

321309  
6  
24

PARA EL DESARROLLO TOTAL



UNIVERSIDAD  
TEPEYAC..

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC, A.C.

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U. N. A. M.

CLAVE 321309

**EL RECUENTO PREVIO AL ESTALLAMIENTO DE LA  
HUELGA COMO MEDIO DE PROTECCION A LA  
ECONOMIA NACIONAL**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

**MARIA DE LOS ANGELES GARRIDO OVIN**

Director de Tesis: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

MEXICO, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1989



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 está 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.

# EL RECUENTO PREVIO AL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA COMO MEDIO DE PROTECCION A LA ECONOMIA NACIONAL

## INDICE

Pág.

### INTRODUCCION

### CAPITULO I

Antecedentes históricos de la huelga	1
1.1 Durante la Colonia	1
1.2 El Porfiriato	12
1.2.1. Huelga de Cananea, Sonora (1906) y Huelga de Rfo Blanco, Veracruz (1907)	
1.3 La Revolución Mexicana	21

### CAPITULO II

Generalidades sobre la huelga y análisis de la misma de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y reformas de 1980	27
2.1 Generalidades	27
2.1.1 Concepto	27
2.1.2 Objeto	30
2.1.3 Etapas	33
2.2 Procedimiento	36
2.3 Análisis	40
2.3.1 Ley de 1931	40
2.3.2 Ley de 1970	46
2.3.3 Reformas de 1980	52

	Pág.
<b>CAPITULO III</b>	
<b>La Huelga como derecho de los trabajadores</b>	<b>63</b>
<b>3.1 Función del sindicato en la huelga</b>	<b>63</b>
<b>3.2 La voluntad de los trabajadores como elemento medular en la huelga</b>	<b>64</b>
<b>3.3 La Jurisprudencia en materia de huelga</b>	<b>66</b>
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>La necesidad del recuento previo al estallamiento como medida de protección a la clase trabajadora y la economía nacional</b>	<b>72</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>77</b>

## INTRODUCCION

El objeto del presente trabajo es dar protección a la clase trabajadora así como, evitar deterioro a la economía nacional, ya que la huelga es un derecho de los obreros y en ocasiones se utiliza este derecho en contra de los propios trabajadores pues se llevan a cabo huelgas en que los principales interesados no están de acuerdo ni enterados, y esto solo es por maquinaciones entre patrones y pseudo líderes sindicales quienes cierran centros de trabajo sin importarles dañar a los trabajadores y con ello a las familias que dependen de los mismos.

Cabe la observación de que este tipo de prácticas viciosas dan como resultado que en las empresas exista inquietud y desconcierto, circunstancias que reflejan notoria deficiencia en la producción y en ocasiones esto es cuando en forma unilateral el sindicato es el que hace movimiento, da como resultado motivar a los empresarios a optar por cerrar sus centros de trabajo, consecuencias que sin lugar a duda dañan a los trabajadores e indudablemente a la economía nacional.

Por lo tanto, en el presente trabajo sugiero que antes de que se suspendan las labores esto es que estalle la Huelga, se lleve a cabo un recuento oficial en este caso por parte de un actuario de la Junta y en el centro de trabajo para efecto de constatar si efectivamente la mayoría de los trabajadores de la unidad económica de que se trate desean suspender las labores particularmente ya sea por pretender la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo o por supuestas violaciones al contrato en caso de ya existir, tal medida evidentemente que se reflejaría en poner coto a las llamadas huelgas locas que dañan considerablemente la economía del país.

**Naturalmente que mi trabajo es una sugerencia que obviamente tendría que ser ampliada por especialistas en la materia, reflejando reformas ineludibles a la Ley Federal del Trabajo.**

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

#### 1.1 Durante la Colonia.

Tradicionalmente el hablar de antecedentes de la huelga en nuestro país se habla de los movimientos ocurridos en Cananea y Rfo Blanco en el año de 1906, sin embargo, debemos considerar los antecedentes más remotos, como es el hecho de que a la llegada de Hernan Cortés, esto es en el año de 1519, hasta la guerra de Independencia año de 1810 los indios arrastraron las cadenas de la esclavitud, que fué abolida por el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla.

En la época que antecede, dos eran fundamentalmente las fuentes de riqueza de nuestro país; la agricultura y la minería. Con relación a la primera la superficie territorial fue repartida entre los dominadores a base de "mercedes" (prerrogativas) consideradas por el rey de España en pago de servicios prestados en la conquista, como ocurrió en el caso del propio Hernan Cortés, que fue favorecido por Carlos V con el título de Marqués del Valle y con un marquesado que abarcó una gran extensión de tierra en lo que hoy forman los estados de Oaxaca y Morelos.

Esas "mercedes" concedidas comprendían la tierra con todos sus usos y costumbres, los conquistadores consideraron que los indios eran una servidumbre y los convirtieron en esclavos por medio de las encomiendas.

Carlos V en el año de 1523 dió instrucciones a Cortés para la gobernación de la Nueva España, al año siguiente le ordenó el uso que los encomendadores podían hacer de los encomendados, señalando el número de jornaleros a su disposición. La recopilación de Indias con sus seis libros, ochenta y una Leyes y treinta y un Títulos, trató de evitar lo referente a la prestación de los servicios personales, mandando que se contratase libremente en las plazas y demás lugares públicos, sin que se les obligara. Ese ordenamiento no fue acatado, continuando la explotación ejercida por los alcaldes, corregidores, terratenientes y poseedores de minas. Paralelas a los repartimientos, apareció la costumbre de retener a los jornaleros el salario como pago de las deudas contraídas con anterioridad y obligarles a prestar servicios gratuitos aun en contra de su voluntad.

La encomienda se consolidó bajo el régimen de explotación de los aborígenes, aun cuando el explotador se cobijaba con el manto piadoso de la religión.

Las primeras industrias en la Nueva España fueron organizadas por Cortés: construcciones de armas, fabricas de pólvora, combinaciones químicas con el salitre, ganadería, agricultura hilado de algodón, y lana, establecimientos de ingenios de azucareros en Veracruz y Tlal-tengo. Así fue como de la creación de las primeras industrias destinadas a la defensa guerrera pasó a la fundación de la industria general basada en la explotación de los aborígenes.

Durante el gobierno de Martín Enrique de Almanza, 4o virrey gobernador, capitán general de la Nueva España y presidente de la 6a audiencia, que duró hasta el 4 de Octubre de 1580, se estableció la Santa Inquisición.

Las Cartas de Indias fueron las que hablaron de los habitantes y la forma en que debía ser recompensado el trabajo. Se determinó que los

religiosos no se sirvieran de los indios y en caso necesario se les pagase. Bajo el Virrey Velasco se redujo la asamblea de la semana de trabajo a seis días y el salario mínimo se aumentó a real diario.

Algunas de las ordenanzas establecieron otras mejoras, como cuando se laborase en sitios distantes se hiciera el pago un sábado una parte y el otro en la otra y que ese último día por la tarde se alzara la obra una hora antes, para la paga..

Bajo el régimen del conde de Monterrey (1599) empezó a aparecer el trabajo voluntario, sobre todo en los ingenios, y la vigilancia especializada por medio de los "veedores", los cuales cuidaban del pago regular de los salarios, de que se trabajara de noche y que no se detuvieran a los asalariados más de una semana. Los confiteros y sombrereros habían de tener aprendices durante dos años; los jugueteros hasta tres y chapineros e hiladores de seda, cuatro años como máximo.

Las ordenanzas disponían que las mujeres no fueran encerradas para hilar y tejer; que los jóvenes pudieran trabajar voluntariamente en obrajes, dejándoles libertad para que aprendieran el oficio; que ninguna casada pudiera concertarse para servir en casa de español si no trabajase su marido allí mismo: ni las solteras queriéndose estar y residir en sus pueblos y teniendo padre y madre no habrían de disponer sin su consentimiento. También se dice que los jornaleros o sirvientes enfermos pudieran ir a sus casas a curarse, si así lo deseaban.

Las ordenanzas de los pasamaneros y orilleros de 1589, además de establecer el término del aprendizaje, impedían a los maestros que despidieran a los aprendices antes de haber cumplido cuatro años de aprendizaje. Las ordenanzas de tejedores de telas de oro mandaban que ninguno fuera examinado sin que hubiera sido aprendiz esos cuatro años.

El musicografo Gabriel Zaldivar, después de referir las diversas rebeldías de los trabajadores originadas por los bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga ocurrida el 4 de Julio de 1582 dos años antes de que el Obispo Pedro Moya y Contreras, fuera el primer inquisidor en Nueva España. En la catedral metropolitana contra el cabildo en las postrimerias del siglo XVI de la colonia, y cuando la Iglesia desempeñaba un papel superior al gobierno civil. El cabildo tenía que revisar las cuentas de la Hacienda metropolitana y estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos. Este acuerdo se les notificó a los afectados entre éstos al maestro de capilla Fernando Trujillo y los seis ministriles. Inmediatamente se dieron por despedidos los seis cantores, reservándose los ministriles para dar su determinación seis días después, pero desde ese momento quedó la catedral del arzobispado sin canto y sin música.

El día 10 del mismo mes y año, los ministriles abandonaron también el trabajo, como indudable manifestación solidaria. "La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año, en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de retribuirles los sueldos originales, de por sí miserables, reanudando las labores los afectados". (1)

En otro orden de ideas y abundando sobre antecedentes de la huelga que hubo en Mexico fue la de tabaqueros en el año de 1905, siguiendole la de Cananea en 1906 y Río Blanco, en el presente trabajo de tesis se considera de importancia tener en cuenta que realmente el primer movimiento social de esta clase estalló en el mes

---

(1) Huitron, Jacinto, *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, Editores Mexicanos Unidos, S.A. (pág. 16) 2ª edición 1976.

de Agosto de 1766 siendo virrey de la Nueva España Don Carlos Francisco de Croix, muriendo en dicho movimiento asesinados, el alcalde mayor y un minero y estando a punto de ser linchado Don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla único dueño de la mina Vizcaña, del Monte, ahora Real del Monte, en el Estado de Hidalgo.

Debemos señalar que en las 19 ordenanzas formuladas por Don Francisco Xavier de Gamboa para regir las minas de Pachuca y Real del Monte se prohibía el trabajo extra al estatuir que el pueblo o tanda en que se hacía solo durara 12 horas, sin que el barretero o peón pudiera seguir en la inmediata, aunque pretextara no haber terminado la tarea.

Los operarios comenzaron a declararse en huelga de brazos caídos. Las autoridades locales trataron de hacerlos volver a sus trabajos, y continuar el desague de las minas. La resistencia pasiva sin embargo, se convirtió a los dos días en violentísima acción revolucionaria, llegando a tal grado las cosas que hubo quebrantamiento en las cárceles, y asesinatos resultando muerto a manos de los huelguistas Manuel Barbosa, de la mina La Joya, y el alcalde o primera autoridad de la jurisdicción, Miguel Rincón de Oca. El propietario, conde de Regla, estuvo a punto de ser linchado. El gobierno se concretó a enviar alguna tropa y comisionar a Gamboa para que produjera a la investigación de los hechos y mediara en la formulación de otras ordenanzas provisionales en tanto se emprendían reformas a las vigentes.

