día 20 de Noviembre para que el pueblo Mexicano tome las armas contra el Dictador.

Con el triunfo de la revolución fué electo Presidente de la República Don Francisco I. Madero, que expide el decreto del Congreso de la Unión de 1911 creando la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria para tener participación en los conflictos entre capital y trabajo, de tal manera en el año de 1912 resolvería más de 60 huelgas en favor de los obreros.

Meses después serían víctimas del tirano, Victoriano Huerta, José María Pino Suárez y Don Francisco I. Madero habían fallecido.

Venustiano Carranza proclama la Revolución Constitucionalistas que tendría sus bases en el Plan de Guadalupe del 26 de marzo de 1913, el cuál consistía en lo siguiente:

I.- " Se desconoce al General Victoriano Huerta, como Presidente de la Revolución " .

II.- Se desconoce también a los poderes legislativo, judi

- cial de la federación.
- III.- Se desconoce también a los gobernadores de los Estados que aún reconozcan a los poderes federales - que forman la actual administración.
- IV.- Para la organización del ejército encargado de hacer cumplir nuestro propósito, nombraron como primer jefe del ejército que se denomina " Constitucionalista" al ciudadano Venustiano Carranza Gobernador del Estado de Coahuila.
- V.- Al ocupar el ejército constitucionalista la Ciudad de México, se encargará intensamente del poder ejecutivo, el ciudadano Venustiano Carranza, primer jefe del ejército a quién hubiera sustituido en el mando.
- VI.- El Presidente Interino de la República convocará a elecciones federales tan luego como se haya consolidado la paz, entregando el poder al ciudadano -- que hubiere sido electo.
- VII.- El ciudadano que funja como primer jefe del ejército Constitucionalista en los Estados cuyo gobierno hubieran reconocido al de Huerta, asumirá el cargo de gobernador provisional y convocará a elecciones locales después de que hayan tomado posesión de--

su cargo los ciudadanos que hubieran sido electos, para desempeñar los altos poderes de la Federación como lo prevee la base anterior. (8).

A consecuencia de la Reforma al Plan de Guadalupe de 1914, empiezan a expedirse Leyes, y Disposiciones en favor de Obre--ros y Campesinos, por ejemplo; En Yucatán, Eleuterio Aguilar, expide la liberación del jornalero indígena y las cartas Cuentas y el Servicio Rural, quedan abolidos.

También Salvador Alvarado pide la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley de Trabajo del 14--de mayo de 1915. Ambas Leyes crearon por primera vez en el país Tribunales de Trabajo.

(8) Alberto Trueba Urbina. ob. cit. Pág. 11.

de inmediato Gerardo Murillo, más conocido como el Dr. Atl, conduce a los dirigentes del comité de huelga a Palacio Nacional para entrevistarse con Don Venustiano Carranza.

De inmediato, el Barón de Cuatro Ciénegas, los recibe -- con insultos, llamandoles traidores a la Patria, por que creía que estaban en combinación con los yanquis. Posteriormente son conducidos los dirigentes huelguistas a la Penitenciaría del Distrito Federal y la investigación continuaría con los de -- más obreros, a efecto de localizar a los demás conspiradores, según él.

Ernesto Velázco, secretario general del Sindicato Mexicano de Electricistas, hombre clave de la huelga, fué traicionado por Luis Ochoa y Agustín López, y al ser detenido, con amenazas y artimañas, se le arranco el secreto respecto al control de la Planta Necaxa, obligandole a ordenar la reanudación del servicio.

Como era de esperarse, la huelga había fracasado, debido a la coartada llevada a cabo por Don Venustiano Carranza, y-- tratan de aplicar la Ley Marcial expedida por Don Benito Juárez el 25 de enero de 1862, destinada a intervencionistas y -- transtornadores del orden público, en ocasión de la invasión francesa y contenía dos penas:

Ocho años de prisión o la muerte para quienes se coloca-

ran en la hipótesis de la norma.

Pero el primero de agosto de 1916, se expide una ley que textualmente dice:

" Se castigará con la pena de muerte a los perturbadores de la paz pública o el orden público que señala la Ley del 25 de enero de 1862.

I.- A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos-- o la prolonguen a los que presiden las reuniones en que se -- proponga, discuta o apruebe, a los que las defiendan y sosten gan, a los que la aprueben o asistan a dichas reuniones o no-- se separen de ellas tñ pronto como sepan su objetivo y a los que procuren hacerla efectiva una vez que hubieren declarado.

II.- A los que con motivo de suspensión de trabajo en -- las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y -- aprovechando los transtornos que ocasiona o para gravarla o-- imponerla, destruyeren, deterioren los bienes de la empresa-- a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión-- o de otras cuyos operarios se quieran comprender en ellas, y-- a los que con el mismo objetivo provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o de propiedad particular.

III.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo - en las empresas, amenazan o por la fuerza impidan que otras -

personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios - en las empresas contra las que hayan declarado la suspensión del trabajo". (9)

De lo anteriormente expuesto podemos asegurar que Don Venustiano Carranza al reglamentar la pena de muerte, se nota el carácter burgués de éste, sin embargo convoca al Congreso Constituyente, teniendo como consecuencia el nacimiento del Artículo 123 Constitucional que es fundamental en el tema que nos ocupa.

Los dirigentes huelguistas son sometidos a procesos y -- posteriormente adquieren su libertad, sin embargo Don Venustiano Carranza anula la sentencia y ordena que sean detenidos nuevamente para empezar el Consejo de Guerra en contra de estos, a pesar de todo lo anterior adquieren su libertad exep-- túando a Ernesto Velázco que es detenido y sentenciado por el delito de complicidad en rebelión.

(9) Nestro de Buen. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa.
Pág. 236.

CAPITULO SEGUNDO.

OBJETIVOS DE LA HUELGA.

- a) Equilibrio entre los diversos factores de la Producción.
- b) Celebración, revisión y cumplimiento del contrato colectivo de Trabajo.
- c) Obtención del Contrato Ley.
- d) Participación de las utilidades.
- e) Huelga por solidaridad.
- f) Exigir revisión de los salarios Contractuales.

OBJETIVOS DE LA HUELGA.

La Constitución Mexicana de 1917, al establecer el ejercicio del derecho de huelga en el apartado "A" del Artículo - 123, como un derecho de los trabajadores, para conseguir el - equilibrio entre los diversos factores de la producción armo- nizando los derechos del trabajo con los del capital, varios- Estados de la República Mexicana, trataron de reglamentarlo - como objetivos de huelga, de la siguiente manera:

El Estado de Chiapas, en el año de 1927 señala como obje- tivos de huelga los siguientes:

a) Exigir el cumplimiento del contrato de trabajo o su--
modificación.

b) Huelga solidaria

El Estado de Coahuila legislo de la siguiente manera:

a) Exigir el cumplimiento de los laúdos dictados por la-
junta.

c) Huelga solidaria.

El Estado de Yucatán, también legisla al respecto de la- siguiente manera:

Se expiden dos leyes (1918 y 1926) con el mismo crite--
rio de huelga que señala nuestra Carta Magna, que es conseguir
el equilibrio entre los diversos factores de la producción, -

armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La Ley de 1918, establecía que los obreros al formular-- el pliego petitorio, fundamentandose en los objetivos anteriores, se dirigia al patrón y en caso de no aceptar el patrón-- las peticiones o contestaba negativamente, los obreros ejercian el derecho de huelga, estableciendo día y hora para el - estallido de la huelga.

La Ley de 1926, señalaba que los huelguistas debian someterse a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Las reglamentaciones del apartado "A" del Artículo 123 - Constitucional, fué con diferentes criterios, como se ha mencionado anteriormente, sin embargo, trajo como consecuencia-- la unificación de criterios en todo el País en materia laboral, a efecto de esto, surge la Ley Federal del Trabajo, de - 1931 y posteriormente la de 1970.

En esta nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, establece los siguientes objetivos de huelga:

Artículo 450 L.F.T.

La huelga debe tener por objeto:

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



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

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

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley, en las empresas o establecimientos en que hubiere 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.

Ambas Leyes, la de 1931 y posteriormente la de 1970, son semejantes en su primera fracción, con el criterio Constitucional del apartado "A" del Artículo 123 fracción XVIII.

La Ley laboral abrogada y la vigente coinciden con sus fracciones I,II,III,IV,VI, aportando la nueva Ley Federal del Trabajo como causales de huelga, la fracción V, que trata de--

establecer o exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley, en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado y exigir la revisión de los salarios Contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis.

Analicemos las causales de nuestra Ley Laboral que deben señalarse en todo pliego petitorio, ya que es en base y acción de la huelga, con la que se tratará de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Cuando se habla de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; considero que es el único objetivo que se persigue en toda huelga, por lo cual se ponen en manos de los trabajadores dicho equilibrio y en caso necesario, lo conseguirán a través de la huelga.

Por equilibrio de la producción, debemos entender: " la armonía de los derechos e intereses del trabajador y del capital, en caso de que no exista equilibrio entre dichos factores estaremos en el supuesto de huelga, y se tratará de conseguir por los medios lícitos, por ejemplo, cuando los trabajadores de una empresa obtuvieran la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo que contenga medidas de protección y prevención a sus trabajadores, en este caso es obvio que se consiguió el

equilibrio y la armonía entre ambos factores de la producción.

Como segundo objetivo de huelga, nuestra Ley nos dice:

" Qué debemos obtener del patrón o patrones, la celebración-- del Contrato Colectivo del Trabajo y exigir su revisión al -- terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dis puesto en el capítulo III del Título séptimo.

Considero necesario hacer un breve estudio respecto al-- Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera:

Artículo 386 L.F.T.

Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado-- entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios-- patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Contrato Colectivo reconocido por nuestra legislación, es impuesto por la fuerza, al patrón, por lo cual, diremos-- que es un instrumento de Lucha de la clase trabajadora.

En el Contrato Colectivo de Trabajo, el patrón se obliga-- rá a celebrarlo, únicamente cuando trate con miembros de un-- sindicato, en caso que el patrón no firme el Contrato Colecti-- vo de Trabajo el Sindicato (coalición para este efecto) tie-- ne la facultad de ejercitar el derecho de huelga hasta conse-- guir el equilibrio entre los factores de la producción.

Existe la posibilidad que en una empresa laboren miembros de varios sindicatos, en este supuesto, la Ley Obrera otorga-- la preferencia al sindicato que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa o en caso contrario con cada sindicato de la empresa.

Al respecto el Artículo 388 no dice que:

Si dentro de la empresa existen varios sindicatos se observarán las normas siguientes:

I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el Contrato Colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores de la empresa.

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayorita-- rios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo.

En caso contrario, cada sindicato celebrará un Contrato-- Colectivo para su profesión.

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo-- para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de la empresa o de industria.

Respecto a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo-

nuestra Ley en cita dispone de que el Contrato Colectivo por tiempo determinado, o para obra determinada será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 399.

La revisión del Contrato Colectivo, únicamente se llevará a cabo cuando lo solicite el sindicato de trabajadores o patronos, lógicamente será necesario que la revisión la pidan los que tengan a su servicio el 51%, pero también el o los patronos pueden solicitar dicha revisión.

La Ley Laboral dispone que cuando se solicite la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, deberá hacerse , sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

II.- Del transcurso de dos años, si el Contrato es por tiempo determinado tiene una duración mayor, y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de Contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada, para el computo de éste término; nos dice la Ley que debe atenderse a la fecha de su depósito.

Suponiendo que los sindicatos obreros soliciten la revisión y los patronos no acepten se podrá ejercitar el derecho de huelga, pero si en el momento de la revisión del Contrato-

no llegarón a un acuerdo, se continuará por tiempo indeterminado con la huelga y en caso que no se hubiere solicitado o no se ejercito el derecho de huelga, el Código obrero dispone que se prorrogará por un tiempo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado el Contrato Colectivo de Trabajo.

Como cuarta causa tenemos;

Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado.

Primeramente diremos, que para la formación del Contrato Ley presupone la existencia de un Contrato Colectivo ya que-- anteriormente se ~~designaba~~ al Contrato Colectivo de carácter obligatorio con el nombre de Contrato Ley, por Contrato Ley - nuestro Código Laboral entiende en su Artículo 444, de la L.F. T. lo siguiente:

Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama de terminada de la industria, y declarado obligatorio en una o-- varias entidades federativas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Nestor de Buen opina al respecto que:

" En relación a está causal se producen situaciones curiosas.

Si la violación es cierta y por su naturaleza no remediable, es obvio que la huelga no será el procedimiento idóneo.

En este caso en nuestro concepto, la huelga carecerá de objeto, ello llevará a la necesidad, desde el punto de vista sindical de convenir el pago de penas cuando tratandose de una obligación de hacer o de dar en determinado tiempo, el patrón no cumple.

La huelga por incumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta-- la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga.

Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato de mala fé plantea una huelga de objeto legal pero falso; La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente lo amenaza de una prolongada suspensión de labores, llevará al patrón a transigir en relación con los verdaderos fines perseguidos por su sindicato o directivos"(10)

(10) Nestro de Buen L. Ed. Porrúa, S.A. 1977. Pag. 753.

La Ley Obrera dispone en el numeral 938 que :

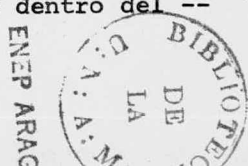
Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del Contrato Ley, se observarán las disposiciones de este capítulo con las modalidades siguientes:

I.- El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el Artículo 920 Fracción II de esta Ley:

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

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

Desahogados los exhortos deberá devolverse dentro del --



mismo término de veinticuatro horas; y

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

Una vez hecho el emplazamiento remitirán el expediente dentro del mismo término de veinticuatro horas.

La quinta causal de huelga señala que debe exigirse el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Debemos entender por participación de utilidades de acuerdo, a la oficina internacional del trabajo; es el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal.

En el Congreso Internacional de Participación de Utilidades que tuvo lugar en París, define a las utilidades como "un acuerdo expreso o tácito concentrado libremente, en virtud el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios.

Nuestra Constitución General de la República consagra el derecho de los trabajadores para participar en las utilidades

de la empresa.

Como hemos señalado anteriormente los trabajadores tendrán, derecho a un porcentaje en las utilidades de la empresa, que serán fijados por una comisión nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, de acuerdo a los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomaran en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país.

Al respecto Baltazar Cabazos expresa lo siguiente:

" Corresponde a la jurisprudencia determinar en qué 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 no cause el desequilibrio que resultara indispensable para que la huelga sea considerada como lícita.

Consideramos que en estos casos podía estimarse como motivo de huelga a sólo tres supuestos: Cuando el patrón se niegue a formar la comisión, Cuando no entregue a los trabajadores la carátula y cuando se niegue a realizar el pago"(11)

La huelga por solidaridad, tipificada en el número 450--

(11) Baltazar Cabazos Flores, Nueva L.F.T. Actualizada y Sintetizada. Ed. Trillas Pág. 345.

fracc. VI aparece como objetivo siendo en la actualidad perjuicial para el trabajador; en el siguiente capítulo lo estudiaremos más ampliamente.

Como última causal de huelga tenemos la fracción VII, del artículo 450 de la L.F.T. que tuvo su aparición con la reforma de 1974, publicada en el Diario Oficial del 31 de Diciembre; quedando de la siguiente manera:

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

Artículo 399 L.F.T.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo de terminado, si éste no es mayor de dos años.

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el computo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 Bis.

Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los Contratos Colectivos serán revisables cada año en lo que se--

refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido des de la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo.

Trueba Urbina, opina al respecto que:

" En relación con la situación económica del país es con veniente la revisión anual de los Contratos de Trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria"

Artículo 419 Bis.

Los contratos Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del Contrato Ley.

Como hemos mencionado con antelación, esta causal de huel ga, no se contempla la huelga por solidaridad con sus compañeros huelguistas, la huelga por solidaridad la veremos más adelante.