El 21 de Septiembre de 1766 Don Francisco Gamboa, miembro del consejo de Su Majestad y alcalde del crimen de la Real Audiencia, para régimen y gobierno de aquellas minas de Pachuca y Real del Monte, hizo valer las 19 ordenanzas que el Virrey Carlos Francisco de Croix publicó. No suprimieron los "partidos"; solamente pretendieron cortar los abusos de parte de los trabajadores, reglamentando, además de los que correspondían a los barreteros, los que debían darse a los empleados en las haciendas de beneficio y a los que tenían de megollo.

El 13 de Agosto de 1766 se inicia la primera huelga de barreteros en contra de Don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla; esos mineros no trataban de obtener más altos salarios y ni conquistar mejores condiciones de trabajo, o de arrebatar concesiones a un patrón renuente, sino de mantener en la mayor parte de los reales mineros, de manera principal en Pachuca y Real del Monte. Los huelguistas no pretendían aumento de salarios, se negaban resuelta y revolucionariamente a ello; querían que se les conservara "los partidos". Este no era un sobresueldo por tiempo extra, pues las autoridades de la Nueva España no eran partidarias del trabajo extra en las minas.

Uno de los primeros actos del Virrey Bucareli, al llegar a la Nueva España, fue abrir una amplísima investigación sobre las causas que originaron la sangrienta huelga de Real del Monte, y una vez que se hubo documentado, dirigió el Rey un informe que en parte dice que el origen o causa final del primer motín que dejó en los ánimos un fermento nocivo para los que siguieron después, fueron los partidos que por una costumbre inmemorial tienen los barreteros en las minas. Se reduce a que asignándole a cada uno el número de costales de metal que debe sacar en las horas que trabaja, según la calidad mas o menos del terreno por el jornal que se estilaba en cada mineral, en todos los que excedían a los de la tasa o tareas se interesaba el barretero, dividiéndose por mitad entre él y el dueño de la mina.

En la veta -Vizcaina- se introdujo la disensión entre los administradores y los barreteros, creyendo aquéllos que obrando éstos de mala fe, separaban en las entrañas de la mina las piedras de buen metal para llenar los costales del partido dejando, los inútiles para los de tarea o tasa, y que aun de los primeros al llenar los montones fuera de la mina para la repartición, quedarán distinguidos los buenos de los malos metales para tomar la mejor parte del partido. Quisieron los adminis-

tradadores, para cortar estos fraudes, que se empezaran a pagar a los operarios por medio de sueldo. Creyéndose estos defraudados del derecho que hasta esa fecha les obligó por medio de la violencia de los administradores en los castigos, se exasperaron hasta el extremo de formar un motín.

Por regla general, los virreyes, cuando regresaban a España, se llevaban consigo toda su correspondencia pero, Bucareli la dejó íntegra en México, y de ahí que Velasco Ceballos haya podido hacer una sesuda obra sobre la administración de ese Virrey, que desde el punto de vista histórico, tiene la mayor importancia.

De la correspondencia de Bucareli se desprende que siendo virrey el Marqués de Croix, el conde de Regla ordenó que fueran suspendidos los "partidos". Los mineros, entre los que había esclavos y libres, fueron agitados por el cura de Pachuca, y el día en que se les quiso pagar sus salarios protestaron ruidosamente, se formaron en manifestación, se dirigieron a Pachuca y pidieron al Marqués que reconsiderase su acuerdo pero, como éste se negase, lapidaron la casa del noble, entraron en ella, golpearon a la servidumbre, se apoderaron del Marqués y estuvieron a punto de matarlo.

La noticia llegó al conocimiento del Alcalde Mayor y del sacerdote agitador, quienes se dirigieron a la casa del Marqués de Regla con el objeto de darle auxilio. Dicho alcalde y la fuerza armada que lo protegía no sólo no consiguieron restablecer el orden, sino que el primero fue asesinado así como, numerosos soldados resultaron heridos. Uno de los mineros fue muerto y el conde de Regla iba a ser linchado, pero el cura se presentó llevando consigo la custodia bajo palio, lo que hizo que los mineros se arrodillaran, oportunidad que aprovechó el sacerdote para exhortarlos a que abandonasen su actitud hostil y sobre todo, que mataran a su patrón, quien de hecho tenía ya la soga en el cuello.

Rápidamente se movilizaron fuera de los puntos más cercanos a Pachuca, a fin de dar garantías al conde de Regla. Se procedió, para orden expresa del Virrey de Croix a abrir la más amplia investigación y como resultado de ésta fueron procesados el cura y dieciocho mineros. Como la mina Vizcaína de Real del Monte rendía en aquella época una cantidad fantástica de dinero de la cual, una buena parte correspondía a la Corona de España, el Virrey de Croix quiso que los trabajos fueran reanudados pero, no lo logró en virtud de que el Conde de Regla se retiró a una hacienda y sistemáticamente sostuvo ante el Virrey el derecho que le asistía de no permitir los "partidos", porque, no había ni ordenanza alguna que lo obligara a ello. De Croix fracasó también al hacer toda clase de gestaciones cerca de los mineros para que reanudaran el trabajo, pues éstos contestaron en forma enérgica, no obstante que buena parte de ellos eran esclavos que no trabajarían hasta que el conde de Regla reconsiderase su acuerdo y les pagase los partidos.

A esta declaración contestó el Conde que pararía los trabajos de las tres vetas que explotaba en Real del Monte. Por espacio de nueve años fue solucionada hasta que el rey de España designó Virrey a Bucareli, a quien dió expresas órdenes de que el conflicto fuera arreglado cuanto antes, en virtud de que la Corona de España se estaba perjudicando con el paro de los trabajadores en aquellas ricas minas.

Bucareli, cediendo a la presión que sobre el ejerció el conde Regla, solucionó el conflicto expulsando a los 18 agitadores y al cura que los protegió y ayudó. (2)

---

(2) Huitrón, Jacinto ob. cit. pág. 41

Abundando en lo anterior, tenemos que los salarios miserables, las condiciones de trabajo inhumanas. Como si fuera el apotema que el México indígena, campesino y obrero estuviese constreñido a padecer, durante múltiples décadas de vibrantes cambios en su importante devenir histórico.

El despojo violento de grandes extensiones territoriales, el nepotismo español que propiciaba a la degradación del hombre hasta encontrarlo inmerso en la esclavitud, la explotación laboral que con gran señorío neutralizaba cualquier ápice de derecho; todo ello acogió el desdén sobre el régimen político imperante por el que México tuvo que recorrer (llámese colonial, independiente, porfiriano).

El campesino impotente veía, sufría y además sentía que la tierra que él también labraba y que por derecho le pertenecía, se le escapaba de sus manos, esas que trabajaban para beneficios e intereses ajenos; o el obrero, cuya fuerza de trabajo culminaba en una jornada de no menos de doce horas y con un ínfimo salario, comparando su servicio personal con una infausta servidumbre.

La encomienda que según las palabras del notable Autor Alberto Trueba Urbina, era "el instrumento suministrador de servicios personales", (3) es la génesis histórica del trabajo en nuestro país. Fue establecida por disposición Real, para recompensar los servicios de los conquistadores y motivar a los colonos a poblar la nueva España.

En esta práctica se localizaba la explotación y utilidad del trabajo de los indios, denominado "servicio personal", en favor de los enco-

---

(3) Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga, pág. 13 Ediciones Botas - 1950

mendadores. Sistema que duró hasta el siglo XVIII, a pesar de las leyes que la suprimían, tal es el caso de las humanitarias leyes de las Indias, las que casi todas tenían a la protección de los indios, aunque casi nunca se cumplían, a los indígenas. Siendo expedidas para solucionar numerosos conflictos en la colonia, se tuvo que realizar una primera recopilación, en México en 1534 por Vasco de Puga.

Y por orden de Felipe II, se hizo una segunda recopilación más vasta y general en 1681.

Apropiado en hacer notar, que la encomienda dotó al régimen novo-hispano de diversas instituciones económicas : las industrias mineras, artesanales y el obraje. Dichas formas de producción apuntalaron servidumbres como esclavitud, sojuzgaron la libertad de trabajo y enarbolaron el encono popular, de donde surgieron, sin duda los arquetipos protectores de las clases desposeídas.

Vinieron lógicamente tiempos de lucha, primero por la explotación del indígena, el gran reparto de tierras concedidas a los conquistadores, la falta de la libertad de trabajo y después por el abrumante dominio de la Corona española con un pésimo manejo de la política; condiciones sociales contempladoras solamente de dos clases: vencedores y vencidos, explotadores y explotados.... dialéctica que apotilló la Revolución de Independencia.

Se inicia la libertad, la noche del 15 de Septiembre de 1810. Se consuma nuestra Independencia el 27 de Septiembre de 1821, no sin antes haber dejado una dolorosa estela de hombres caídos en sangrientas batallas.

La Independencia, "liquidó la organización política de la Nueva España, sobre cuyas ruinas se erigió una nueva nación; México." (4)

México dejó de ser una colonia, había concluido una etapa de penoso vasallaje; pero si bien es cierto, que afirmó su libertad política basada además en una libertad económica, también lo es, que no procreó la anhelada libertad de trabajo, pues prosiguió la tradición de la servidumbre industrial: los salarios paupérrimos y las condiciones infrahumanas de trabajo persistieron. La época independiente condujo a la adquisición latifundista del Clero, llegando al año de 1856 a ser el terrateniente más poderoso. Urgían cambios, y la reforma vino a transformar de raíz el orden económico, social y jurídico de México, haciendo que entraran en circulación las enormes riquezas eclesiásticas en el orden político, el resultado más importante fue la independencia del Estado con respecto al poder de la Iglesia, la cual, frenaba hondamente el desarrollo económico. Se reúne el Congreso Constituyente, en febrero de 1856, con ideas liberales en su mayoría, aprobando el 5 de febrero de 1857 la nueva Constitución Política, en donde se hizo la declaración solemne de los "Derechos del hombre" reconociendo las "garantías" de libertad, propiedad y seguridad de los ciudadanos, así como la soberanía popular. Y por ende, este documento histórico, consagró en su Artículo 4 y 5; la ansiada "Libertad de Trabajo".

"La libertad de trabajo es el despertar del derecho del trabajo, negarla era atentar contra la personalidad humana y contrariar los altos fines de la humanidad: era lastimar los intereses supremos de la colectividad." (5)

---

(4) Trueba Urbina, Alberto. ob. cit. pág.21

(5) Ibidem Pág. 34

Empero, la estabilidad política del país en la Reforma, se encontraba en pugna: los conservadores en antagonismo con el partido liberal, sostuvieron la "Guerra de los tres años"; una de las más cruentas en nuestros anales históricos, la intervención francesa que canalizó la importación de un segundo imperio y su derrocamiento al acaecer la restauración de la República, bravamente defendida por los liberales que no abdicaron en su liberalismo, basado en el Constituyente de 1857.

## 1.2 El Porfiriato

### 1.2.1 Huelga de Cananea, Sonora (1906) y Huelga de Río Blanco, Veracruz (1907).

El dictador latinoamericano en su forma tradicional, constituye un ejemplo del mero poder de hecho, del predominio de la fuerza, puesta al servicio de intereses personales o de círculos oligárquicos o partidistas.