CAPITULO TERCERO.

DIFERENTES CLASES DE HUELGA.

- a) Huelga Licita.
- b) Huelga Ilicita.
- c) Huelga Justificada.
- d) Huelga Inexistente.
- e) Huelga Legalmente Existente.
- f) Huelga por Solidaridad.

Huelga Legalmente Existente.

La huelga legalmente existente es aquella que ha cumplido con los requisitos de fondo forma y mayoría para que el movimiento huelguístico nazca a la vida jurídica.

Nuestra Ley Federal del Trabajo señala en su numeral 444 que la huelga legalmente existente, es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo-450.

La huelga existente al exigir los requisitos de fondo forma y mayoría, es tutelada jurídicamente, y para tal caso diremos que el requisito de fondo en esencia lo encontramos en la Fracción XVII del Artículo 123 Constitucional, reconociendo el derecho de huelga y la Fracción XVIII, dispone que 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.

Por lo tanto, basta que la huelga tenga por objeto buscar el equilibrio entre los factores de la producción para que cumpla con el mandato constitucional y la huelga sea lícita (requisito de fondo).

Requisito de Forma.- Se refiere a los elementos que deben satisfacerse en el pliego de peticiones y los demás que nos especifica el numeral 920.

Los requisitos de forma anteriormente los encontramos en el numeral 452 pero por reforma del primero de mayo de 1980-- quedó derogado, en la actualidad lo encontramos presente en-- el artículo 920 de donde se desprende lo siguiente:

Artículo 920 L.F.T.

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

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán concretamente el objeto de - la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán - las labores o el término de prehuelga.

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al 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 24 horas siguientes, la Junta de Conciliación y Arbitraje 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 y 10 días 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.

Requisitos de Mayoría.- Los requisitos anteriores los encontramos presentes en el Artículo 451 de la Ley en cita de la siguiente manera:

Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto algún o algunos de los que se señala en el Artículo 450 o sea los objetivos de huelga que son:

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

b).- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo.

c).- Obtener de los patrones la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo y del Título Séptimo;

d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato Ley en la empresa o establecimiento en que hubiere sido violado.

e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y

f) Apoyar una huelga a que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

g) Exigir la revisión de los salarios contractuales a-- que se refieren los artículos 399 Bis y 319 Bis.

Respecto a las determinaciones de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

En la Fracción II del Artículo 451 encontramos el requisito de mayoría que nos exige la huelga legalmente existente, por mayoría de trabajadores, para este efecto entendemos la mitad más uno, pero será considerada en cada empresa o negociación, - el recuento únicamente se promoverá durante las setenta y dos horas, después de la suspensión del trabajo con objeto de solicitar la declaración de inexistencia de la huelga.

Supongamos que el movimiento huelguístico afecte a dos o más empresas, la mayoría de obreros huelguistas será considera

da en cada empresa, más no la mayoría del total de los trabajadores de las empresas.

Al respecto el Lic. Rubén Delgado Montoya dirá que:

" En términos generales la existencia de la huelga depende de que se hayan cumplido con los requisitos formales y de fondo que la Ley Laboral consigna al respecto, para que el movimiento huelguístico nazca a la vida jurídica.

Trueba Urbina dice que la huelga existente o lícita es -- aquella que se ajusta a las normas que la Ley Federal del Trabajo establece para el planteamiento y desarrollo de esta clase de conflictos obrero-patronales.

Cuando se han llenado todos los requisitos de fondo y de forma que exige la ley para el ejercicio legítimo del derecho de huelga, la resolución del tribunal de trabajo se pronunciará en el sentido de declarar legalmente existente el estado de huelga.

En este caso la huelga es lícita.

Para Mario de la Cueva la huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuadas por las mayorías obreras, - previa observación de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos.

" Sin embargo, observa Nicolás Pizarro Suárez citado por-

Ríos Esparza, en ocasiones las juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia hablan también de huelga existente, lo cual naturalmente da lugar a la creencia de que puede caracterizarse así a cierta huelga, distinta a la huelga lícita y si llevamos más adelante las argumentaciones, tendríamos que llegar a la conclusión de que si se trata de una categoría diferente puede haber huelgas lícitas que no sean existentes o huelgas existentes que no sean lícitas, lo cual es sencillamente absurdo" (12)

El maestro de la Cueva hecha abajo este argumento de pizarro Suárez, al indicar que su razonamiento es producto de confusión.

El concepto de huelga lícita es un concepto definido en la Constitución, por el fin del movimiento obrero el segundo es un concepto procesal; el primero nos dice cual es el fin que puede perseguirse a través de una suspensión de labores para obtener la protección de la autoridad, y sirve para integrar el concepto de huelga, mientras el segundo se refiere a la situación de hecho protegida o desamparada por el orden jurídico.

La licitud es uno de los elementos del concepto huelga, pero no es el único, de tal manera que es posible que un movimiento obrero persiga un fin armónico con el mandato Constitu--

(12) Rubén Delgado Montoya, Elementos del Derecho del trabajo.

cional y desde ese punto de vista, un movimiento lícito, el--
cual sin embargo, no puede ser protegido por el derecho a falta
ta uno de los elementos exigidos por el orden jurídico, la mayoría
yoría de obreros o la observancia de las formalidades legales.

Toda huelga existente es una huelga lícita, pero un movimi
miento obrero puede ser declarado legalmente inexistente por-
no haberse observado las formalidades legales.

Huelga Lícita.

De acuerdo con el apartado a Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, huelga lícita es cuando se tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En la Ley Federal del Trabajo, encontramos a la huelga lícita implícita en el Artículo 450 Fracción I Transcrita textualmente de la Constitución, pero en la Ley reglamentaria aparece como objetivo sin, embargo, el reconocimiento legal del ejercicio del derecho de huelga no implica precisamente que todas las huelgas sean lícitas.

En la huelga lícita encontramos dos elementos primordiales que a saber son:

a) Armonizar los derechos del trabajador con los del capital.

b) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Debemos entender que el hablar de armonizar los derechos del trabajo con los del capital se protegen ambos factores al mismo tiempo.

Nuestra jurisprudencia de 1935 expreso que al hablar de -

equilibrio entre capital y trabajo a que se refiere la fracción XVIII de nuestra Ley Suprema en su numeral 123.

" No es otra cosa que la existencia de las mejores condiciones de trabajo, hasta donde el Estado económico de la negociación lo permita y los derechos de los trabajadores que consistirá precisamente en que a todo Estado favorable debe corresponder igualmente un incremento en las condiciones de trabajo" (13)

Hemos visto claramente que la huelga lícita es un precepto constitucional, y la huelga existente es de carácter procesal, además debe demostrarse que en realidad existe desequilibrio entre ambos factores.

La Junta de Conciliación y Arbitraje tiene el siguiente criterio: La resolución de la Junta Federal en el caso de la huelga a la compañía de tranvías de México.

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en la Ley como se ha señalado y existiendo la huelga se califica el doble objetivo, de conseguir el equilibrio y la armonía entre los factores de la producción, capital y trabajo, y exigir la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo -- sin que se halla recurrido en ninguna de las causas de Ilícitud, procede a declarar legalmente el estado de huelga y la Licitud de dicho movimiento.

(13) Ejecut de la S.C. J.N. de 20 de sep. de 1935.

Baltazar Cavazos comenta que:

" En la actualidad la Junta Federal de Conciliación y arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga estimando que desde el momento en que la huelga estallada tiene a su favor la presunción de existente y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto.

Si la petición de inexistencia es infundada la junta simplemente resuelve que no da lugar a declararla inexistente" (14)

(14) L.F.T. Temalizada y Sistematizada. Ed. Trillas 1980 pag. 343.

Huelga Ilicita.

Nuestra Carta Magna contempla esta figura jurídica en el Artículo 123 Fracción XVIII y la Ley Reglamentaria la conceptúa de igual manera en el numeral 445.

Artículo 445.

" La Huelga es Ilícita:

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

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

El primer supuesto, toma en cuenta la mayoría de los huelguistas para la realización de actos violentos, sin embargo, no explica contra quién, se deben cometer actos violentos para que se declare ilícita la huelga.

La Junta de Conciliación y Arbitraje interpreta los actos violentos aquellos que se cometen en contra del patrón y su propiedad, ahora bien, si se ha sostenido este criterio se debe reformar el Artículo 445 puesto que es eminentemente, importante la interpretación de este Artículo : demostrar que la mayoría de los huelguistas cometió actos violentos o ilícitos es difícil de demostrarlo ya que se requiere de un recuento (este podrá ser fraudulento) sin embargo, sucede prácticamente sien-

do una de las formas de atentar contra la huelga.

El Constituyente Diputado Jara nos dice al respecto que:
 " Cuando la mayoría de los huelguistas comete una acción violenta contra determinada persona o propiedad, entonces es cuando se procede a declarar la huelga ilícita y por consiguiente proceder contra los huelguistas".

En estas condiciones no habrá motivo, para que se repitan atentados como el de siete de enero en Río Blanco y, para que en una palabra no se pueda dar lugar a procedimientos infames-perversos para obtener el curso de la corriente del trabajador en la vía del progreso, se establece que la mayoría ejerciese una acción en el sentido indicado, es cuando hay derecho a considerar una huelga ilícita (15)

Ahora bien, cuando una huelga ha nacido y cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría, es injusto que se declare ilícita; por delitos de daño en propiedad ajena lesiones, -- etc., estoy de acuerdo en castigar a los presuntos responsa -- bles por el delito que se les impute, más no declarar la huelga ilícita.

Concluyo con esta fracción de la siguiente manera:

En caso de que se declare la ilicitud de la huelga se ha-

(15) Alberto Trueba Urbina; Evolución de la Huelga pág. --
 126.

brá hecho por analogía, ya que para comprobar que la mayoría de los trabajadores huelguistas cometió actos violentos en contra de las personas y propiedades dándose por terminadas las relaciones de trabajo, terminando de una manera tajante la -- huelga es difícil de probarlo.

El segundo supuesto de ilícitud se refiere " Cuando existe guerra en el País y los huelguistas pertenezcan a establecimientos que dependan del Gobierno.

Consideró que sería injusto y peligraría más la soberanía del País cuando esté en guerra y tenga movimientos de huelga.

Huelga Inexistente.

La Ley Federal del Trabajo utilizó la expresión inexistente para referirse a la huelga que no cumple con algunos o todos los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Artículo 459 L.F.T.

Determina que la huelga será legalmente inexistente sí:

I.- La suspensión de labores se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451.

II.- No há tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450.

III.- No se cumplierón los requisitos señalados en el Artículo 920. Estas son las únicas causales en las que puede invocarse la inexistencia, analicemos cada elemento:

Los requisitos de fondo los encontramos en el artículo 450 L.F.T.

La huelga debe tener por objeto:

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

b) Obtener del patrón o patrones el Contrato Colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar su período de vigencia.

c) Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o Con

trato Ley.

d) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

e) Huelga por solidaridad, cuando apoye, una de las -- fracciones anteriores.

f) Exigir la revisión de los salarios contractuales.

La inexistencia de la huelga como lo hemos mencionado con antelación, será cuando falte el requisito de fondo, forma y mayoría en capítulos anteriores tratados.

La inexistencia de la huelga sólo puede ser promovida por el patrón o un tercero, pero siempre y cuando demuestre su interés en el conflicto y además únicamente podrán promover durante las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del -- trabajo (Art. 929).

Procedimientos de la Huelga Legalmente Inexistente.

Anteriormente se encontraba prevista en el numeral 461-- de la L.F.T., quedó derogado en 1980 en la actualidad el número 930 reglamenta este procedimiento de la siguiente manera:

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

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia-

para cada uno de los 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 otra a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término de cinco días.

III.- La prueba deberá referirse a las causas de inexistencia contenidas en la Fracción I y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, los que además tiendan a comprobar su interés.

La Junta aceptará únicamente los que satisfagan los requisitos señalados.

IV.- Las pruebas se rendirán en audiencia, salvo lo dispuesto en el Artículo siguiente:

Sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la junta -- dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o la inexistencia de la huelga.

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 con los que concurren y en caso de empate se sumará al del Presidente el voto de los ausentes.

En caso de ofrecer el recuento como medio probatorio la Junta señalará lugar, día y hora en que se efectuará.

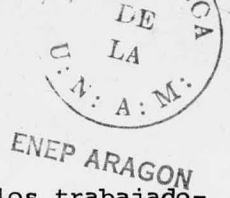
" Los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hallan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después: se tomará en consideración, los votos de los trabajadores que concurren al evento deberán hacerse en el acto mismo del recuento en cuyo caso la Junta citará a una audiencia justificando sus motivos al patrón, cuando este, debiendo hacerlo, no acude a las demandas de sus trabajadores" (16)

El Artículo 931 de la Ley Federal Del Trabajo dispone que:

Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

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

(16) Pizarro Suárez, La Huelga en el Derecho Mexicano, pág. 130.



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

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

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

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

Artículo 932 L.F.T.

Sí la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.

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

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en respon

sabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros.

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

Sin embargo cuando los trabajadores se nieguen a reanudar las labores, es difícil que se les obligue a trabajar, por tal motivo es más conveniente despedirlos.

Huelga Justificada.

Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón y además la declaración de imputabilidad implica entrar al estudio de la misma.

De tal manera pizarro Suárez expresa:

La huelga que atendiendo a restablecer el equilibrio económico entre patrones y trabajadores será justificada.

Ahora bien, si la Junta declarará en el laudo, que los motivos de la huelga son imputables al patrón, a éste se le condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores, cuando sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiesen durado la huelga aunque en ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubieran declarado una huelga por so-

lidaridad o simpatía.

Respecto a la imputabilidad de los motivos de la huelga existe la jurisprudencia que menciona que para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga, que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante esta, el aumento de los salarios que devengan los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. ahora bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquel mismo que era indispensable haber proporcionado no puede decirse que los motivos de la huelga son imputables a dicho patrón.

Considero que la huelga debe de ser imputable o justificada cuando no rebase la capacidad económica de la empresa suponiendo que el patrón tiene capacidad económica suficiente o viole el contrato colectivo, contrato ley, será justificada o imputable como en los casos siguientes:

Cuando exista incumplimiento de contrato colectivo será justificada la huelga al comprobar las violaciones del Contra

to, en cuanto a la revisión del contrato colectivo no se permita, será justificable la huelga.

La Jurisprudencia al respecto señala que:

" Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga que persiguió como finalidad la revisión del contrato-colectivo y mediante ésta el aumento de los salarios que devengan los trabajadores, debe atenderse a los antecedentes -- que motivaron la suspensión de las labores, así a la actitud-fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores en el pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento-- los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de aquél mismo que indispensable haber proporcionado, no puede-- decirse que los motivos de la huelga serán imputables a dicho patrón. (17)

(17) Apendice de la Jurisprudencia al Semanario Judicial de--
la Federación 1955, Volumen 11.

Huelga por Solidaridad.

La huelga deberá tener por objeto:

Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enunciados en las fracciones anteriores o sea: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado.

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

Al respecto el maestro Jesús Costorema expresa: " La Huelga por solidaridad responde casi de manera efectiva a la concepción de la huelga como medio.

Se desencadena para que los patrones que sufren el movimiento de huelga hallan previsto sobre el patrón o patrones que sufren el movimiento de huelga que provocó la solidaridad a fin de que acepte las pretenciones de sus trabajadores.