Si hubiera que hacer un juicio sobre los efectos que el predominio de la "Dictadura Díaz", tuvo para el progreso institucional, el desarrollo económico social y el mejoramiento cultural de México, concluiríamos que este fue realmente negativo.

El general Porfirio Díaz, tras de haber sido derrotado tres veces consecutivas por los juaristas y lerdistas (1867, 1871, 1872), en las elecciones para la candidatura presidencial, inició una cadena de rebeliones que culminaron con la imposición de su régimen, y que la condujo rápidamente al dominio total del país.

El imperturbable continuismo presidencial de Díaz, arranca en el año de 1877, desde ese momento México se encontró con una bipolari-

zación política: el porfiriato y la oposición. En la primera, se contaba con la personalidad central de Porfirio Díaz y su extensa, poderosa y bien estructurada plutocracia; la segunda, se apoyaba con miembros de la clase media intelectual mexicana, cuya finalidad era denunciar la cruenta dictadura y organizar la pujanza del pueblo, en busca de sus reivindicaciones sociales.

Una semblanza tan cruda del México de aquella época nos la ilustran las vivencias imparciales del periodista norteamericano, John Kennath Turner: "Algunos que hemos visto el país a través de la ventanilla del tren, o que lo hemos observado un poco en las minas o haciendas, describimos estas tierras del sur del Río Bravo como regida por un paternalismo benevolente, en el que un hombre grande y bueno todo lo ordena bien para su tonto pero adorado pueblo.

"Yo encontré que México no era ninguna de esas cosas. Descubrí que el verdadero México es un país con una Constitución y leyes escritas tan justas en general y democráticas como las nuestras; pero donde ni la Constitución ni las leyes se cumplen. México es un país sin libertad política, sin libertad de palabra, sin prensa libre, sin elecciones libres, sin sistema judicial, sin partidos políticos, sin ninguna de nuestras queridas garantías individuales, sin libertad para conseguir la felicidad. Es una tierra donde durante más de una generación no ha habido lucha electoral para la presidencia: donde el Poder Ejecutivo lo gobierna todo por medio de un ejército permanente; donde los puestos políticos se venden a precio fijo. Encontré que México es una tierra donde la gente es pobre no tienen derechos; donde el peonaje es común para las grandes masas y donde existe esclavitud efectiva para cientos de miles de hombres.

Los mexicanos de todas y filiaciones se hallan acordes en que su país está a punto de iniciar una revolución en favor de la democracia, si no una revolución en tiempo de Díaz, puesto que éste ya es anciano

y se espera que muera pronto, si una revolución después de Díaz.

"La esclavitud y el peonaje en México, la pobreza y la ignorancia y la postración general del pueblo se deben, en mi humilde opinión, a la organización financiera y política que en la actualidad rige en ese país; en una palabra a lo que llamaré el "sistema" del general Porfirio Díaz."  
(6)

El imperativo "Díaz" fue graduando la inquietud de protesta del olvidado sector popular. Las sangrientas huelgas de Cananea en Sonora y de Río Blanco en Veracruz, son prueba latente de ello.

En la región de Cananea, Estado de Sonora, la Cananea Consolidates Copper Company, propiedad de Willian C. Greene, explotaba los valiosos yacimientos de cobre; empleando a unos seis mil mineros mexicanos y unos seiscientos norteamericanos.

La inconformidad de los mineros mexicanos, estriba en la discriminación de que fueron objeto en relación con los trabajadores norteamericanos la cual, consideraban degradante. Aparentemente ambos desempeñaban idénticos trabajos y ganaban el mismo salario sin embargo, los mineros mexicanos que después de una jornada de diez horas, desempeñaba casi en la obscuridad, con un calor insoportable, obtenían un salario de 3 a 5 pesos diarios; mismos que eran pagados a los estadounidenses, salvo que a estos se les retribuía con monedas de oro y a los nacionales con monedas del país, además de asignarles los trabajos menos pesados.

---

(6) Kenneth Turner, John.- México Bárbaro. Págs. 9 y 10 Editorial B. Acosta - Amic. México, 1974.

Dice Jesús Silva Herzog: "... es preciso señalar el hecho de que fueron los mineros mexicanos de Cananea los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de ocho horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer dentro de marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia." (7)

Insoportable se tornaba la situación, por lo que los mineros mexicanos, en forma organizada y pacífica, se dirigieron al propietario de la Compañía, con el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo. No hubo atención a las demandas de los peticionarios y afloró el espíritu de rebelión.

El 1o de junio de 1906, los trabajadores en turno suspendieron las labores, para recorrer las propiedades de la empresa y obtener la adhesión de los demás hombres que trabajaban y de esa forma el movimiento huelguístico. Todo ocurría con aparente calma, pero la tranquilidad se desvaneció cuando las primeras fricciones violentas comenzaban en la sección de carpintería, ubicada en el aserradero de la empresa: el gerente de este establecimiento, de apellido Matcalf, encolerizado por la llegada de los casi tres mil manifestantes, abrió en contra de ellos asesinando a varios huelguistas. Indignados contestaron con piedras o lo que estuviese a su alcance y el resultado que siguió fue la muerte de Metcalf y su hermano quien había acudido en su ayuda.

Mientras tanto, Greene se dirigía al Estado de Arizona, Estados Unidos, no sin antes resguardar a su familia en su casa vigilada por unos

---

(7) Herzog Silva, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Pág. 54. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1973

quinientos norteamericanos bien armados el cual, mediante una falsa presentación de los hechos contrató a trescientos "rangers" americanos, que quisieran ir en auxilio de los niños y mujeres de sus compatriotas que estaban siendo asesinados en Cananea.

Rafaél Izábal, gobernador de Sonora, recibió a éste contingente de hombres armados, en la ciudad fronteriza de Naco. Sonora; entrando ligeramente el mineral de Cananea el 2 de junio de 1906. "Los huelguistas no solo nunca asumieron actitud agresiva en los acontecimientos violentos de Cananea sino que de ningún modo se trató de una demostración antiextranjera. Fue una huelga obrera, pura y simple....." (8)

Cabe mencionar, que Willian C Greene tuvo el cuidado de cultivar buenas relaciones con altos funcionarios mexicanos, con autoridades municipales establecidas en su propiedad y de sus alrededores, incluso la simpatía del propio gobernador Izábal. Cuestión que fue fácil obtener pues era manifiesto el interés desmedido por el extranjerismo que estilizó al porfiriato; siendo esta la principal característica de la huelga de Cananea. Por ende Greene tenía el sojuzgamiento total de esa región sonoreense.

Los mineros mexicanos, inermes recorrían las calles siendo presa fácil de los soldados rurales mexicanos y "rangers" americanos previamente contratados, que bajo las órdenes de Medina Barron, Luis E. Torres, Greene e Izábal se dedicaron a matar según lo dispuesto. Sin tener real resistencia, la violencia salvaje del gobierno extinguió la huelga de Cananea: los mineros aprehendidos fueron trasladados a Hermosillo, Sonora y de ahí consignando al ejército mexicano. Los

---

(8) Kenneth Turner, John Opus Cit. pág. 187.

demás fueron confinados a largas condenas en la colonia penal de las Islas Marías. Los sobrevivientes, regresaron al trabajo poco después, en condiciones menos satisfactorias.

"Por eso la huelga de Cananea de 1906 puso de manifiesto la dolorosa desigualdad que implicaba haber nacido mexicano, ser obrero y prestar los servicios a una empresa extranjera en territorio mexicano". (9)

Siete meses más tarde de los sucesos trágicos en Cananea, la política represiva del porfiriato se repitió, esta vez en ocasión a los hechos que motivaron la huelga de Río Blanco, Veracruz.

Los obreros desprovistos de leyes del trabajo, el índice de explotación marcado por la propia empresa, la opresión gubernamental postrada al servicio del ámbito patronal, son características desfavorables en el progreso socio-económico de los hombres de Cananea y Río Blanco.

En la fábrica de hilado y tejido de Río Blanco, trabajadores, cerca de seis mil operarios mexicanos, con un salario de 75 centavos al día; las mujeres de 3 a 4 pesos semanales los niños de 20 a 50 centavos diarios, los había de seis a ocho años de edad.

Relata John Kennet Turner; "Si se hacen largas 13 horas diarias - desde las 6 A. M. hasta las 8 P.M. - cuando se trabaja al aire libre a la luz del sol, esas mismas 13 horas entre el estruendo de la maquinaria, en un ambiente cargado de pelusa y respirando el aire envenenado de las salas de tinte .....; que largas deben de parecer.

---

(9) González Ramírez, Manuel. La Huelga de Cananea. pág. 21 Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1974

Tales salas son antros de suicidio para los hombres que allí trabajan; se dice que éstos logran vivir, en promedio, unos doce meses". (10)

Así de pésimas se encontraban las condiciones laborales, de ahí la racional inconformidad de los trabajadores; orillándolos a organizarse, con el propósito de agrupar a todos los obreros de la rama textil, en una sola asociación denominada: El Gran Circulo de obreros Libres.

Las reuniones de esta agrupación se hacían en secreto, y en pequeños grupos alojados en sus hogares, para no enterar a las autoridades de sus propósitos. Sin embargo, la empresa descubrió las reuniones clandestinas y con apoyo de las autoridades, dictó medidas generales, las cuales prohibían los obreros, so pena prisión recibir de cualquier índole, incluso parientes.

No obstante, la coalición de obreros declaró una huelga en las fabricas textiles de la ciudad de Puebla, propiedad de la Compañía de Río Blanco; los huelguistas solicitaron una colaboración solidaria a sus compañeros de otras localidades, hallando mayor respuesta en Río Blanco que se preparaba también para ir a la huelga.

En vista de las circunstancias, los obreros de Río Blanco propusieron su objetivo con la finalidad de reunir algunos ingresos ahorrados de sus salarios y formar un fondo económico para sostener a sus compañeros poblanos. La empresa suspendió las labores y tomó las precauciones necesarias para impedir cualquier ayuda que llegara a Puebla.

---

(10) Kenneth Turner, John. Op. Cit. pág. 174

Mientras tanto, los operarios de Río Blanco presentaron una lista de peticiones para aliviar las condiciones pevalecientes y al no ser atendidas se declararon en huelga; durante dos meses pudieron resistir, pero la inanición los venció y se dirigieron al Presidente Porfirio Díaz, suplicando que investigara la justicia de su causa.

Entonces intervino directamente Porfirio Díaz, prometiendo dictar un laudo imparcial en la solución del conflicto. Este simuló investigar el asunto, empero, era bien sabido que el dictador era accionista de la Compañía.

Se hizo conocer el laudo y desde el inicio se entrevió, una vez más, la predilección de Díaz por el potentado en contra del desposeído. El laudo consistió en ordenar que el 7 de enero de 1907, se reanudarán las actividades en las fábricas textiles, entre ellos Río Blanco, sujetando a los obreros a las mismas condiciones de antes.

"En el aspecto laboral ésta fue la última oportunidad que se le presentó al régimen para demostrar que conocía las necesidades de los tiempos, pero fue oportunidad que desaprovechó." (11)

Los obreros de Río Blanco, motivados por la irritante decisión presidencial se apostaron frente a la mezquina tienda de raya de la empresa, solicitando viveres suficientes para sostenerse durante la primera semana de labores, redituables a cuenta de sus salarios; el tendero soezmente se negó rotundamente. Furiosos los huelguistas, se lanzaron sobre la tienda de raya destruyéndolo todo e incendiándolo, al mismo tiempo que prendían fuego a la fábrica de enfrente.

---

(11) González Ramírez, Manuel.- Opus Cit. pág. 32

El gobierno esperaba sagazmente estas reacciones y envió a un batallón de infantería al mando de Rosalio Martínez, nada menos que el Subsecretario de Guerra de Díaz, los cuales acechaban en las orillas del pueblo. Aparecieron los indefensos obreros, que iban en manifestación hacia Orizaba, Veracruz, y fueron metralados sin ninguna consideración.

"No hubo resistencia. Se ametralló a la gente en las calles sin miramiento por edad ni sexo; muchas mujeres y niños se encontraron entre los muertos. Los trabajadores fueron perseguidos hasta sus casas, arrastrados afuera de sus escondites y muertos a balazos." (12)

Tras la cruel matanza, los huelguistas sobrevivientes fueron sometidos a múltiples castigos, a muchos se les consignó al ejército mexicano para ser enviados a Quintana Roo; los muertos fueron trasladados en tren a las costas de Veracruz, donde los cadáveres fueron arrojados al mar para alimento de los tiburones.

Y aunque el gobierno trató de ocultar los hechos, por todos los medios posibles, la noticia fue conocida en todo el país con un clamor que causó una dolorosa conmoción.

"Así concluyó la tragedia del 7 de enero de 1907. El cuadro más sublime teñido de sangre de obreros, mexicanos, los precursores de la Revolución Mexicana que tres años después había de estallar para derrocar definitivamente a la dictadura porfirista." (13)

---

(12) Kennet Turner, John. Opus cit. pág. 177

(13) Peña Samaniego, Heriberto. Rio Blanco. pág. 82 Editorial Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (CESHMO). México, 1975.

### 1.3 La Huelga en la Revolución Mexicana

En la historia de las huelgas de México, la huelga de los mineros de Cananea, junto con la de Río Blanco como ya ha quedado mencionado, son la de mayor importancia por ser las primeras en este siglo y por su gran relieve político y además por que fueron las que lanzaron la chispa que incendiara al país en una lucha por la conquista de derechos sociales, así como la Ley Suprema de la Nación, sin importar si formalmente era correcto o no asentar en ella tales principios.

Por las dimensiones de esta grandiosa jornada y por sus características libertarias, salpicadas de sangre y de rebeldía, se le debe considerar como el primer llamado del proletariado a las puertas de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de Trabajo, se volvieron numerosos.

El gobierno de Francisco I. Madero, fue quien publicó el 13 de diciembre de 1911, el Decreto que creó el Departamento de trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

El departamento de Trabajo llevó a cabo una labor muy meritoria. Debido a su intervención se consiguió en el año de 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos e intervino en todos los conflictos graves que se suscitaron en los años de 1912 y 1913; difundió los actos legislativos en los países europeos y propagó igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo.

Legislaron en materia de trabajo el Estado de Coahuila en 1912; Veracruz en 1914 y en 1915 Yucatán, Zacatecas y Coahuila, nuevamente en 1916.

Entre estas legislaciones destaca de manera muy especial para nuestro estudio la del 11 de diciembre de 1915, dictada por Salvador

Alvarado en Yucatán, pues es la primera en la República que consigna el derecho de huelga y es interesante transcribir parte de la exposición de motivos de la precitada ley.

“.....Por otra parte, el ejército de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas la leyes europeas de reformas social, que conceda a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas: pero conviene, si, y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho.....” (14)

Asimismo reproducimos por su importancia los artículos 18, 120, 121, y 126 de la ley de que se trata.

Artículo 18.- La suprema fuerza de la huelga sólo debe usarse en último extremo. El medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las leyes del trabajo que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento por medio de las “Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje”, que establecen el arbitraje forzoso, después de poner en claro lo

---

(14) Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950 pág. 105

que el trabajador necesita para conquistar su bienestar, cualquiera que sea su condición social.

Artículo 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores, que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebren su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad rehusamiento, o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón o convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyo o ayuda a cualquier otra huelga o con el interés de ayuda a los empleados de cualquier otro patrono.

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

Artículo 126.- Cuando los obreros no formen una "union industrial" están en disputa con sus patrones. Las diferencias se expondrán en el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Gobernación.

La Ley de Trabajo de Yucatán es importante, ya que a pesar de que restringe el ejercicio del derecho de huelga, considerando éste como la suprema fuerza que debe usarse en último extremo: sin embargo, es la primera ley en el país que consagra tanto el derecho de huelga, como el arbitraje obligatorio de los Tribunales del trabajo.

Esta ley se debió sin duda al espíritu revolucionario de Alvarado pero también y por qué no, al apoyo decidido que la clase obrera había

dado al constitucionalismo mediante el pacto firmado el 17 de febrero de 1915 en la ciudad de Veracruz por la Casa del Obrero Mundial y por el Licenciado Rafael Lubaran Capmany Secretario de Gobernación Constitucionalista se comprometía a mejorar por medio de leyes apropiadas la condición de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes necesarias para tal efecto; así como a atender las reclamaciones de los trabajadores en los conflictos que se suscitaran entre ellos y los patrones, como consecuencia de sus relaciones de trabajo.

A cambio de ello los obreros se comprometían a auxiliar al Gobierno Constitucionalista en todo lo necesario para combatir la reacción.

La libertad de trabajo fue ratificada por los constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la discusión del artículo 50, el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la revolución; los constituyentes procuraron siempre en establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, ya que esto implica solamente la conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo superior: garantías para una clase social, la trabajadora.

"El origen del Artículo 123 se encuentra en el dictamen del Artículo 50. que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario; expresándose en el cuerpo del mismo otro principio de idéntica naturaleza, como igual salario para trabajo, derecho de indemnización por accidentes profesionales, etc. contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, debían incluirse como normas en el Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción XX del Artículo 72 del proyecto de Constitución". (15)

---

(15) *Ibidem.* pág. 111

Lo anterior motivó a decir al Diputado por Puebla Froilán C. Manjarez; "Pues yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa que ha prestado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria; yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; más todavía, yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasará así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, nó; creo que debe ser más explícita nuestra carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención y si se quiere, nó un artículo, nó una adición, sino todo un Capítulo todo un título de la Carta Magna. Yo no opino como el señor Lizardi respecto a que ésto será cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no, señores, quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? quién nos garantizará que el nuevo Congreso, por la evolución natural, por la mancha natural, el gobierno como dijo el señor Jara, tienda el conservatismo? quién nos garantiza, dijo, que ese Congreso General ha de expedir y a de obrar de acuerdo con nuestras ideas? No, señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en forma; no nos asustamos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y los demás, no lo tengamos en cuenta, pero, repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté

en el artículo 5o., es importante, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión, que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios (aplausos)". (16)

## CAPITULO SEGUNDO

**Generalidades sobre la Huelga y análisis de la misma de acuerdo con la ley Federal del trabajo de 1931, 1970 y reformas de 1980**

Antes de abordar el tema de la huelga a la luz de la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como de la legislación de 1970, considero pertinente hacer previamente una exposición en torno al concepto de la figura objeto de este trabajo, el objeto de la misma y particularmente el procedimiento.

### 2.1 Generalidades

#### 2.1.1 Concepto

El derecho de huelga lo podemos considerar como un medio de legítima defensa de la clase obrera plenamente justificado, en virtud de que con éste se persigue la finalidad de encontrar el equilibrio entre los factores de la producción.

En razón de lo anterior, consideramos que la huelga dentro de la teoría general de la lucha de clases, es una forma de autodefensa que el trabajador utiliza para contrarrestar y combatir a la vez, la superioridad económica de los patrones y por lo tanto viene a constituir un medio jurídico indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los grupos o personas detentadores del poder económico.

Por otra parte tenemos que si bien es cierto que la huelga es una coacción sobre los patrones para obtener mejores condiciones de

trabajo en favor de la clase trabajadora, no menos cierto es que los derechos de los trabajadores estuvieron ocultos durante muchos años, por lo que se necesitaba por razones de justicia social legalizar la huelga como derecho autodefensivo.

La huelga ha pasado por diferentes etapas; la primera podemos denominarla de represión, después la etapa de tolerancia y por último, la etapa en que llegó a ser reconocida como un derecho de los trabajadores.

Lo anterior se explica al recordar que primeramente el Código Penal de 1871 a través de su artículo 925, sancionaba tanto las coaliciones como las huelgas, posteriormente y no obstante la sanción, durante el gobierno del Gral. Porfirio Díaz, se llevaron a cabo diferentes movimientos de huelga in toledados por el régimen, aunque en ocasiones reprimidas salvajemente, como lo podemos comprobar con los hechos sucedidos en Cananea y Rio Blanco y la última etapa se da con el triunfo de la revolución mexicana, al consagrarse como un derecho en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917.

En la doctrina existen diversas definiciones o conceptos de la huelga, entre las que nos parecen más importantes tenemos las siguientes:

"La huelga es la suspensión del trabajo concretada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores." (17)

Otra definición importante es la que nos expresa que "la huelga es

---

(17) Castorena J, Jesús. Manual del Derecho Obrero. Derecho sustantivo. Fuentes Impresores, S.A. Sexta Edición. México 1973. Pág. 295

el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones." (18)

Otro concepto de la huelga es el que dice que 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 económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo." (19)

En esta definición cabe aclarar que no menciona, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores, además de que da por supuesto lo que siempre existe y que en algunas ocasiones ni siquiera es una finalidad de las huelgas que implican un mejoramiento económico.

Otra definición es la que nos señala "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esta forma presionar el patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente". (20)

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, estimo que para definir a la huelga, debemos tomar en consideración los hechos que le dan origen, siendo estos, las necesidades de los trabajadores, la suspen-

---

(18) De la Cueva, Mario.- *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II Edit. Porrúa, S.A. Octava Edición México, 1967. Pág. 7

(19) Trueba Urbina, Alberto.- *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. Sexta Edición. México, 1981. Pág. 368

(20) Guerrero, Euquerio.- *Manual del Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa, S.A. Undécima Edición, México, 1980. Pág. 344

sión de labores y su finalidad inmediata. Concluyendo sobre el CONCEPTO de la huelga podemos afirmar que es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el propósito de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo.

### 2.1.2. El Objeto.

Con base en lo anterior podemos concluir en sentido general que el objeto principal de la huelga queda representado por lo siguiente: "Obtener mejores prestaciones para los trabajadores". La conclusión que antecede es como he señalado en sentido general y en cuanto a la naturaleza de esta importante figura del Derecho Laboral Mexicano, independientemente de que de acuerdo con la ley positiva, específicamente atento a lo dispuesto en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga deberá tener lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

A continuación paso a hacer una sucinta explicación de las causas que pueden ocasionar un movimiento de huelga, dada la importancia de las mismas:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Esto significa por ejemplo que cuando en un centro de trabajo a los trabajadores no se les paga lo justo, obviamente que estamos ante un desequilibrio entre los factores de la producción y por ende es causa para ir a un movimiento de huelga, debemos considerar que esta causal invariablemente se invoca en todos los emplazamientos a huelga.