Con este objetivo fué concedido por el Congreso de la Unión, el que aceptó las ideas expuestas por las comisiones-dictaminadoras, que fueron en el sentido de otorgar ese derecho para que los trabajadores pudieran lo más brevemente posible obtener la solución a los conflictos por ellos planteados. (18)

Trueba Urbina en relación a la huelga por solidaridad -- opina los siguiente:

" Los incisos o parrafos II y III del Artículo 260 de la Ley no han sido objeto de crítica, por estimarse que quedan comprendidos dentro de la definición constitucional de huelga Lícita, pero la fracción IV de dicho precepto que autoriza la huelga por solidaridad o simpatía se tacho de "carente de fundamento y contraria a la fracción XVIII del 123"

" Esta tesis no es correcta, porque la huelga tiene por objeto mantener el equilibrio entre los factores de la producción y la acción solidaria de los trabajadores tiende precisamente a cooperar en el establecimiento de ese equilibrio, motivo por el cual no es contraría al precepto constitucional"(19)

En contra de las opiniones del maestro Trueba Urbina Baltazar Cavazos argumenta que:

-
- (18) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ed. Botas. Méx. 1950. Pág. 267.
- (19) Baltazar Cabazos Flores pág. 358 Méx. L.F.T. Tematizada y Sintetizada Ed. Trillas.

" La huelga por solidaridad debe rechazarse, en derecho-laboral, las huelgas por solidaridad nunca podrían llegar a -- ser declaradas existentes, por que no buscan el equilibrio entre los factores de la producción.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene el si guiente criterio :

" La fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional debe interpretarse en el sentido de que sólo debe protegerse una -- huelga, cuando ésta tenga por objeto el que se expresa en el-- Artículo 450 de la Ley pues sería absurdo proteger un movimiento que tiene una finalidad distinta de las antes expresadas -- pues toda cesación total del trabajo implica necesariamente -- ciertos transtornos en la economía nacional, los cuales se jus tifican unicamente en los causes que expresa el artículo cita-- do . (20)

Como hemos visto existen criterios que están a favor y -- otros en contra de la huelga por solidaridad, ahora bien, en-- mi opinión considero que la huelga por solidaridad es contra-- rria a la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional.

En virtud de que del huelguista solidario no depende que-- se consiga el equilibrio entre los factores de la producción, -

(20) Alberto Trueba Nuevo Tratado Teórico-práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa S.A. Méx. 1965 Pág.492.

por tal motivo carece del requisito de fondo, y además en el período conciliatorio no cabe la conciliación, ya que de los huelguistas solidarios al tener buenas relaciones con su patrón no existe desequilibrio entre dichos factores de la producción, y al momento de solidarizarse con sus compañeros --- huelguistas, inclusive la ley obrera contempla que no se les pagarán los días que hubiese dejado de trabajar, por tal motivo carece de requisitos de fondo y forma, siendo perjudicial para el obrero.

De todo lo anterior podemos desprender lo siguiente lo contrario de una huelga " existente" es una huelga " inexistente", también podemos afirmar que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga " ilícita" .ya que puede darse el supuesto que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se -- realizarán los actos violentos por la mayoría de los trabajadores.

Una huelga existente siempre es lícita y nunca puede ser inexistente, sin embargo puede ser ilícita. La huelga inexistente nunca podrá ser existente, pero si podrá ser lícita si reune el requisito de fondo y le faltarán los de forma o mayoría pero también puede ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo o forma o mayoría, se realizan actos violentos por la mayoría obrera.

CAPITULO CUARTO

PROCEDIMIENTO PARA LA HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE

- a) Gestación.
- b) Prehuelga.
- c) Huelga Estallada.

Para efecto de este capítulo considero necesario hacer un breve estudio de las autoridades del trabajo (federales y locales).

Nuestra Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional establece como autoridades laborales a los siguientes Artículos 523 L.F.T.

- a).- A la Secretaría del trabajo y Previsión Social.
- b).- Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- c).- A las autoridades de las entidades Federativa, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- d).- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- e).- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- f).- A la Inspección del Trabajo.
- g).- A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios mínimos.
- h).- A la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas.
- f).- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- j).- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- k).- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- l).- Al Jurado de Responsabilidades.

Únicamente estudiaremos a las autoridades jurisdiccionales como son las Juntas mencionadas con anterioridad.

Las Juntas Federales de Conciliación, su función será únicamente la de avenir a las partes en pugna, sin embargo ahora se les asigna nueva característica que es actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos que se refiere al Artículo antes citado.

Las Juntas Federales de Conciliación son de dos tipos -- las accidentales y las permanentes.

Las accidentales estarán integradas por un representante del gobierno nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría.

Sólo a falta de trabajadores sindicalizados, a la elección se hará por los trabajadores libres y únicamente existirán en los lugares donde no lo amerite la Junta Permanente.

En caso de que exista un conflicto se integrará la Junta de Conciliación accidental.

Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales nos dice el Artículo 595 L.F.T. que funcionará cada vez que sea necesario de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del tí

tulo Catorce.

Las facultades y obligaciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje la señala el Art. 600 que al respecto dice:

Artículo 600.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellos, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir; ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de pruebas o transcurrido el término a que se refiere al párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

III.- Recibir las demandas que le sean presentadas remitiéndolas a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere y si no a la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje.

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

V.- Complementar exhortos y practicar las diligencias -- que las encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje.

VI.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación Industrial, Agrícola, Minera, Comercial o de servicios que halla dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

VII.- De ser procedente, aprobar los convenios que les -- sean sometidos por las partes.

VIII.- Las demás que les confieran a las Leyes, Respecto a las Juntas Locales de Conciliación el Art. 601 nos dice que:

En las entidades federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

En cuanto a sus atribuciones y funciones tendrá las mismas atribuciones que las Juntas Accidentales, también serán -- competentes para conocer conflictos cuyo monto no excede de --

tres meses de salario.

Artículo 602 No funcionarán las Juntas de Conciliación - en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas - Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 603 son aplicables a las Juntas de Conciliación Locales las disposiciones contenidas en el capítulo anterior.

Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo - y Previsión Social se ejercerán por los gobiernos de los Estados.

Respecto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje - recalcamos que únicamente existe una de acuerdo al Artículo -- 605 estará integrada por un representante del gobierno y con - representantes de los trabajadores y de los patrones designa-- dos por ramas de la industria o de otras actividades de confor- midad, con la clasificación y convocatoria que expida la Secre- taría de Trabajo y Previsión Social.

Dispone el Art. 606 que la Junta funcionará en pleno o - en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de - las ramas de la industria y las actividades a que se refiere - el Art. anterior. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales fijando el lugar de su resi- dencia y competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital - de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integra das en su funcionamiento y régimen Jurídico a la junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas - de la Industria y actividades de la competencia Federal, com- prendidas en la Jurisdicción Territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos sin perjuicio del Dere- cho del Trabajo, cuando así convenga a sus intereses, a concu- rrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitra- je.

Como hemos visto, existe sólo una Junta Federal de Con- ciliación y Arbitraje; y debido a la gran cantidad de conflic- tos en cada rama de la Industria se crearon las Juntas Especia les para conocer de estos conflictos.

Respecto a la integración de la Junta Especial, diremos- que estará integrada de la siguiente manera:

I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de -- conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Espe- - cial.

II.- Con representantes de los trabajadores y de los pa- trones.

El presidente de la Junta será nombrado por el Presiden-



ENEP ARAGON

te de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Dispone el Artículo 616 de las obligaciones y facultades de las Juntas Especiales:

I.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que susciten en las ramas de la Industria o de las actividades representadas en ellas.

II.- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el Artículo 600 Fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas.

III.- Prácticar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el Artículo 503.

IV.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los deu dos.

V.- Recibir en depósito los Contratos Colectivos y los reglamentos interiores de trabajo, y los demás que les confiera la Ley.

Dispone el Artículo 928 que en los procedimientos de huelga, unicamente se admitirá el incidente de falta de personalidad.

Este Incidente, sólo podrá ser promovido al momento de contestar la demanda y en caso que sean los trabajadores los

que promuevan el incidente tendrán 48 horas siguientes a la -
primera promoción del patrón, de acuerdo con el numeral 928 de
la Ley citada.

PROCEDIMIENTO PARA LA HUELGA LEGALMENTE
EXISTENTE.

Los doctrinarios consideran que toda huelga pasa por tres etapas a saber:

- a) Período de Gestación.
- b) Período de Pre-Huelga.
- c) Período de Huelga Estallada.

Período de Gestación.

El período de gestación, se desarrolla fundamentalmente en el seno mismo de la coalición obrera, por lo cual se llevará a cabo una asamblea en la que no intervendrán patrones ni autoridades, únicamente los trabajadores que podrán decidir si declaran el movimiento de huelga, por considerar que existe --desequilibrio entre los factores de la producción capital y --trabajo, además consideran violados sus derechos.

En este período se elabora el pliego potitorio y concluye al presentarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Período de Pre-Huelga.

Esta etapa tendrá, como factor fundamental la conciliación entre los factores de la producción, capital y trabajo, --tratando de armonizar los intereses de ambas partes, teniendo--

en cuenta que en derecho laboral, los derechos de los trabajadores jamás pueden ser objeto de transacción por su carácter irrenunciable.

Por último antes de estallar la huelga y producirse a plenitud un conflicto de huelga deberá procurarse la conciliación entre ambas partes.

Esta etapa se inicia con la presentación del pliego petitorio por parte de los trabajadores ante la junta para su notificación al patrón y termina el momento inmediato anterior al estallamiento de la huelga al de la suspensión de labores en el centro de trabajo.

Período de Huelga Estallada.

En esta etapa los trabajadores proceden a la paralización de las actividades y termina hasta la reanudación de labores.

Al respecto Jorge M. Gazurrieta nos explica que:

- a).- La gestación se caracteriza por asamblea en que la mayoría de los trabajadores deciden declarar la huelga.
- b).- Elaborar escrito petitorio anunciando el número de la fracción del Artículo 450 en que se funda.
- c).- Conceder plazo para estallar la huelga (6 ó 10 días para servicios públicos).

- d).- Presentar a la junta para que esta le entregue al patrón el escrito que le dirige para que el patrón en 48 horas lo conteste.

Pre-Huelga.

- a) Recibe la junta el pliego petitorio.
- b) La junta señala audiencia de conciliación y corretras lado al patrón.
- c) El patrón debe contestar en 48 horas y por conducto de la junta, si no contesta se tiene por negado.
- d) Se efectúa audiencia para tratar que las partes lleguen a un acuerdo. Si el sindicato no ocurre se suspende el término concedido de 6 ó 10 días. Se archiva el asunto. Si no concurre el patrón no se presenta ningún problema. La falta de celebración de esta audiencia no (impide que suspendan las labores en la fecha anunciada.
- e) Designar personal para labores de emergencia y que se seguirán prestando.

Huelga Estallada.

- a) Suspender actividades precisamente en el momento seña

lado colocando la Bandera Roja y Negra. (16)

PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE.

Respecto al procedimiento de la huelga legalmente existente: considero, que cuando se han cumplido con requisitos -- del fondo, forma y mayoría explicados en el capítulo anterior-- estaremos en presencia de la huelga legalmente existente.

Las normas procedimentales, las encontramos tipificadas en los numerales 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470, 471, pero fuerón derogados el primero de mayo de 1980 y consignados en el capítulo procesal correspondiente por su carácter anterior de tal manera el Artículo 920, señala aquellos requisitos del procedimiento.

Primeramente los trabajadores deben presentar por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, o a la autoridad política más próxima, un escrito llamado pliego petitorio, se dirigirá al patrón, en el que se le notifica el propósito de lanzarse a la huelga en caso de que sus peticiones no sean satisfechas y también se anunciará el objeto que se --

(16) Jorge M. Cazurrieta Glez., Ensayo de la Programación al -- segundo curso de Derecho del Trabajo, en las Universidades y Facultades y Escuelas de México, Ed. Grijalva S.A.-- pag. 108 y 109.

persigue con la suspensión del trabajo.

En este escrito también los trabajadores huelguistas señalarán al Patrón el día y la hora en que se suspenderán las labores; a este respecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, a sostenido el criterio siguiente:

"La huelga debe estallar precisamente a la hora indicada, si el patrón suspende las labores antes del estallamiento, se trata de un paro y no de huelga". Esta tesis se refiere a la suspensión de los trabajos por parte del patrón antes de la hora señalada por los trabajadores en su escrito de huelga.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene el siguiente criterio; en la tésis pronunciada en el expediente 49/954. Transportes Martínez, Junta Federal del Conciliación y Arbitraje. "Si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada para el estallamiento de huelga debe considerarse que desaparece la voluntad de estallarla".

En el escrito petitorio también se indicará la suspensión de labores por lo menos 6 días antes a la suspensión de labores y 10 cuando se trate de servicios públicos.

Por servicios públicos deberán entenderse, los de comunicaciones y Transportes, Luz y Energía Eléctrica, los de limpieza, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los del gas, los de los hospitales, los cementerios y los de alimentación cuando se refie--

ran a Artículos de primera necesidad, siempre que éste último caso se afecte alguna rama completa del servicio; lo anterior es de acuerdo al Artículo 925 de la Ley Obrera.

Una vez que los huelguistas han promovido ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; se procederá a notificar al patrón.

De la notificación se encargará el actuario, que deberá cerciorarse que la persona notificada tiene su domicilio en el lugar indicado para tal efecto.

En caso de que el notificado sea persona física le dejará copia de la resolución, si es persona moral, debe asegurarse que sea el representante legal de la empresa, si no se encuentra en ese momento el notificado se le dejará, citatorio para que espere y en caso de que no lo haga hará la diligencia con la persona que se encuentre en ese momento o se dejará en la puerta copia de la notificación.

El Artículo 744 de la L.F.T.

Nos dice que las notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicta la resolución si concurren al local de la junta o en el domicilio que hubiese designado y si no es hallarse presente, se dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario, si la casa o local está cerrado, se fijará la co-

pia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

Todas las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles y con una anticipación de 24 horas por lo menos del día y hora en que deba efectuarse, y surtirán efecto el día y hora en que se practique; y por último las notificaciones que sean personales surtirán efecto al día siguiente de su publicación en el Boletín Judicial o en los estrados de la Junta.

Continuando con el procedimiento, una vez que se ha notificado al patrón del escrito de emplazamiento de las 48 horas siguientes a que la recibió la junta.

El artículo 453 derogado, establecía 24 horas, este emplazamiento tiene efectos demasiado importantes como constituir al patrón durante todo el término del aviso en depósito de la empresa o establecimientos afectados con la huelga con las atribuciones y responsabilidades inherentes a ese cargo.

Cuando el patrón incumple a sus deberes como depositario, puede traducirse en graves consecuencias para él, ya que en caso de disponer de los bienes sometidos a su custodia se le podrá imputar penalmente, al cometer el delito de abuso de confianza.

Los bienes o el local de la empresa o, establecimiento una vez realizada la notificación, no podrá ser afectado por -

lo cual será imposible la ejecución de sentencias, embargo, --
aseguramiento, diligencia o deshaucio, salvo cuando antes de --
estallar la huelga se trate de:

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

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuo--
tas.

Una vez iniciados los pasos procesales marcados en los -
puntos anteriores, la Junta de Conciliación y Arbitraje busca--
rá inmediatamente la conciliación entre los factores de la pro--
ducción, capital y trabajo, sin que prejuzgue el fondo del con--
flicto, para tal efecto Mario de la Cueva nos dice:

"Con el nombre de Conciliación se conocen dos cuestiones
distintas, una instancia ante la autoridad y los procedimien--
tos respectivos o bien el arreglo a que lleguen los patrones al
que normalmente se llamará arreglo conciliatorio (21)

Durante la vigencia de la Ley arogada hasta el año de -
1941, la función conciliatoria era exclusivamente un deber pa--
ra la autoridad, pero en cambio para las partes no existía la-

(21) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, -
Pag. 832.

obligación de asistir a los llamados tribunales de trabajo o sea no existía un procedimiento conciliatorio forzoso para los patronos en conflicto.

"Sin embargo con la reforma a la Ley Laboral de fecha -- 29 de marzo publicada en el Diario Oficial del 10 de abril de 1941, se estableció un procedimiento conciliatorio forzoso a fin de dar oportunidad a las partes en conflicto para solucionar amigablemente sus conflictos con intervención activa de -- las tribunales de trabajo" (22)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación demuestra el -- siguiente criterio en el amparo directo 8259/1962.