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo. Sobre esta causa se debe considerar lo dispuesto en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo que indica que todo patrón que utilice los servicios de trabajadores sindicalizados tiene la obligación de firmar contrato colectivo con el sindicato representante de sus trabajadores; se debe considerar que esta causa será procedente cuando no exista sindicato en la empresa y naturalmente que tampoco contrato colectivo de trabajo, o

bién al vencimiento del mismo en caso de existir, su revisión será objeto de emplazamiento de huelga.

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo. Esta fracción guarda una íntima semejanza con la inmediata anterior y para evitar repetición me remito a lo antes señalado con la observación de que se gira en torno del contrato colectivo ley.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Sobre esta causal debemos considerar que es muy importante que al firmar un contrato colectivo de trabajo el patrón debe medir sus fuerzas es decir no firmar por firmar esto es que debe meditar y razonar detenidamente si su negocio le va a permitir cubrir las prestaciones que aparecen en el susodicho contrato colectivo, toda vez que con posterioridad a la firma del contrato que pudo haber sido objeto de una huelga, al no cumplir, automáticamente será afectado por otro estado de huelga por incumplimiento al contrato colectivo.

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Esta causal es relativamente nueva en la ley, puesto que la ley de 1931 no la establecía; se adicionó a la ley en razón de que se da el caso de que muchos patrones a base de prácticas reprobables como es el hecho de alterar su contabilidad, les niegan a sus trabajadores el justo derecho de disfrutar de las utilidades de la empresa, en tal virtud el legislador para erradicar esta viciosa práctica patronal, determinó considerar como causa generadora de un movimiento de huelga el hecho de que el patrón sin causa justa se abstenga de repartir utilidades a sus trabajadores.

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Esta es una pintoresca causal de huelga que únicamente existe en teoría puesto que en la práctica no llega a realizarse si se considera que en todo movimiento de huelga, los trabajadores tienen derecho para reclamar el pago de salarios vencidos o caídas durante todo el tiempo que dure la huelga y es el caso de que la excepción a ésta regla es precisamente el de la huelga por solidaridad a que hace mención la fracción que ocupa y por ello, aunado al compromiso de los trabajadores para con sus familias apoyarán normalmente a los trabajadores huelguistas de otra empresa, pero no suspenderán sus labores en vía de huelga por las razones señaladas.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis. la revisión prevista en esta fracción igualmente es nueva, cabe señalar que es consecuencia de la reforma que hizo el otrora Presidente de la República Luis Echeverría Álvarez, ya que tradicionalmente los salarios se modificaban cada dos años con las revisiones de los contratos colectivos de trabajo, se mantuvo el término de revisión de los referidos contratos cada dos años con excepción de acuerdo a la disposición del jefe del ejecutivo mencionado de que los salarios se revisaran cada año por lo que se adicionaron a la ley el artículo 399 bis y 419 bis; actualmente en este aspecto cabe señalar que los siguientes jefes del ejecutivo deseando beneficiar a la clase trabajadora han acortado el término de revisión a seis meses y a la fecha cada tres meses se aumentan los salarios, bien en cualquier momento de acuerdo con la reforma al artículo 570 de fecha 31 de diciembre de 1982, precepto que a la letra dice; Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzaron a regir el primero de enero del año siguiente. En mi entender esta política no soluciona los problemas de la clase trabajadora, por lo contrario los acentúan puesto que tales aumentos reflejan consecuencias inflacionarias.

### 2.1.3. Etapas por las que pasa la huelga.

Toda huelga pasa por tres etapas, a saber:

- 1.- El período de gestación.
- 2.- El período de pre-huelga
- 3.- El período de huelga estallada.

El período de gestación tiene la característica exclusiva de que se desarrolla en el seno de la coalición obrera, en él no intervienen ni el patrón ni las autoridades del trabajo.

Se inicia en el preciso momento en que se coaligan los trabajadores y se termina con la presentación del pliego de peticiones ante el patrón o ante las autoridades laborales.

El período de pre-huelga tiene como finalidad fundamental lograr una conciliación entre las partes en conflicto. Cabe aclarar que la coalición no implica en forma alguna "transacción", ya que ésta no está permitida en materia laboral, en virtud de que supone una renuncia parcial de derechos y los derechos de los trabajadores no son renunciables ni en forma total ni en forma parcial. La conciliación entraña, simplemente, la intervención de un tercero entre dos partes en conflicto, con el objeto de armonizar sus intereses.

El período de pre-huelga se inicia con el pliego ante las autoridades del trabajo y termina en el momento anterior al de la suspensión de las labores.

El período de huelga estallada se inicia exactamente al suspender las labores y lógicamente termina, no en el momento en que se califica la huelga, sino hasta que las labores vuelven a reanudarse.

Por lo que hace al período de pre-huelga, cabe manifestar que

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

"El patrón emplazado a huelga se convierte en depositario de sus bienes y en consecuencia no puede disponer de ellos, pues si lo hace, incurre en el delito de abuso de confianza." (21)

Además se debe considerar que de acuerdo con el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá participarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados salvo cuanto antes de estallar la huelga trate de:

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

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

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

---

(21) Cavazos Flores, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo. tematizada. Editorial Jus, S.A. 1975. Edic. Primera. Págs. 944 y 945

#### IV. Los demás créditos fiscales.

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

#### 2.2. Procedimiento de la huelga.

Se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir lo siguiente; que se dirija por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga. Se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la junta de conciliación y arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la junta. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, entendiéndose por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpieza, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los de sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la junta de conciliación y arbitraje. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de asegurar los derechos del trabajador especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador, créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores, siendo siempre preferentes los derechos de los trabajadores.

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

Los efectos del aviso, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado a terceros interesados, podrán solicitar de la junta de conciliación y arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión

del trabajo, declare la inexistencia de la huelga, el fundamento de esta solicitud será: porque la suspensión del trabajo no se haya realizado por la mayoría de los trabajadores, porque dicho movimiento no haya tenido por objeto alguno o algunos de los señalados hasta en número de siete en la propia ley o bien porque no se hayan cumplido las formalidades previstas en el artículo 920 de la ley, mismas que se han dejado señaladas en páginas anteriores de este trabajo y para evitar repetición me abstengo de enunciarlas, concretandome únicamente a señalar que este aspecto se refiere a las formalidades que deben cubrirse al iniciarse el procedimiento de huelga, si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observan, las siguientes formalidades; 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 coaliciones de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente otras causas de inexistencia; la junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días; las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas, cuando la solicitud se hubiera presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés.

La junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados, las pruebas se rendirán en la audiencia, solo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia. Concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la junta.

La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observará que la junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse; únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren el recuento. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de la huelga y las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el mismo acto de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apreciando a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causas justificadas.

La junta declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros y dictará los medios que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo, si la junta de conciliación y arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Antes de la suspensión de los trabajos, la junta de conciliación y arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas

a la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Lo anterior comprende en forma panorámica las fases más importantes del procedimiento de la huelga, permitiendome a continuación señalar las formas en las cuales puede darse por terminado todo movimiento de huelga cuyas consecuencias son graves para los centros de trabajo y naturalmente que para todas las personas que dependen de los mismos.

Independientemente de la calificación de la huelga a que he hecho mención en renglones anteriores, cabe mencionar que de acuerdo con la ley de la materia la huelga terminará por las siguientes causas; por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones, si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamientos de la huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

## 2.3. Analisis

### 2.3.1. Ley de 1931

La huelga en la citada ley de 1931, se encuentra comprendida en el "título quinto", bajo el enunciado "De las coaliciones huelgas y paros" y abarca de los artículos 258 a 283, de los cuales en el artículo 259, se define a la huelga como "La suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores", haciendo la observación de que a la ley de 1931 en el año de 1941 se le adicionó a la definición el calificativo "legal". La huelga deberá tener por objeto: conseguir el

equilibrio entre los diversos factores de la producción; armonizando los derechos del trabajo con los del capital, obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que en este se establecen y apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita. La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño. La huelga es ilícita: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Para declarar una huelga se requiere, que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los mencionados con anterioridad, que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva; para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la junta del escrito y que cumplan, los requisitos señalados antes de declararse una huelga. Los requisitos para declararse una huelga son: que los trabajadores dirijan al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última: El aviso deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos.

El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado. La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de

constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario, o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos, y el escrito de peticiones a que se refiere con anterioridad, será presentado a la junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros. Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próximo; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrón no contesta en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y fuerza eléctricas, los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio. La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, en lo conducente a la función conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiese señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que concurra al acto de conciliación, el Presidente de

la junta empleará los medios de apremio que ésta ley enumera.

Los efectos del aviso que requiere la huelga antes de declararse no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ellas. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declarará terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que se incurran los huelguistas. Si la huelga se declara por un número menor al fijado con anterioridad, si no se cumplen los requisitos señalados antes de declararse una huelga, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en los objetivos que debe tener una huelga, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate, y en consecuencia; fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él; los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor; declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil, en los términos del artículo 5o Constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen con él.

Se aplicarán las sanciones penales; a los que impidan o estorben la ejecución de las medidas a que se refiere la fracción anterior o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectados

por la huelga que la junta de Conciliación y Arbitraje hubiese declarado inexistente o ilícita. A los que, no siendo trabajadores del centro, negociación empresa respectivos, salvo el caso de que tomen parte en una huelga inexistente o ilícita. El conocimiento de los delitos a que se refiere este título corresponde a los Tribunales de la Federación, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del artículo 104 de la Constitución Política.

Los patrones, los trabajadores o terceras personas, tendrán derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaratorias a que se refieren los párrafos anteriores, fundándose en las pruebas que al efecto presenten. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que se expresan en los objetivos que debe tener una huelga, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. En ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga en los términos de la fracción IV del artículo 260 (huelga por solidaridad). Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes, deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado. La huelga terminará; por arreglo entre patrones y trabajadores, por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes, y por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el párrafo anterior ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales deter-

minados por esta ley. Los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener, y el patrón y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutandose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones.

En caso necesario, la junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo. Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control del sindicato a que pertenezcan.

Paro, es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición de patrones. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. El paro decretado de acuerdo con lo que establece este Título, cesará cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, después de oír a los interesados, resuelva que ya no existen las causas que lo determinaron.

Al reanudarse los trabajos parcial o totalmente, estará obligado el patrón a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fue decretado. En este caso, el patrón y la Junta de Conciliación y Arbitraje, dará a conocer la fecha de la reanudación de los trabajos, por medio de tres publicaciones en el periódico de mayor circulación, y concederán a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa al decretar el paro, un plazo de treinta días para que se presenten a ocupar sus respectivos puestos. Todo paro que se detecte fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expreso de las circunstancias que en esos artículos se mencionan, hará

responsables a los patronos o a sus legítimos representantes que lo hayan decretado, a quienes se aplicarán las sanciones que esta ley y la penal imponen a dichos actos u omisiones. La aplicación de las sanciones a que se refieren el artículo anterior no eximira a los patronos; de la obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas, y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión. En todo caso de paro lícito decretado de acuerdo con lo establecido en este título, el patrón no estará obligado a pagar a los obreros sueldos ni indemnización.