Pedro J. Mata y Coags, febrero 13 de 1964 por unanimidad de 5 votos. Ponente. Angel Carrizal Allenta, Sexta aula, volumen LXXX, quinta parte página 13. "La conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un entendimiento entre el capital y el trabajo con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del Artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal de que se lleguen a -- una solución amistosa que evite, por una parte los trámites molestos y engorrosos, tratados en múltiples ocasiones de un jui

(22) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico y práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 506.

cio en la forma establecida por nuestras Leyes. Por otra parte el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen cuando existe la razón justificada en sus pretensiones o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir lo necesario para subsistir.

En estas condiciones se ha conseguido la conciliación -- que permita al patrón reconocer sus responsabilidades directa o indirecta, de ahí que la función de nuestro procedimiento la boral esté encaminado, en consecuencia a la conciliación a tra vés de la Junta de Conciliación y Arbitraje diseminadas en todo el país.

El procedimiento conciliatorio se deberá hacer en los si guientes términos.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procederá a avenir-- las sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los -- trabajadores y por una sola vez.

Artículo 927 La 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 resolvera precisamente esta situación y, en caso de declarar la infunda-

da, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

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

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra 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.

Del primer numeral citado se desprende que la función conciliatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje implica únicamente una serie de actos encaminados única y exclusivamente a procurar el avenimiento de las partes durante el procedimiento conciliatorio.

El Maestro Trueba Urbina nos dice al respecto que "los tribunales de trabajo no han sido creados para resolver los conflictos de trabajo en materia de huelgas debiéndose concretar únicamente a intervenir como amigables componedores, es decir, a ejercer una función Conciliatoria sin resolver absoluta

mente nada, dejando a los patrones que gocen de todos sus derechos y que ejerzan las acciones que crean conveniente dentro de un amplio margen de libertad. (23)

Debemos entender que las autoridades del trabajo (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) deben procurar avenir a las partes en conflicto cuando la Junta respectiva tenga conocimiento de un emplazamiento a huelga debe inmediatamente citar a las partes a una audiencia de conciliación, en la que los trabajadores tendrán la oportunidad de exponer sus inconformidades y objetivos y fundamento legal, la empresa expresará lo que a su derecha convenga.

En este período conciliatorio la junta propondrá una solución que considere justa la cual, es obligatoria y únicamente tendrá el valor de mera opinión, que puede ser modificada por ella misma, ya que anteriormente hemos explicado que las juntas, no están facultadas para resolver los conflictos de huelga, insisto en que únicamente se debe concretar a intervenir como mediadores.

Para que pueda efectuarse la audiencia de conciliación las partes en conflicto trabajadores y patrones, están obliga-

(23) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico y Práctico de Derecho Procesal del trabajo, Pag. 507.



dos a concurrir a la audiencia de conciliación, sin embargo, - esto no implica que las partes lleguen a un acuerdo, o acepten la opinión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues lo - importante es también evitar los efectos que produzca la no -- comparecencia de alguna de las partes.

En la fracción 11 del Artículo 927 de la L.F.T. señala - sanciones para ambas partes en conflicto, capital y trabajo si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación - no correrá el término para la suspensión de labores,

Debemos entender, por término, para este efecto el espa- cio de tiempo que se concede a las partes, para la realización de determinado acto jurídico o para el ejercicio de determina- do derecho.

Considero que la redacción del artículo anterior es con- fusa en su Fracción 11, ya que puede entenderse en dos senti- dos.

I.- El emplazamiento se tendrá por no realizado, ya que- si la Junta de Conciliación y Arbitraje interviene a petición- de los trabajadores, cuando estos no concurren al acto conci- liatorio, es porque se supone que no tienen por el momento in- terés en el ejercicio del derecho de huelga o en la solución, - totalmente práctica de su conflicto.

II.- El emplazamiento a huelga subsistirá, pero no corre- rá el plaso asignado al período de prehuelga, por lo cual po--

drán subsistir, los efectos del emplazamiento, y quedará abierto el período de pre huelga con la incertidumbre de la huelga y la condición de depositarios o de intervención de la empresa, - debemos entender que al existir un emplazamiento de los trabajadores, y al no presentarse a la audiencia de conciliación ex puesta por nuestra Ley, deberá de tomar el emplazamiento por - no hecho, de acuerdo a la primera interpretación, ya que con - la concurrencia de los trabajadores al acto conciliatorio es - conveniente puesto que no les perjudica y conocerán el crite- - rio o la posición del patrón.

Fracción III Artículo 927 L.F.T.

III.- Señala que el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación.

Es verdaderamente necesario que exista, y se aplique para obligar al patrón a que concurra a la audiencia mencionada - ya que al no comparecer éste, no se suspende el ejercicio del - derecho de huelga, que es el arma eficaz para que los obreros - obtengan el respeto y la reivindicación de sus derechos.

Fracción IV.- Establece los efectos del aviso a que se - refiere el Artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se - suspenderan por las audiencias de conciliación ni por la rebel - día del patrón para concurrir a ella; es claro este precepto -

por lo cual, no se necesita más explicaciones ya que lo importante es que no estalle la huelga y se llegue a una conciliación y continúe abierto el procedimiento.

Por lo anteriormente expuesto, considero que las juntas de Conciliación y Arbitraje han sido creadas para resolver los conflictos de trabajo y concretamente en los casos de huelga, únicamente deben intervenir como mediadores conciliadores, dejando a las partes que gocen de todos sus derechos y ejerzan todas las acciones que crean convenientes dentro de un amplio margen de libertad y en caso de ser aprobado un convenio entre ambas partes el conflicto se dará por terminado.

Si las partes en pugna comparecieron a la audiencia conciliatoria pero no fue posible la conciliación se pasara al arbitraje en caso de que el procedimiento o período de prehuelga transcurra sin incidentes explicados con antelación, la huelga tendrá efecto de huelga legalmente existente, ya que no necesita que las autoridades la declaren como huelga existente.

Posteriormente continuará el período de huelga estallada en el cual se deberán suspender las labores precisamente en el día y la hora designados para ello colocando Bandera roja y negra que es característica de este movimiento reivindicatorio.

En el momento en que estalle la huelga, no se podrán suspender las actividades sino que deberán continuar laborando -- algunos trabajadores huelguistas, de acuerdo con lo expuesto --

en el Artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice:

Artículo 466 fracción I.- Buques, Aeronaves, Trenes Auto buses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta deberán conducirse a su punto de destino.

Fracción II.- En los Hospitales, Clínicas, Sanatorios y demás establecimientos análogos, trasladarán a los pacientes - recluidos al momento de suspender el trabajo a otro establecimiento.

También existe la posibilidad que en caso que sea necesario continúen trabajando un número mínimo de trabajadores, para no perjudicar la maquinaria; la junta de conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensables de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquina ria y materias primas a la reanudación de los trabajos, pero - debe realizarse antes de la suspensión de trabajadores, esto - lo explica el Artículo 935 de la Ley Obrera.

En caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios mencionados en el Artículo 466 y 935 de este ordenamiento, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta - en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestar dicho servicio; esto se realiza para

evitar daños a la seguridad y conservación de los locales, maquinaria, materias primas, por lo cual se designará un servicio de emergencia.

TERMINACION DE LA HUELGA

En cuanto a la terminación de la huelga, el maestro Rodolfo Cepeda Villareal nos explica que:

"Un estado de huelga por deposición expresa de la Ley, - no terminará, sino por las siguientes causas:

Por arreglo entre patrones y obreros en conflicto, por laudo arbitral de personas, comisión tribunal que libremente las partes puedan elegir, al efecto, o bien, por último laudo que pronuncie la junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente en relación con el conflicto económico objeto de la huelga" (24)

Nuestra Ley obrera vigente en su numeral 469 señala las causas por las cuales se termina la huelga que a saber son:

Artículo 469.

La huelga terminará;

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

II.- Si él patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contraídas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiese dejado de percibir los trabaja-

(24) Rodolfo Cepeda Villareal. Segundo Curso Del Derecho del - trabajo. 3a parte pag. 178.

dores.

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.

Estas causas de terminación de la huelga son similar al Artículo 273 de la Ley arogada.

Analicemos cada terminación de la huelga a que nos señala nuestra Ley obrera:

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

Esta clase de terminación se refiere a los negocios llevados entre patrones y trabajadores, teniendo como consecuencia, que sea la forma más práctica de resolver movimiento de huelga, al respecto al maestro de la Cueva opina que:

"Su terminación puede provenir del convenio entre trabajadores y patrón, aun antes de que se haya decidido sobre las pretensiones obreras, sea porque distan, los trabajadores o -- porque se reserven de común acuerdo para una decisión posterior" (25)

(25) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, - Pag. 847.

La Segunda forma de terminar la huelga es:

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 hubiese dejado de percibir los traba-
 jadores:

Observamos en esta fracción, que la huelga es un instru-
 mento de lucha de la clase obrera, más rápida y eficaz para --
 presionar a los patrones, hasta llegar al grado que el patrón-
 ceda o se allane en cualquier tiempo a las peticiones hechas -
 por los obreros en su pliego petitorio, induce a los patrones-
 a pagar los salarios que hayan dejado de percibir los huelguis-
 tas durante el tiempo que dura el conflicto.

Cuando la desición del conflicto la da un tercero, esta-
 remos en el supuesto de la tercera fracción que dice:

Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremen-
 te elijan las partes o la jurisdicción de la Junta de Concilia-
 ción y Arbitraje o sea la que conocio de la calificación de la
 huelga a que se refiere la fracción IV "Si las partes se some-
 ten al arbitraje, en el compromiso relativo, cuya constitucio-
 nalidad ya no se discute, se pueden establecer los procedimien-
 tos a seguir para la solución definitiva de la huelga, pero el
 laudo arbitral que decida el fondo de la huelga debe ocuparse-
 de las peticiones de los trabajadores y de las oposiciones pa-

tronales, así como de las pruebas que aporten las partes, esta-
bleciendo las conclusiones correspondientes a manera de puntos
resolutivos, y en caso de declarar que la huelga es imputable
al patrón, deberá aplicarse lo dispuesto en el Artículo 271 de
la Ley, en tanto que si ocurriera a la junta de conciliación-
y arbitraje con objeto de que decida sobre el fondo de la huel
ga, deben aplicarse los procedimientos establecidos por la Ley,
salvo que se establezca un sistema parcial más expédito que el
de la propia Ley Laboral. (26)

Considero que el arbitraje en materia de huelga unicamen-
te es posible cuando los trabajadores someten el conflicto a -
la desición de la Junta de Conciliación y Arbitraje, respecti-
va, sometiendo el patrón a la resolución, ó del laudo de la -
junta.



ENEP ARAGON

(26) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico y Práctico de Dere-
cho Procesal del Trabajo. Pag. 524.

CONCLUSIONES.

1.- De acuerdo con el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVII y XVIII, el ejercicio del derecho de huelga es el medio de autodefensa con el que cuenta el proletariado para tratar de adquirir derechos y colocarse en un plano de igualdad frente al sector capitalista y en el futuro lograr la reivindicación.

2.- La Huelga es el único procedimiento tutelado por el Derecho y promovido en esencia únicamente por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, agrupados para tal efecto en coalición. Para suspender las labores cuando considere que existe desequilibrio entre los factores de la producción o sea, que existe violación a sus derechos y tratan de adquirirlos.

3.- Nuestra Constitución General de la República y la Ley Obrera, precisan el cumplimiento de determinados requisitos, que son indispensables para el ejercicio de la huelga, siendo estos, que la huelga sea resultado de una coalición de los trabajadores que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objeto legalmente reconocido.

4.- El procedimiento de la huelga legalmente existente debe manifestarse en un verdadero movimiento social que tute-

le y dignifique a todo aquel que vive de su trabajo material e intelectual.

5.- Por lo que respecta a la justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad a organismos que representan los intereses de los factores de la producción, trabajo y capital, y por otra, el interes general de la nación de ahí que su integración sea con un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno de gobierno, -- teniéndolo su fundamento jurídico en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

6.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen jurisdicción y competencia otorgada por la Constitución General de la República para conocer de todos los conflictos de trabajo con excepción de los correspondientes a las huelgas cuyo ejercicio mediante el cumplimiento de ciertos requisitos legales queda a cargo exclusivo de los trabajadores, Ahora bien, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán intervenir cuando los trabajadores se someten al arbitraje, en el período conciliatorio únicamente intervendrán como mediadores.

7.- La Huelga Lícita, es un concepto genérico de la -- Constitución y la huelga existente es de carácter procesal.

8.- Si entendemos por huelga legalmente existente aquella que reúne los requisitos y persigue los objetivos señalados

dos en el Artículo 450 de la Ley Obrera; observamos claramente que los requisitos a que se hace mención son de fondo, forma y mayoría. Entre uno de sus requisitos exige que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los -- del capital, en tal virtud la huelga existente siempre será-- lícita.

9.- La Huelga existente siempre será lícita y tutelada jurídicamente, más sin embargo jamás podrá ser inexistente, -- ahora bien la huelga existente podrá ser ilícita dice la ley -- si la mayoría de los trabajadores comete actos violentos contra las personas o las propiedades, pero no especifica de quien deben ser esas propiedades.

10.- La Huelga por solidaridad, es carente de fundamento y contraria a la Fracción XVIII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, ya que nunca podrá ser declarada existente por que no busca el equilibrio entre los factores de la producción por tal motivo es perjudicial para el trabajador.

BIBLIOGRAFIA.

- GALLART FOLCH. A. : Derecho del Trabajo, Editorial-Labor.
- DE LA CUEVA MARIO: Derecho Mexicano del Trabajo T. II.
- TRUEBA URBINA ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.
- Evolución de la Huelga, Ed.Bo--tas, México 1950.
- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. -- México 1971.
- CASTORENA J. JESUS: Proceso del Derecho Obrero, México, Apuntes de Huelga.
- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO: Segundo Curso del Derecho del Trabajo la. parte.
- DE BUEN LOZANO NESTOR: Derecho del Trabajo T.II. Ed.-Porrúa.
- DELGADO MOYA RUBEN: Elementos de Derecho del Trabajo, México 1974.
- GUERRERO, EUQUERIO: Manual de Derecho de Trabajo.
- LOPEZ APARICIO ALFONSO: El Movimiento Obrero en México, México 1952.
- PIZARRO SUAREZ NICOLAS: La Huelga en el Derecho Mexicano México 1938.
- GAZURRIETA GONZALEZ JORGE: Ensayo de la Programación al--- Segundo Curso del Derecho del-- Trabajo en las Universidades y-- Facultades Escuelas de México. Ed. Grijalvo.

- DE PINA RAFAEL: Derecho Procesal del Trabajo.-
Ed. Botas México 1952.
- REVISTA MEXICANA DE TRABAJO: T. IV y V.
- ARTURO VALENZUELA: Derecho Procesal Laboral.
- PALACIO BERMUDES DE CASTRO,
ROBERTO: Diccionario de la Legislación-
del Trabajo, México 1947.
- CLIMEN BELTRAN, JUAN: Formulario de Derecho del Traba
jo 1938.
- CABANELLAS, GUILLERMO: Tratado de Derecho Laboral. Bue-
nos Aires 1949.
- BALTAZAR CAVAZOS FLORES: Nueva Ley Federal de Trabajo Te
matizada y Sistematizada. 8a.--
Ed. Mayo 1980. Ed. Trillas.
- ALBERTO TRUEBA URBINA Ley Federal del Trabajo 1970,-
JORGE TRUEBA BARRERA 44a. Ed. Porrúa.
- CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA.

TESIS EN 24 HORAS

**Tesis por computadora:
el sistema más rápido y eficaz
Único en la República**

Payta 771 Local C
Tel. 886-28-57

Frente a la Dirección General del
Instituto Politécnico de Zacatecas