### 2.3.2. Ley de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 comprende en el título octavo el tema "Huelgas" y en el capítulo I esto es de los artículos 440 al 449 de la ley en cita, (precepto que no guarda el mismo orden numérico en comparación con la ley de 1931) se habla de las "Disposiciones Generales". En el capítulo II de la ley que nos ocupa a su vez se habla de los "objetivos y procedimientos de huelga" comprendidos tal tema de los artículos 450 al 471 inclusive. En las disposiciones generales del artículo 440 al 449 se habla de la huelga, definiendo primeramente a la huelga en el sentido de que es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, como apreciamos, queda suprimido el término "legal". En estos artículos también nos habla de la huelga legalmente existente, la huelga ilícita, que es donde la mayoría de los trabajadores intervengan en actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, y la huelga justificada que opera cuando es imputable al patrón. De el artículo 450 al 471 se habla de los objetivos y procedimientos de la huelga, en donde la huelga debe tener por objeto armonizar los derechos del trabajo con los del capital conseguir el

equilibrio entre los diversos factores de la producción, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado, también exigir la participación de utilidades, como también la revisión de los salarios contractuales y obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

Vemos que para suspender los trabajos se necesita que la suspensión sea por la mayoría de los trabajadores que dirija al patrón el escrito de emplazamiento de huelga y que en este hagan las peticiones, y se anunciará el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas y debe tener concretamente el objeto de la misma. Se debe presentar por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, se puede presentar el escrito a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento si es que la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, y la autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la junta de conciliación y arbitraje. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para que se suspenda el trabajo, y con 10 días cuando sean servicios públicos, el término se cuenta desde el día y hora en que se notifiquen al patrón.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades antes mencionadas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo, la notificación producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. A partir de la notificación no podrá ejecutarse sentencia alguna, ni tampoco embargos, asegura-

miento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados. El patrón deberá presentar su contestación dentro de las 48 horas siguientes por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para los efectos de este título, se entiende por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa a las partes para que traten de arreglarse, sin hacer declaraciones que prejuzguen sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. En la conciliación se observaran las reglas consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las juntas de conciliación y arbitraje, en lo que sean aplicables, si no asisten a la audiencia de conciliación los trabajadores, no correrá el término para que se suspendan las labores, el presidente de la Junta podrá tomar las medidas necesarias para obligar al patrón para que asista a la audiencia de conciliación, y para los efectos del aviso a que nos referimos debe darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para asistir a ella. Observamos que en los procedimientos a que nos hemos referido para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se aprecia que el presidente intervendrá personalmente en las resoluciones de incompetencia, falta de personalidad, declaración de inexistencia o litud de la huelga; no serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones, las notificaciones surten efecto desde el día y hora en que quedan hechas, también todos los días y horas serán hábiles, no serán recusables los miembros de la junta, ni se admitirán mas incidentes que el de falta de personalidad, que podrá

promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La junta, dentro de las 24 horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución y no se podrá promover cuestión alguna de competencia. Si la junta, una vez que se emplaza al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente tendrán un termino de 24 horas los trabajadores para designar la junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones tendrán validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

Se considera que la huelga es legalmente inexistente cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al ya mencionado, también si no ha tenido por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia y demás puntos ya mencionados con anterioridad; que no se cumplieran los requisitos del escrito de emplazamiento, también ya mencionados y no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas.

En la empresa o establecimiento afectado, los patronos y trabajadores o terceros interesados, pueden solicitar de la junta de conciliación y arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el párrafo anterior y si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente por todos los efectos legales.

Cuando una huelga se declara inexistente la solicitud se presenta

por escrito, con 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 de inexistencia de la huelga y no podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

La junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá ser dentro de un término no mayor de 5 días, después las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia, que están en la solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga y cuando la solicitud la presenten terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La junta solo aceptará las que tengan los requisitos mencionados, las pruebas se rendirán en la audiencia salvo solo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no se puedan desahogar en la audiencia, cuando ya se concluya la recepción de las pruebas, dentro de las 24 horas siguientes la junta resolverá sobre la inexistencia o existencia del estado legal de la huelga y para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate los votos de los que no están se sumarán al del presidente.

Si se ofrece el recuento como prueba de los trabajadores la junta dirá el día, lugar y hora cuando deba ser y no se tomarán los votos de los trabajadores de confianza y tampoco de los que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, solo 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 y se toman en consideración solo los votos de los trabajadores que concurren al recuento y las objeciones o los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el mismo acto de la diligencia, en donde la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

A los trabajadores se les dará un término de 24 horas para que regresen a trabajar, si la junta declara que la huelga es inexistente, también los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, declarará que el patrón puede contratar nuevos trabajadores pues éste no ha incurrido en responsabilidad y tiene la libertad de hacerlo. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se toman las normas contenidas en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga.

Si se declara que la huelga es ilícita la junta de conciliación y arbitraje dará por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, y vemos que los trabajadores que deben continuar prestando sus servicios son en los casos de los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, deberán seguir prestando sus servicios a los pacientes hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento, también en los casos de los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transportes que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino así como también antes de suspender las labores la junta de conciliación fijará un número determinado de trabajadores para que no se perjudique la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, y si se niegan a prestar los servicios antes mencionados la junta puede solicitar el auxilio de la fuerza pública. Y por último vemos que las causas para que termine una huelga son; por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones, por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, y si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso. Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón condenará a este

que los motivos de la huelga son imputables al patrón condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, el escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los trabajadores colectivamente con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante autoridades del trabajo más próximas del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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 de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y si el escrito se presenta ante las otras autoridades ya mencionadas, éstas bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente 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 a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

### 2.3.3. Reformas de 1980.

En 1980 la Ley Federal del Trabajo sufre substanciales reformas y entre otras, por lo que atañe al tema objeto de mi trabajo, es decir,

con la ley de 1970 los capítulos 1o y 2o relativos respectivamente a "Disposiciones Generales" y "Objeto y Procedimientos de Huelga".

Cabe la observación de que el capítulo 1o se mantiene en sus términos en concordancia con la ley de 1970 y respecto del capítulo 2o subsiste parcialmente sufriendo la derogación de 19 artículos que vienen a ser suplidos por el capítulo XX relativos al "Procedimiento de Huelga" reglamentado de los artículos 920 al 938 inclusive de la ley en cita cuyos aspectos más relevantes quedan representados por lo siguiente.

El procedimiento de huelga se iniciará mediante el pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos: se dirigirán por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga, se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje: y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta.

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

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

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos de procedimiento de huelga o sean presentados por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes de local en que se encuentren instalados salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador; créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los

trabajadores, sobre los créditos, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción en los párrafos anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga. Para los efectos de este capítulo se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios, los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes; si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables; si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores; el presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación y los efectos a que se refiera el párrafo segundo de el procedimiento de huelga, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

En los procedimientos a que nos hemos referido con anterioridad se observarán las normas siguientes; para el funcionamiento de Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

Falta de personalidad, incompetencia, los casos de terminación de

Falta de personalidad, incompetencia, los casos de terminación de la huelga , antes de la suspensión de los trabajos.

No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efecto desde el día y hora en que quedan hechas, todos los días, y horas serán hábiles. La junta tendrá, guardias permanentes para tal efecto; no serán denunciabiles en los términos del artículo 710 de ésta ley los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, la junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas anteriormente. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes: 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

tes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia; La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días; Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción primera, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados; las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente, solo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia, concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes resolverá sobre la inexistencia o existencia del estado legal de la huelga y para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta, la resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán los puntos siguientes; la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse, únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento, serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga y las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: fijará a los tra-

declara la inexistencia legal del estado de huelga: fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga. Si la junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutandose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias y materias primas a la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los casos anteriores, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso.

Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éstos a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al

pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga por solidaridad. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de éste capítulo, con las modalidades siguientes; 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 escrito de emplazamiento se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, El Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción.

Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas si el escrito se presenta ante otras autoridades a que se refiere el párrafo primero estas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente 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 a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

De lo anterior considero que los puntos de mayor relieve en las reformas de 1980 y por lo que se refiere al tema objeto de mi trabajo es decir; la figura de la huelga, quedan representados a mi entender por los siguiente:

El texto del actual artículo 923 que resa lo siguiente:

"No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promoviente."

Evidentemente que el contenido del precepto que antecede encierra una fórmula cuyo objetivo es dar seguridad a los centros de trabajo evitando los constantes atracos de que son objetos los patrones por parte de los líderes deshonestos que bajo el falso argumento de que son representantes de los trabajadores que prestan sus servicios en el negocio afectado, amenazan con cerrar el centro de trabajo si no se les firma un contrato colectivo de trabajo; amenaza que no llevan a cabo puesto que en ocasiones no cuentan con ningún trabajador y mediante ciertas sumas de dinero se desisten de su pseudo emplazamiento a huelga; en tal virtud la reforma tiende a sanear esta enfermedad social, puesto que todo centro de trabajo en que exista un contrato colectivo de trabajo debidamente registrado ante las autoridades ya no podrá ser emplazado a huelga por firma de contrato. Cabe la observación de que la reforma es plausible, sin embargo en la práctica se aprecia que es letra muerta, puesto que en forma inexplicable las juntas llegan a darle trámite a emplazamientos por firma de contrato colectivo de trabajo, aun existiendo ya un contrato en la negociación afectada.

El texto del actual artículo 924 de la Ley Laboral que indica: "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia

o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestra bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

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

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

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentemente los derechos de los trabajadores sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III, y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de la huelga".

Sin lugar a duda que en sus términos, tal precepto hace más justo el procedimiento de la huelga, puesto que si bien en el fondo protege el derecho de los trabajadores huelguistas así como el interés de trabajadores acreedores; igualmente se protege el interés de la colectividad al tutelar créditos del Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit así como los créditos fiscales en los términos del citado artículo.

Finalmente el texto del artículo 926 de la ley en cita que a la letra dice: "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia e inexistencia, justifica-

Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez."

Tal precepto contiene una fórmula nueva merced a la cual se erradicarán prácticas viciosas y fraudulentas que llevaban a cabo con base en la tolerancia por parte de las autoridades en materia laboral al permitir que la audiencia de conciliación en el procedimiento de la huelga se difiera sistemáticamente y sin medida alguna, caprichosamente, para prolongar indefinidamente la etapa de prehuelga es decir; prácticamente se desvirtuaba la misma huelga ya que no existía la suspensión de las labores.

## CAPITULO TERCERO

### La huelga como derecho de los trabajadores

#### 3.1. Función del sindicato en la huelga.

Para un mejor entendimiento de este inciso considero prudente hacer una breve exposición en torno de la figura del sindicato, al respecto tenemos que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato es la coalición de trabajadores o patrones, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, y de acuerdo con el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal fracción IV, el sindicato es una persona moral que en concordancia con la ley laboral nace en el momento en que obtiene su registro ante la autoridad correspondiente es decir ante la Junta local de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social según la competencia del mismo es decir local o federal.

En otro orden de ideas y atento a lo señalado en páginas anteriores de este trabajo, considero que la huelga es una forma de presionar al patrón para obligarle a acceder a otorgar determinadas prestaciones a favor de los trabajadores quienes por si mismos no pueden plantear una huelga al patrón, puesto que es necesario que estén representados por la persona moral antes citada esto es por el sindicato quien para mejorar los intereses de los trabajadores a quienes representa, plantean en contra del patrón pliegos de peticiones con emplazamiento a huelga en caso de no ser satisfechos los requerimientos respectivos. Lo anterior pone de manifiesto que la función del sindicato en la huelga es de capital importancia puesto que sin sindicato los trabajadores, carecen de ese medio de presión (huelga) que en la práctica

es el más elocuente para el logro de los requerimientos ante el sector patronal; así mismo cabe señalar que los trabajadores pueden formar su propio sindicato, naturalmente que para ello es necesario un número mínimo de veinte trabajadores así como cubrir los requisitos señalados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo que en lo conducente dice que se remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva:

II.- Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presentan los servicios:

III.- Copia autorizada de los estatutos: y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Lo anterior puede representar problemas y dificultades para los trabajadores, por lo que la vía más rápida es adherirse a un sindicato ya registrado ante las autoridades y acto continuo dicha organización a nombre de los trabajadores interesados podrá inmediatamente proceder a emplazar a huelga al patrón con las consecuencias correspondientes.

### 3.2 La voluntad de los trabajadores como elemento modular en la huelga.

De acuerdo a lo citado en el inciso "A" de este capítulo, se indicó que la figura del sindicato es indispensable en todo movimiento de huelga, o bien como dice el maestro Mario de la Cueva "Es requisito indispensable de los tribunales su organización, toda vez que la experiencia del siglo pasado, aislamiento de los trabajadores y prohibi-

ciones de las organizaciones sindicales, demostró que los trabajadores aislados no sólo no podían lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo, sino que por ese mismo aislamiento, eran explotados por el patrono, quien económicamente era el más fuerte, quiere decir lo anterior que el sindicato es la base para que los trabajadores puedan perseguir el equilibrio entre los factores de la producción, puesto que las organizaciones sindicales equilibran las fuerzas, oponiendo a la fuerza económica del patrono la que proporciona la unión".....(22)

Independientemente de lo anterior y para apreciar la trascendencia que tiene la voluntad de los trabajadores en la huelga, debemos considerar que la huelga es un derecho precisamente de los trabajadores, no es un derecho que pertenezca en forma alguna al sindicato y menos aún el sindicato o los representantes del mismo quienes determinen sobre la suspensión o reanudación de las labores, ya que doctrinaria y legalmente se dice que la mayoría de los trabajadores son quienes deciden ir a la huelga o bien quienes en un momento dado optan por levantar su estado de huelga; sobre este aspecto cabe señalar que al hablar de "trabajadores" nos referimos a la "mayoría obrera" que en la especie debe entenderse como dice el citado maestro De la Cueva "La mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicados y trabajadores libres". (23)

De lo anterior y como colorario, se aprecia que la voluntad de los trabajadores (la mayoría es decir, la mitad más uno) constituye un elemento medular en todo movimiento de huelga, voluntad que sin

---

(22) De la Cueva, Mario. Tomo II Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 815 Editorial Porrúa, S.A. Séptima Edición, México, 1966

(23) Opus cit. pág. 802

lugar a duda puede ser determinada mediante el recuento, figura a la que con mayor amplitud me referiré en el capítulo con el que concluyo este trabajo.

### 3.3. La jurisprudencia en materia de Huelga.

A continuación y para efecto de ilustrar el tema de la huelga como parte de este trabajo cito diversos criterios sostenidos por nuestros altos tribunales. HUELGA, EFECTOS DE LA SUSPENSION CONTRA LA DECLARACION DE INEXISTENCIA. En los casos en que la autoridad del trabajo respectiva, dicta resolución en el sentido de declarar legalmente inexistente un movimiento de huelga, la suspensión que se concreta en el juicio de amparo que contra tal declaración promuevan los huelguistas afectados, debe, como es natural, otorgar a dichos trabajadores, el reconocimiento y protección del derecho de huelga que han ejercido mientras no se resuelva el fondo del amparo y mientras los mismos trabajadores no opten por regresar voluntariamente a sus labores; pero esa suspensión debe otorgarse de modo que con ella no se lesionen o afecten los legítimos intereses del patrono y de los trabajadores no huelguistas, toda vez que lo contrario, no sería justo ni equitativo. Jurisprudencia 521.

HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA. Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga que persigulo como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a 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 patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismo que era indispensable

haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrono. Jurisprudencia 522.

**HUELGAS.** El párrafo primero del artículo 123 Constitucional determina que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases que, en sus diversas fracciones, establece el propio artículo, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, siendo uno de los que se reconocen a los obreros, el de huelga, conforme a la fracción XXVII, la cual estatuye que serán condiciones nulas, que no obligarán a los contratantes, aunque se expresan en el contrato, las que se refieren los primeros siete incisos de esa fracción, entre los cuales no se encuentran ninguno relativo a la reglamentación de las huelgas; y el inciso (h), establece la nulidad de todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho, consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Iguales prevenciones establece el artículo 27 de la Ley del Trabajo de Veracruz. De acuerdo pues, con la Constitución y con la citada Ley del Trabajo, es nula, de pleno derecho toda estipulación contenida en un contrato de trabajo, respecto a la renuncia general del derecho de huelga y a la de cualquier requisito esencial de ese mismo derecho; pero es indudable que aquellos requisitos que no afecten el fondo de aquel derecho ni su esencia, pueden ser objeto de estipulaciones contractuales en Veracruz, puesto que no lo prohíbe la Constitución ni la Ley del Estado.

La huelga es un medio que la Constitución ha puesto en manos de los trabajadores, para ejercer presión contra los patronos, al reclamar sus derechos, sin que, al llevarla a cabo, haya ninguna responsabilidad civil, proveniente de la falta de cumplimiento del contrato de trabajo y sin que éste se extinga, fin y efectos especialmente previstos por la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz. La suspensión de labores apoyándose

en las estipulaciones del contrato de trabajo respectivo, es un derecho que los obreros adquieren por virtud de este contrato, sin que, llegado el caso, sea necesario estudiar si, al haberse suspendido los trabajos, se cumplió con los requisitos necesarios para la licitud de una huelga, a fin de estatuir sobre la legitimidad de la suspensión de las labores, ya que dicha suspensión es el resultado de haberse llenado las condiciones previstas en el contrato de trabajo, el cual debe continuar en vigor, quedando el patrono obligado a cubrir a los obreros, los salarios correspondientes.

T XXXIV, p. 1142, Amparo administrativo en revisión 4317/30, Malpica Silva Juan y coagraviado, 16 de febrero de 1932 unanimidad de 5 votos.

El equilibrio que debe existir entre los factores de la producción, capital y trabajo, debe considerarse roto cuando el patrono se niega a cumplir las prevenciones imperativas del artículo 123 Constitucional y de sus leyes reglamentarias, que consignan derecho en favor de los trabajadores, debiendo considerarse la huelga como el medio de obligar al patrono a que cumpla las obligaciones de un contrato individual de trabajo sino del establecimiento de normas generales, en beneficio de todos los trabajadores de determinada negociación.

T. XLIII, p. 2996, Amparo en revisión en materia de trabajo 4682/26, Negociación Fabril "La Virgen", S.A., 21 de marzo de 1935, unanimidad de 5 votos.

**EFFECTOS DE LOS CONVENIOS ANTE LAS JUNTAS, RESPECTO DE LAS.** Atendiendo a lo dispuesto por la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, la huelga es un derecho reconocido a los obreros por la Carta Fundamental de la República, y es evidente que los trabajadores pueden ejercer ese derecho en forma amplia y sin más limitaciones que las impuestas por la ley, sin que estén obligados a

someter la huelga al arbitraje de los Tribunales del Trabajo, porque esto implica una restricción a ese derecho, la cual no está contenida en el artículo 123 de la Constitución Federal ni en su Ley Reglamentaria; pero si el patrono, accediendo a petición de los huelguistas, consiste en la revisión del contrato colectivo, objeto de la huelga y para obtener la realización plena del mismo, patronos y trabajadores convienen, de acuerdo con un pacto celebrado ante la junta, en que ésta resolverá la forma en que deben quedar establecidas las cláusulas del contrato, respecto de las cuales no existiere acuerdo entre las partes, es claro que en virtud de este convenio, las mismas someten expresamente sus diferencias al arbitraje de la junta y no puede ser considerado como motivo para una huelga, el contenido de esas cláusulas contractuales, puesto que aún cuando es cierto que los trabajadores estaban en posibilidad de lograr su objeto medio de las huelgas, también lo es que habiéndose sometido voluntaria y expresamente al arbitraje de la junta, para que estableciera los términos en que deberían quedar esas cláusulas, los trabajadores no pueden, con posterioridad, declarar que ya no se someten al arbitraje, porque ello significaría desconocer el valor legal de un convenio celebrado ante la junta que es el mismo que el de un laudo, según lo dispuesto por los artículos 263, fracción III, y 516 de la Ley Federal del Trabajo, y quitarle la fuerza que legalmente tienen las resoluciones que dictan los tribunales competentes; por lo que es evidente que careciendo de objeto la huelga declarada con este motivo, no pueden ser imputable al patrono los motivos de la misma y es, por consecuencia, improcedente condenarlo al pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores holgaron.

T. XLVII, p. 4002, Amparo en revisión en materia de trabajo 5851/35, Trejo Rafael, II de marzo de 1936, unanimidad de 4 votos.

**HUELGAS, PROCEDENCIA DEL AMPARO CONTRA LA DECLARACION DE QUE SON LEGALES.** La regla IX del artículo 107 Constitucional, establece que son tres los casos en que se puede recurrir al

juicio de amparo: a) cuando se trata de reclamar actos de autoridad distante de la judicial; b) cuando se reclaman actos de autoridad ejecutados fuera de juicio o después de concluido y, c) cuando se atacan en amparo actos en juicio, cuya ejecución es de imposible reparación, o que afectan a personas extrañas al juicio; por lo que si los actos que se reclaman en juicio de garantías, consisten en la suspensión de los trabajos, ocasionados por un movimiento de huelga, decretado en contra de una compañía, como dicha suspensión puede ocasionar perjuicios que no son susceptibles de reparación definitiva, se encuentran precisamente comprendidos dentro de la tercera de las situaciones expresadas, es decir, son actos en juicio cuya ejecución es de imposible reparación, pues la resolución que en el fondo se dicte sobre la huelga, en ningún caso podrá reparar las consecuencias de la suspensión del trabajo; por otra parte no es exacto que la resolución que declare existente el movimiento de huelga, carezca de ejecución real y material en la persona o en los bienes de la empresa quejosa, porque dicha resolución trae consigo la consecuencia de la paralización de los trabajos de la negociación, ni tampoco es exacto que la declaración del estado de huelga, quede supeditada a lo que se resuelva en el conflicto que la motivó, ya que la huelga queda resuelta de hecho, al reconocerse su estado por las autoridades del trabajo, y los motivos de ella son materia del fondo del conflicto que deberá resolverse conjuntamente con él; pero cualquiera que sea el resultado de esa resolución, es preciso reconocer que el estado de huelga sí afecta a las partes y que, contra dicha resolución, se han venido admitiendo, por los Jueces de Distrito, las demandas de amparo que las partes afectadas han enderezado en contra de las resoluciones pronunciadas en tales casos, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

T, L, p. 2031, Amparo en revisión en materia de trabajo 16 91/ 36, Cia. vidriera de Monterrey, S. A.. 10 de diciembre de 1936, unanimidad 4 votos.

**HUELGA ILICITA, CONSECUENCIAS PENALES DE LA.** No es verdad que el artículo 123 de la Constitución y las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo priven de naturaleza delictuosa a los hechos violentos cometidos por los huelguistas y anulen, en consecuencia, la acción de las autoridades penales para reprimir, de conformidad con leyes de esta última naturaleza, aquellos actos. Los dos ordenamientos citados disponen que la huelga será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y, de conformidad con el artículo 465 de la citada Ley ordinaria, la consecuencia de que la huelga sea declarada ilícita será que se den por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

La Ley Federal se limita, pues a determinar los efectos laborales de la ilicitud de la huelga, pero ni este ordenamiento, ni el artículo 123 Constitucional; previenen de manera alguna que las autoridades penales estarán incapacitadas para conocer de los hechos que imprimieron carácter ilícito a la huelga y que, con independencia de los ya citados efectos laborales, pueden producir los que, por su parte, les atribuya la ley Penal. Inexacta interpretación del artículo 123 Constitucional es sostener que no pueden ser calificados por autoridades penales los hechos violentos cometidos por los huelguistas, pues convierte aquel precepto en refugio de delincuentes y a las autoridades laborales en encubridoras de estos últimos, y simpatizantes de la anarquía social, puesto que de funcionar en la realidad aquella tesis, quedarían impunes las más atroces tropelías, solo por haberse cometido dentro de una huelga.

Vol. 88, sexta parte, p. 51, primer circuito, penal único Amparo en revisión 127/75, Leopoldo López Muñoz y coagraviados, 30 de abril de 1976, unanimidad de votos.

## CAPITULO CUARTO.

**La necesidad del recuento previo al estallamiento como medida de protección a la clase trabajadora y la economía nacional.**

Evidentemente que el presente capítulo constituye la parte medular de mi trabajo y por tal motivo considero pertinente hacer una breve aclaración para evitar un mal entendido sobre el objetivo de mi tesis, en efecto mi inquietud está proyectada a otorgarle protección al trabajador así como evitar deterioro a la economía nacional toda vez que si partimos de la premisa de que la huelga es un derecho de los trabajadores, en la práctica se dan casos en los que incongruentemente se utiliza éste derecho en contra de los propios trabajadores puesto que se llegan a estallar huelgas en los que la mayoría de los trabajadores no han estado de acuerdo y únicamente por maquinaciones entre patrones y pseudo líderes sindicales cierran centros de trabajo sin importarles daños a los trabajadores y con ello a las familias que dependen de los mismos, o bien otra anomalía que prolifera en nuestros tribunales laborales es el emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, emplazamiento en el que la mayoría de las veces los trabajadores de la empresa amenazan no conocer al sindicato que se ostenta como representante de ellos, o bien el sindicato cuenta con algún trabajador inconforme que le proporciona datos, que utilizados habilmente, ante el patrón y autoridades correspondientes se traducen en aparentar que "los trabajadores" de la empresa están de acuerdo con tal movimiento, cuyo objetivo real es obtener dinero fácil por parte del patrón.

Cabe la observación de que este tipo de prácticas viciosas dan como resultado que en las empresas exista inquietud y desconcierto, cir-

circunstancias que reflejan notoria deficiencia en la producción y en ocasiones motivar a los empresarios a optar por cerrar sus centros de trabajo, consecuencias que sin lugar a duda dañan a los trabajadores e indudablemente a la economía nacional.

En razón de lo anterior y sin que impliquen un ataque al derecho de huelga que como dice el maestro Armando Porrás López "es la mejor arma de lucha de la clase trabajadora" (24) sino por lo contrario, evitar que se deteriore la imagen de esa arma de los trabajadores, considero que la forma idónea para erradicar los vicios mencionados es mediante el recuento, figura a la que a continuación haré mención.

Hablar del recuento en materia laboral es hablar de la voluntad de los trabajadores, voluntad que es determinante en los conflictos colectivos (huelgas, firma de un contrato colectivo de trabajo o la titularidad del mismo) recordando lo señalado en páginas anteriores de este trabajo, tenemos que partir de la base de que esa voluntad queda representada de acuerdo con nuestra ley por la mitad más uno de los trabajadores el voto de tal número de trabajadores efectivamente puede motivar la continuidad de la suspensión de las labores (huelga estallada) o bien levantar un estado de huelga; pero cabe la observación de que de acuerdo al actual procedimiento en materia de huelga, el recuento en cuestión debe llevarse a cabo una vez que ha estallado la huelga es decir después de la suspensión de las labores y es el caso de que muchas de las veces como he señalado con antelación la mayoría de los trabajadores y en ocasiones todas las personas que presentan sus servicios en un centro de trabajo repudian todo aquel

---

(24) Porrás López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. pág. 7 Editorial Cajica Puebla, Pue. 1956

movimiento que afecte la estabilidad de su empleo, en tal virtud sugiero que nuestra ley se modifique en el sentido de que para evitar la comisión de las injusticias mencionadas en renglones anteriores, se admita el recuento previo al estallamiento de la huelga es decir, que antes de la suspensión de las labores, la junta se cerciore mediante un escrutinio legal y ante la fe del actuario respectivo en efecto la mayoría de los trabajadores avalan el movimiento correspondiente, tal actuación podría celebrarse antes de la audiencia de conciliación y obviamente que una vez agotada esta premisa se continuara con las fases de procedimiento respectivo naturalmente que el recuento se llevaría en acatamiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Con lo anterior esperando que mi mensaje sea perfeccionado por estudiosos del derecho del trabajo, elevando mis votos porque los principios del legislador constituyente de Querétaro de 1917 continúen latentes en beneficio de nuestra clase trabajadora.

## CONCLUSIONES

1.- La huelga de tabaqueros fue en el año 1905 siguiendole la de Cananea 1906 y Río Blanco 1907. Pero realmente el movimiento más remoto de esta clase estalló en el mes de agosto de 1776.

Fue la primera huelga de barreteros en la Vizcaína en el Estado de Hidalgo estos Huelguistas no pretendían aumento de salarios querían que se les conservara "Los partidos".

2.- En la región de Cananea, estado de Sonora, la Cananea Consolidated Copper Company, explotaba los valiosos yacimientos de cobre empleando a unos seis mil mineros mexicanos y unos seiscientos norteamericanos. La inconformidad de los mineros mexicanos, estriba en la discriminación de que fueron objeto en relación con los trabajadores norteamericanos.

3.- En la fábrica de hilado y Tejidos de Río Blanco eran pésimas las condiciones de trabajo circunstancias que motivaron el movimiento Huelguístico correspondiente.

4.- En la historia de las huelgas en México la huelga de los mineros de Cananea, junto con la de Río Blanco son las de mayor importancia por ser las primeras en este siglo, y por su gran relieve político y por la lucha por conquistas de derechos sociales, por lo cual debe considerarse como el primer llamado del proletariado a las puertas de la revolución de 1910.

5.- Incuestionablemente que todo movimiento de huelga tiene una etapa de gestación, seguida por la prehuelga y la huelga estallada.

6.- La Huelga es un instrumento de presión hacia el patrón para obtener mejores prestaciones o cumplir con lo prometido.

7.- La ley de 1931 define a la huelga como "La suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores" a la ley de 1931 en el año de 1941 se le adicionó a la definición el calificativo "legal", actualmente se define en los términos de la definición primaria.

8.- No darle trámite al emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente. Considero que constituye una de las reformas de 1980 de mayor trascendencia, junto con la reforma consistente en limitar la suspensión de la audiencia de conciliación de la huelga por una sola ocasión.

9.- Las reformas aludidas en la conclusión que antecede, cumpliéndose erradicaron prácticas viciosas que representan verdaderos atentados contra los centros de trabajo.

10.- Auscultar difícilmente la voluntad de los trabajadores antes del estallamiento de la huelga, permitirá darle autenticidad a todo movimiento huelguístico, e igualmente su resultado permitirá motivar al patrón para un arreglo del problema.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Castorena J, Jesús  
Manual de Derecho Obrero. Derecho sustantivo.  
Fuentes Impresores, S. A.  
Sexta Edición  
México, 1973.
- 2.- Cavazos Flores, Baltazar  
Nueva ley Federal del Trabajo tematizada.  
Editorial Jus S. A.  
Edición primera.  
México, 1975.
- 3.- De la Cueva, Mario  
Derecho mexicano Del Trabajo Tomo I, II.  
Edito. Porrúa, S. A.  
Octava edic.  
México, 1967.
- 4.- Gonzales Ramírez, Manuel.  
La Huelga de Cananea.  
Editorial Fondo de Cultura Económica  
México, 1974.
- 5.- Guerrero, Euquerio  
Manual del Derecho del Trabajo  
Editorial Porrúa, S. A.  
Undécima Edición  
México, 1980.

- 6.- Guerrero Lara, Ezequiel. Guadarrama López.  
(Compiladores)  
La Interpretación Constitucional de la Suprema  
Corte de Justicia.  
  
Tomo I, II.  
Primera Edición  
  
Universidad Nacional Autónoma de México.  
México, 1984.
- 7.- Herzog Silva, Jesus  
Breve Historia de la Revolución Mexicana.  
Editorial Fondo de Cultura Económica.  
México, 1973.
- 8.- Huitrón, Jacinto  
Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México.  
Editores Mexicanos Unidos  
Segunda Edición  
México, 1976.
- 9.- Jurisprudencia Laboral  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
México, 1976.
- 10.- Kenneth Turner, John  
México Barbaro  
Ed. B. Acosta AMIC  
México, 1974.
- 11.- Ley Federal del Trabajo  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Sexta Edición  
1984.

- 12.- Peña Samaniego, Heriberto  
Río Blanco  
Editorial Centro de Estudios Históricos  
del Movimiento Obrero  
México (CESHMO)  
México, 1975
- 13.- Porras López, Armando  
Derecho Procesal del Trabajo  
Editorial Cajica Puebla, Puebla.
- 14.- Trueba Urbina, Alberto  
Evolución de la Huelga  
Ediciones Betas  
México, 1950.
- 15.- Trueba Urbina, Alberto  
Trueba Barrera, Jorge  
Ley Federal del Trabajo  
Editorial Porrúa, S. A.  
México, 1964.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA