

22
4/27



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



DERECHO

LA NECESIDAD DE FIJAR UN TERMINO PARA
PROMOVER EL INCIDENTE DE ILICITUD DE
LA HUELGA.

T E S I S

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

PEDRO LOPEZ MARTINEZ

FALLA DE ORIGEN





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION -----	1
CAPITULO I -----	1
I.- ANTECEDENTES DE LA HUELGA -----	3
A.- EN ROMA -----	3
B.- EN FRANCIA -----	4
C.- EN MEXICO -----	6
C.1.- HUELGA DE CANANEA -----	7
C.2.- HUELGA DE RIO BLANCO -----	11
C.3.- LEGISLATIVOS -----	14
CAPITULO II -----	25
II.- CLASIFICACION DE LAS HUELGAS -----	26
A.- DEFINICIONES -----	26
B.- HUELGA EXISTENTE -----	27
C.- HUELGA INEXISTENTE -----	28
D.- HUELGA LICITA -----	31
E.- HUELGA ILICITA -----	32
F.- HUELGA NO ILICITA -----	34
G.- HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS -----	34
H.- HUELGA EN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL <u>ES</u> TADO -----	37

	PAG.
I. - HUELGA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS -----	38
J. - INTERVENCION DEL ESTADO (REQUISA) -----	41
CAPITULO III -----	54
III. - REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA -----	55
A. - OBJETOS DE LA HUELGA -----	55
B. - EJERCICIO Y LIMITACION DEL DERECHO DE HUELGA -	58
C. - PERIODO DE PRE-HUELGA -----	65
D. - PROCEDIMIENTO PARA LA CALIFICACION DE LA --- HUELGA -----	70
E. - PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE LA HUELGA -----	75
F. - TERMINACION DE LA HUELGA -----	86
CAPITULO IV -----	93
IV. - LA ILICITUD DE LA HUELGA EN PARTICULAR -----	94
A. - CARACTERISTICAS -----	94
B. - PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE ILICITUD DE LA HUELGA-----	106
C. - NUESTRA PROPOSICION. ALCANCES. VENTAJAS -----	110
CONCLUSIONES -----	123

	PAG.
BIBLIOGRAFIA -----	126
LEGISLACION CONSULTADA -----	127
REVISTAS -----	128

INTRODUCCION

Antes de entrar a desarrollar el presente trabajo, uno de mis deseos es agradecer a todos los maestros de nuestra Facultad de Derecho de la U. N. A. M., y en especial a aquellos que fueron nuestros guías para nuestra formación profesional con sus enseñanzas y consejos, los cuales me ayudaron a llegar a esta meta.

El desarrollo de este trabajo de investigación relativo a - "LA NECESIDAD DE FIJAR UN TERMINO PARA PROMOVER EL INCIDENTE DE ILICITUD DE LA HUELGA", establecido en el artículo 933 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta necesidad de fijar un término para la presentación del incidente de ilicitud, es de gran importancia para la aplicación de la - Ley laboral, ya que por una parte, el artículo 933 de la Ley señala que para el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observaran las normas establecidas en el artículo 930 de la propia Ley, relativo al procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, omitiendo señalar término alguno que sirva de base para iniciar el trámite de dicho incidente.

En el primer capítulo, se detallan algunos de los antecedentes de la huelga, tanto en Roma como en Francia y en México.

En el segundo capítulo, menciono las diferentes clasificaciones de huelga existente, inexistente, lícita, no lícita, ilícita, no ilícita, en los servicios públicos, en los trabajadores al servicio del Estado, en las instituciones educativas y en la intervención del Estado, aplicando la requisita.

Mencionando en el tercer capítulo la reglamentación del derecho de huelga, así como la tramitación de su procedimiento y las pruebas que se ofrecen con mayor frecuencia y en los casos en que puede terminar la huelga.

Respecto al cuarto capítulo, menciono algunas de las pruebas que se pueden ofrecer en el incidente de ilicitud de la huelga, así como las proposiciones al artículo 933 o la implantación de un nuevo artículo de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I. - ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

A. - EN ROMA.

B. - EN FRANCIA.

C. - EN MEXICO.

C. 1. -HUELGA DE CANANEA.

C. 2. -HUELGA DE RIO BLANCO.

C. 3. -LEGISLATIVOS.

Antes de entrar al desarrollo del presente trabajo, iniciare con la definición de la palabra Huelga, según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, que dice:

"HUELGA. - Lapso en que no se trabaja. A modo de noción previa, la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labor o injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones o ejercer presión sobre los empresarios.

1. - Etimología. Expresa J. Dauvy que la etimología misma: "La Plaza del Ayuntamiento de París se llamaba anteriormente Plaza de Greve (o Plaza de huelga). Era esta un gran terreno sin construcciones, sobre la cual había acumulado el río gran cantidad de arena y piedrecillas, de donde le vino su nombre, antes de que se construyeran los muelles para encauzar el lecho del Sena. Durante mucho tiempo, los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los obreros estaban descontentos de las condiciones de

trabajo se colocaban en la huelga (greve); lo cual quiere -
decir, literalmente en la plaza de Greve, a la espera de -
mejores propuestas. " (1)

I. - ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

A. - EN ROMA.

Uno de los primeros antecedentes de la huelga se desarro-
lló al inicio de la República, cuando un conflicto de carácter social de
generó en un movimiento parecido a la huelga.

Lo anterior aconteció cuando el Pueblo Romano, cansado -
de la explotación de la cual era víctima por parte de los patricios, se -
negaron a trabajar dirigiéndose al Monte Sacro. Después de varios días,
los aristócratas comprendieron que morirían si no regresaban a la -
ciudad los trabajadores a seguir laborando, por lo cual asignaron al -
Senador Hermenio Agripa para que conversara con los huelguistas y -
llegasen a un acuerdo, dirigiendo su célebre discurso denominado -
" Del estómago y los miembros".

Ante el convencimiento del Senador, los trabajadores regre-
saron a la ciudad, previo pacto celebrado con la aristocracia, estipu -
lando entre otras cosas, las siguientes:

1. - Que la plebe tuviera un representante (al que se -
llamó Tribuno) ante el Senado para velar por sus intereses.

2. - Que la plebe tuviera derecho a contraer nupcias con
la aristocracia.

3. - La designación de diez personas para que fuesen -
comisionadas a Grecia, con la finalidad de estudiar su legislación, -
para que fuera aplicada en Roma y regulara las relaciones entre los -
patricios y la plebe.

Con el transcurso del tiempo, el patricio se convirtió en
Señor y los esclavos en siervos, por lo que, nuevamente dos clases -
sociales totalmente distintas quedan frente a frente.

B. - EN FRANCIA.

La Revolución Francesa que fue dirigida por la burguesía -
y realizada por el pueblo Francés, la cual en teoría hizo ante la Ley -
que todos los hombres fueran iguales y libres con la finalidad de que -
la burguesía celebrara con los hombres libres, pactos laborales, en -
los cuales establecieron unas condiciones injustas e inhumanas. Ahora
bien, durante el movimiento revolucionario las condiciones de los --

trabajadores fueron empeorando, ya que se cerraron los mercados, - por lo tanto, los ricos despidieron a sus trabajadores, asimismo a los trabajadores públicos les fue suspendido su salario, con lo cual dan - origen a organismos sindicales de resistencia.

Una de estas organizaciones fue la de los trabajadores de la construcción en París, la cual era una sociedad de ayuda mutua, - asimismo, surgió la Unión de Obreros Tipográficos.

En contra de estas organizaciones, la Asamblea Constituyente de los Burgueses, promulga el 14 de junio de 1791, la llamada Ley Chapellier que prohibió todas las instituciones de derecho colectivo, así como las asociaciones sindicales, las asambleas y las huelgas, imponiendo graves penas a quienes violaron esta Ley. Siendo denominada acertadamente por el Dr. Mario de la Cueva como: "La declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora, por lo que se le considera como la más cruel expresión del propósito de la burguesía - de explotar inmisericordemente al hombre, rebajado a la condición de una cosa, una mercancía como otra cualquiera." (2)

En el gobierno de Carlos X se atacó en forma brutal a los obreros textiles en la ciudad de Lyon, sacrificio que no fue en vano, - ya que rápidamente surgieron rebeliones proletarias en centros de -

trabajo como Chalón, Saona, Marsella, Viena y St. Entienne.

C. - EN MEXICO.

La política progresista del régimen del General Porfirio - Díaz no alcanzó los campos agrícolas, talleres y mucho menos a las - fábricas, ya que las condiciones de vida tanto de obreros y peones - eran miserables, lo que trajo como consecuencia una inconformidad - mayoritaria, por lo que estos inconformes esperaban el momento oportuno para su reivindicación. Durante esta época se presentan dos -- etapas o períodos, los cuales son:

1. - DE TOLERANCIA. - En éste, tuvieron lugar muchos movimientos de huelga que se realizaron al margen de la Ley Penal de 1871 o hicieron que cayera en desuso el precepto 925 de la mencionada Ley y el cual establecía:

" Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, - con el objeto de hacer que suban o bajen los -

salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. " (3)

Esto fue como una válvula de escape, ya que se trataba de obtener mejoras para el pueblo mexicano y de manera especial a los obreros.

2. - DE AGRESIVIDAD. - Por medio de la fuerza armada, se trato de reprimir a los obreros y a sus movimientos huelguísticos.

Entre el año de 1906 y 1907, surgen movimientos huelguísticos muy importantes, acontecidos en las ciudades de Cananea, Son., y Río Blanco, Ver., loscuales a continuación se explican.

C. 1. - HUELGA DE CANANEA.

El 23 de Enero de 1906, los trabajadores mineros de la empresa "Cananea Consolidated Copper, Company" en el Estado de Sonora, formaron una asociación cuyo nombre fue el de "Unión Liberal Humanidad", siendo dirigida entre otros por esteban Calderon Baca, Manuel M. Diéguez, Lázaro Gutiérrez de Lara y Francisco M. Ibarra.

Esta asociación que fue formada en razón de los tratos injustos que recibían los mineros mexicanos por parte de capataces norteamericanos; el pago desigual de salarios ya que desempeñaban el mismo trabajo que los norteamericanos y éstos percibían un salario mayor. Celebrando reuniones clandestinas, en las cuales tomaron los siguientes acuerdos:

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

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

"I. - La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).

"II. - El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

"III. - En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co." se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

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

"V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes. " (4)

Estas peticiones fueron rechazadas por el gerente de la compañía, por lo cual, los trabajadores llevaron a cabo una manifestación pública.

Esta manifestación fue recibida por los empresarios extranjeros con una manguera que empapó de agua la Bandera Nacional y un cartelón que llevaban al frente, ante esta situación, los trabajadores indignados insultaron a los agresores, los cuales contestaron con una descarga de sus rifles, resultando varios heridos y muertos. Este movimiento tuvo lugar el primer día del año de 1906.

Con lo anterior, unos trabajadores se armaron con el fin de luchar y al día siguiente de los acontecimientos, el Gobernador del Estado de Sonora, Rafael Izábal anunció su llegada al lugar de los sucesos en compañía de 300 soldados norteamericanos de las fuerzas rurales,

mejor conocidos como rangers. Justificando la presencia de fuerzas extranjeras, con el argumento de que las noticias que había recibido eran alarmantes respecto a la situación en esa ciudad; ésto trajo como consecuencia que se hiriese el sentimiento nacionalista, en el sentido de preferir a las fuerzas extranjeras sobre las nacionales.

Los enumerados motivos que dieron origen al movimiento huelguístico, fueron atacados con los razonamientos consistentes en falta de preparación, negligencia y otros defectos para explicar el -- porque no se cumplían las peticiones. "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." (5)

Al final de este movimiento que trajo como consecuencia -- que los norteamericanos que cometieron ilícitos durante el movimiento, fueran absueltos y en cambio a los mexicanos se les castigó fuertemente, incluso a los dirigentes Diéguez, Calderón, Ibarra y otros se les condenó a cumplir una pena de 15 años de prisión en la cárcel de San Juan de Ulúa.

Este movimiento dió la pauta a los proletarios y a los obreros, de que solo por medio de la lucha alcanzarían sus ideales y mejo-

ramiento, ya que fue el primer motivo que dió origen al surgimiento -
de la Revolución de 1910.

C.2. - HUELGA DE RIO BLANCO.

Este movimiento al igual que el de Cananea, fue ahogado -
con sangre. En este conflicto los trabajadores de Río Blanco, Santa -
Rosa y Nogales todos del Estado de Veracruz, apoyaron a los trabajado-
de la fábrica de hilados y tejidos del Estado de Puebla, los cuales se de
clararon en huelga, solicitando:

Un aumento de salarios razonable, mejores condiciones de
vida e higiene, distribución humana de horas de trabajo y especialmen-
te la abolición de las tiendas de raya, las cuales por medio del sistema
de vales, descontaban a los trabajadores desde un 10 al 12 por ciento -
de su salario.

Estos trabajadores en junio de 1906 se unifican y fundan el
denominado "Círculo de Obreros Libres" y nombran a José Morales co
mo defensor de sus intereses. Posteriormente en el Estado de Puebla,
el grupo de industriales, el 20 de noviembre de 1906 aprueba el Regla-
mento para las fábricas de hilados y tejidos del Algodón", el cual - -
contenía la siguiente reglamentación:

"La cláusula primera fijó la jornada de 6 a. m. a 8 p. m. los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5:30 y a las 5:45 de la mañana. La cláusula catorce fijó los días de fiesta: 1o. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana mayor, jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1o. y 2 de noviembre, y 8, 12 y 25 de diciembre. La cláusula doce autorizo al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación den un plazo de tres días." (6)

En la ciudad de Orizaba Ver., los obreros protestaron por ese reglamento, pero a su vez los patrones de ese mismo Estado - -

aplicaron el mencionado reglamento. En protesta, los trabajadores abandonan sus labores en apoyo a sus compañeros. Ante esta situación, los patronos textiles y los obreros deciden someter el conflicto al arbitraje del Señor Presidente Porfirio Díaz, teniendo la confianza los obreros que dicho arbitraje seria favorable a ellos.

Los comisionados obreros el 5 de Enero de 1907, comunican a los trabajadores el fallo del General Díaz, el cual fué favorable para los industriales, advirtiendo que esa resolución era una burla y la consideraban en contra de sus intereses, ya que no se les concedía lo que pensaban era justo, por lo que, decretan el estado de huelga y estando dispuestos a jugarse la vida y decididos a morir antes de sopor tar la situación miserable en que vivían y seguir siendo explotados por los extranjeros que manejaban la tienda de raya.

En Río Blanco, Ver., los trabajadores se dividieron en grupos gritando "... Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera. ... " (7); en primera instancia dejan en libertad a los presos, quienes se les unieron para saquear y quemar las tiendas de raya. Ante la gravedad del problema, y al no poder controlar la situación, el Coronel Francisco Rufz, Jefe Político de Orizaba, solicita tropas de auxilio a Veracruz, llegando el treceavo y vigésimo cuarto batallón militar, así como las fuerzas federales de Jalapa.

Estas tropas a la orden de fuego, dispararon una primer -
descarga, matando a varios trabajadores, los cuales contestan con pie-
dras, pero la superioridad en armamento y en fuerzas militares y fede-
rales se hizo sentir de inmediato. Una vez diezmados los huelguistas,
éstos se fueron a refugiar a los Cerros de Santa Catarina y San Cristó-
bal; siendo ejecutados en menos de tres días más de 200 prisioneros, a
los cuales no se les juzgo, sino que fueron fusilados al momento de su-
detención.

Restablecida la calma y ahogado el movimiento, los obre-
ros vencidos y humillados vuelven a las fábricas y los prisioneros fue-
ron remitidos al Estado de Quintana Roo, para que cumplieran su casti-
go en la prisión de esa ciudad.

C.3. - LEGISLATIVOS.

Para la campaña presidencial de 1910, Francisco I. Madero se enfrenta al General Porfirio Díaz, con base en el principio de --
"SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCION", idea que entusiasmó al -
pueblo, ya que así se impediría que siguiera en la presidencia el viejo
dictador.

Una vez ganadas las elecciones por Francisco I. Madero, -

éste hizo la protesta como Presidente de la República. Y como primer paso, expidió en virtud de su iniciativa, el decreto del Congreso de la Unión de fecha 13 de diciembre de 1911, por medio del cual creó la Oficina del Trabajo, la que dependió de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria para que interviniese en la solución de los conflictos de trabajo. Víctima de una traición, el Presidente Francisco I. Madero, así como el Vice-Presidente José María Pino Suárez, quienes fueron asesinados el 22 de febrero de 1913; provocando estos homicidios, el desencadenamiento de la Revolución.

En el Estado de Yucatán, el 11 de septiembre de 1914, el Gobernador y Comandante Eleuterio Avila decretó la liberación del jornalero agrícola indígena; la abolición de las cartas cuentas, las que fueron canceladas y creó la sección de Inmigración y Trabajo para solucionar los conflictos de trabajo. Posteriormente en el año de 1915, el Gobernador y Comandante Salvador Alvarado expidió la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, así como la Ley de Trabajo, siendo expedidas los días 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915 respectivamente.

Con lo anterior, se creó en el país el Tribunal de Trabajo con amplias facultades procesales, rompiendo la tradición civilista y humanizando la justicia, ya que estableciendo la participación de los

representantes de cada clase (capital y trabajo) en las Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, se le dió un sentido democrático-social, además estableció que las pruebas serían apreciadas racionalmente; los fallos que dicataran esas autoridades tenían la característica de ser "Convenios Industriales", los cuales debían de aceptarse en forma forzosa por las partes en conflicto.

Esta Ley del Trabajo, expedida por Salvador Alvarado, no solo fué la primera en la República, sino que también estableció la jornada de ocho horas diarias y 44 a la semana, asimismo regula la huelga, la cual solo procedía en casos extraordinarios, tomando como ejemplo a Nueva Zelanda que era un país sin huelgas. Estableciendo en el artículo 120, lo siguiente:

"ART. 120. - La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan a reanudarlo o a volver al empleo, siendo dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por

los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a 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, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón. El paro de patrones se define de igual manera in virtiendo los términos de la definición anterior"(8)

En el Estado de Veracruz, Cándido Aguilar en su decreto del 26 de agosto de 1914, estableció las Juntas de Administración Civil, para conocer y resolver las quejas existentes entre los patrones y obreros, aunque sin una fisonomía como el Tribunal Laboral. Es hasta el 19 de octubre de 1914, cuando en su decreto confirma la competencia de las Juntas; limita la jornada de trabajo a 9 horas; establece el doble pago por las labores nocturnas; obligación del descanso de los días domingos y fiestas nacionales, así como los pagos mínimos en el campo.

En el Estado de Jalisco, Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, estableció: El descanso dominical y la jornada de trabajo de nueve horas. Posteriormente, Manuel Aguirre Berlanga -

expidió los decretos del 7 de octubre y 28 de diciembre de 1915, estableciendo en el primero lo relativo a la jornada de trabajo, protección al salario y la prescripción de las deudas de los trabajadores del campo. En el segundo de los decretos, creó las Juntas Municipales Mfneras, Agrícolas e Industriales que se dedicarían a resolver las cuestiones entre los propietarios y los obreros.

Con la victoria del movimiento Constitucionalista, Venustiano Carranza en el año de 1916 convocó a un Congreso Constituyente para que elaborara una nueva Constitución Política, la cual contendría los principios sociales logrados por los campesinos y obreros en el movimiento revolucionario, así como el establecimiento de las bases políticas de la Nación, Asimismo se convocó a elecciones al pueblo mexicano para el Congreso Constituyente, el cual debía estar integrado el 10. de diciembre de 1916.

Como resultado de ese Congreso, en materia de nuestro estudio, el Artículo 123 de la Constitución Política, la cual contendría los principios sociales logrados por los campesinos y obreros en el movimiento revolucionario, así como el establecimiento de las bases políticas de la Nación, Asimismo se convocó a elecciones al pueblo mexicano para el Congreso Constituyente, el cual debía estar integrado el 10. de diciembre de 1916.

Como resultado de ese Congreso, en materia de nuestro estudio, el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917 consagra la figura de la huelga y el paro como derechos de obreros y patrones respectivamente, estableciendolos de la siguiente manera en la fracción XVII:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros". (9)

Asimismo en las fracciones XVIII y XIX, nos define las huelgas lícitas e ilícitas, así como los paros de la manera siguiente:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los - -

huelguistas ejercieron actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos que dependan del gobierno."(10)

Con respecto a los paros, la fracción XIX del artículo 123 Constitucional, establece:

"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." (11).

El Licenciado Euquerio Guerrero, dice de los paros:

".... son como contrapartida de la huelga..." (12)

Ante lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año de 1917, varios Estados de la República trataron de encuadrar el Artículo 123 Constitucional en sus leyes locales y es así como en el Estado de Yucatán, en el año de 1918, señaló como objeto para llevar a cabo una huelga, el siguiente: Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando -

los derechos del trabajo con los del capital. Con fundamento en esta Ley, los obreros formulaban sus peticiones al patrón y si éste se negaba a cumplirlas, anunciaban el día y hora para la suspensión de labores.

En el año de 1920, el Estado de Coahuila reglamentó como causales para emplazar a huelga, las siguientes:

1. - Exigir el cumplimiento del contrato.
2. - Modificar el contrato.
3. - Cumplimiento de los laudos dictados por la Junta.
4. - Huelga por solidaridad.

En 1927, Chiapas hizo lo propio y señalan como causales para recurrir a la huelga:

1. - Exigir el cumplimiento del contrato y su modificación.
2. - Modificar los sistemas de organización.
3. - Protestar contra los atropellos del patrón.
4. - La solidaridad con otro movimiento huelguístico.

Es el año de 1928, cuando el Estado de Aguascalientes - -

reglamentó la huelga y señaló como causales para su estallamiento, -
las siguientes:

1. - Exigir el cumplimiento y modificación del contrato.
2. - Huelga por solidaridad.

Nuevamente el Estado de Yucatán, en el año de 1926, expidió otra Ley reglamentaria, en la cual los objetivos de la huelga son - en principio semejantes a la Ley del año de 1918, así como que, antes de la declaración de la huelga, se debía someter a la decisión de la - - Junta Central de Conciliación y Arbitraje, o a la bolsa del trabajo, las diferencias entre el capital y el trabajo (obreros). En caso de inconformidad con el fallo emitido por las autoridades, y el patrón persistiera en sus actos, los trabajadores tenían la decisión o facultad de fijar día y hora para estallar la huelga.

El objetivo de estas leyes reglamentarias, era que se aplicaran las ideas de los Constituyentes de 1917.

lográndose la unificación de criterios e ideas hasta el año de 1931, puesto que fue hasta esta fecha cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo.

CITAS

- 1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis.
"DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL"
Tomo III, Editorial Heliasta, S. R. L.
14a. edición. Buenos Aires, Argentina, 1979
Edición revisada, actualizada y ampliada
p. 618

- 2.- DE LA CUEVA, Mario.
"NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S. A.
4a. edición, México, 1986.
p. 569

- 3.- Idem, p. 208

- 4.- TRUEBA URBINA, Alberto.
"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S. A.
5a. edición, México 1980
p. 6

- 5.- GONZALEZ RAMIREZ, Manuel
"FUENTES PARA LA HISTORIA DE LA REVOLUCION
MEXICANA"
Editorial Fondo de Cultura Económica.
1a. reimpression, México, 1974,
p. 31

- 6.- TRUEBA URBINA, Alberto.
Op. Cit.
p. 9

7. - Idem, p. 11

8. - Idem, p. 27

9. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Editada por Talleres Gráficos de la Nación. México 1987
p. 138

10. - Idem, p. 138

11. - Idem, p. 138

12. - GUERRERO, Euquerio
"MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A.
México 1980
p. 127

CAPITULO II. - CLASIFICACION DE LAS HUELGAS.

- A. - DEFINICIONES**
- B. - HUELGA EXISTENTE.**
- C. - HUELGA INEXISTENTE**
- D. - HUELGA LICITA.**
- E. - HUELGA ILICITA.**
- F. - HUELGA NO ILICITA.**
- G. - HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS.**
- H. - HUELGA EN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**
- I. - HUELGA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.**
- J. - INTERVENCION DEL ESTADO (REQUISA).**

II. - CLASIFICACION DE LAS HUELGAS.

A. - DEFINICIONES.

Antes de pasar a analizar cada una de las definiciones, según la clasificación de las huelgas, debemos de mencionar como fueron definidas por la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como la de 1970.

La Ley de 1931, estableció en su artículo 259:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores." (13)

Ahora bien, la Ley de 1970 señaló en su artículo 440:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores." (14)

De las anteriores definiciones, se aprecia que el único cambio en el texto, es el de "como resultado de" por el de "llevada a cabo por", asimismo, cambio el número del artículo.

B. - HUELGA EXISTENTE.

Por lo que respecta a la definición de huelga existente, la Ley de 1931 no establece nada en particular, mientras que la de 1970, señala en su artículo 444:

"Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450".
(15).

Del anterior artículo se infiere, que para que la huelga se considere legalmente existente, 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 o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley, exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, así como exigir el cumplimiento de ambos en las empresas o establecimientos en que se hubiese sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los señalados en las fracciones anteriores, éste es, una huelga por solidaridad; así como exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

C. - HUELGA INEXISTENTE.

Para el supuesto de que se declare una huelga inexistente, la Ley de 1931, señaló en su artículo 269:

" Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta Ley, si no se cumplen los requisitos señalados en las fracciones I y III del artículo 265, 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 el artículo 260 antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores - la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará que no existe el estado de huelga en la negociación de que se trate y en consecuencia:

I. - Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él;

II. - 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.

III. - Declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que esta en libertad para contratar nuevos trabajadores y en actitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 50. Constitucional, contra los que rehusen a continuar el trabajo, y

IV. - Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él." (16)

En la Ley de 1970, señala en el artículo 459 que la huelga es legalmente inexistente, sí:

"I. - La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menores al fijado

en el artículo 451, Fracción II;

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

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

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

(17)

Asimismo, si la Junta declara la inexistencia legal de la - huelga, el artículo 463 establece:

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

II. - Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución terminaran las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

III. - Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contraer nuevos trabajadores; y

IV. - Dicotará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo." (18)

D. - HUELGA LICITA

La Ley de 1931, menciona respecto a este apartado en el artículo 271 lo siguiente:

"Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan

holgado." (19)

Nuestra Carta Magna define tanto las huelgas lícitas e ilícitas, de la siguiente forma:

"ART. 123 Fracción XVIII. - Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capita... (20)

Por lo que respecta a la Ley de 1970, ésta no estipula en forma alguna respecto a la huelga lícita.

E. - HUELGA ILÍCITA.

En la Ley tanto de 1931, en su artículo 263, como en la de 1970, en su artículo 445, establecen respecto a la huelga ilícita, en los mismos términos, es decir:

"La huelga es ilícita:

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

II. - En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno" (21)

En el supuesto de que sí se declaró ilícita una huelga, la Ley de 1931, señaló en su artículo 268:

"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 incurran los huelguistas". (22)

465:

La Ley de 1970, en el mismo supuesto ordenó en su artículo

"Si la Junta de Conciliación y Arbitraje

declarará que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas." (23)

F. - HUELGA NO ILÍCITA.

Al respecto el Lic. Jorge Garizurieta, dice:

"Cuando la mayoría no realiza actos violentos o no se declara contra establecimientos del gobierno en guerra." (24)

G. - HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

La Ley señala como servicios públicos en el artículo 925, los siguientes:

"... 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 sanitarios; los de hospitales; los de cementerios y los de alimentación,

cuando se refieran a artículo de primera necesidad, siempre que en éste último caso afecte alguna rama completa del servicio." (25)

Para estos casos de huelga en los servicios públicos, la Ley estableció que para el caso de que exista un aviso para la suspensión de las labores deberá de hacerse con diez días de anticipación a dicha suspensión, debiendo de correr este término a partir de que es notificado el patrón, incluyéndose sábado y domingo, ya que la Ley de 1970, ya señala en su fracción III del artículo 458 lo siguiente:

"Todos los días y horas son hábiles." (26)

Desprendiéndose de la anterior definición que en caso de huelga en los servicios públicos, ésta resultaría con mucho perjuicio para la ciudad o sus habitantes, ya que, para seguir proporcionando esos servicios, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 935 que:

"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 o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente". (27)

Por lo anterior, se observa que aún cuando se señale un determinado número de trabajadores para que continúen con las labores, vemos que como un ejemplo de que llegue a estallar una huelga en la industria alimenticia, dichos trabajadores no serían suficientes para abastecer de alimentos a un municipio, población o entidad, lo que traería posibles enfrentamientos de la población en contra de los trabajadores o entre la misma población en contra de los trabajadores o entre la misma población por la escasez de alimentos; y así sería en todas y cada una de las huelgas en los servicios públicos ya señalados. Por lo que la autoridad gubernamental para cubrir dichas necesidades, recurre a la "requisa", que estudiaremos posteriormente.

H. - HUELGA EN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL ESTADO.

Este tipo de conflicto colectivo, deberá ser sometido a la decisión del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien es competente para conocerlo, según lo establecen las fracciones X y XII del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual reglamenta el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 92:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en forma y términos que esta Ley establece". (28)

Asimismo, señala que se podrá hacer uso del derecho a la huelga que tienen los trabajadores de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando violen en forma general o sistemática los derechos consagrados en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

En éste conflicto de huelga, se ve que para llevarlo a cabo por parte de los trabajadores al servicio del Estado, es necesario que les sean violados sus derechos, debiendo de llenar los requisitos siguientes:

Que las violaciones sean en forma general y que se den en forma sistemática.

En la realidad, las consecuencias que traería el estallamiento de una huelga por parte de los trabajadores al servicio del Estado, sería el cese inmediato de los encabezadores del movimiento o en su renuncia. Por lo que resulta difícil y aventurado querer llevar a cabo una huelga en alguna dependencia oficial, puesto que los trabajadores prefieren conservar su empleo, aún siéndoles violados sus derechos.

I. - HUELGA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Las Universidades e Instituciones de Educación Superior a las que la Ley les otorga autonomía y gobernarse por si mismas, se encuentran reguladas por el artículo 3o. Fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, él cual señala:

"VIII. - Las Universidades y las demás

instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar o difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre exámen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las

instituciones a que esta fracción se refiere". (29)

Asimismo la Ley Federal del Trabajo, establece en el título sexto, capítulo XVII lo referente al trabajo en dichas Universidades e Instituciones Educativas.

Por lo que respecta a la huelga en dichas Instituciones, el artículo 353-R establece:

" En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previsto por el artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijaran el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecu-

tandose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso." (30)

Del anterior artículo se observa que la huelga en las Universidades se puede equiparar a las huelgas en los servicios públicos, como son los que señala el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en estos dos casos para llevarse a cabo la suspensión de labores, deberá existir el aviso por lo menos con diez días de anticipación a la suspensión de las labores.

Todos los conflictos laborales entre los trabajadores de las Instituciones Educativas Superiores, se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo, por disposición del Artículo 3o. y 123 Constitucional.

J. - INTERVENCION DEL ESTADO (REQUISA)

Realmente la Ley Federal del Trabajo no establece fundamento alguno que sirva de base para que el Gobierno recurra a la Requisa, la cual se encuentra regulada por el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, el cual establece:

"En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario.

En este caso, la nación indemnizará a los interesados, pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiere avenimiento sobre el monto

de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y los perjuicios, tomando como base el promedio de ingreso neto en los años anterior y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la nación.

En el caso de guerra internacional a que se refiere este artículo, la nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna." (31)

Del anterior artículo se desprenden los requisitos para que el Gobierno Federal opte por aplicar la requisita, y los cuales son:

- a. - En caso de guerra internacional.
- b. - Cuando exista una grave alteración del orden público.
- c. - Ante un peligro inminente de la paz social.

d. - Por un peligro inminente de la economía.

Sin embargo cuando el gobierno aplica la requisa en determinada empresa, toma como base el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que se entienden por servicios públicos. Por lo tanto relacionandolo con el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, el Gobierno la encuadra en cuanto a que puede existir un grave peligro para la paz interior del país, así como para la economía nacional.

En el último conflicto de huelga, en donde se aplicó la requisa, fué en el año de 1987 en el asunto entre el Sindicato de Telefonistas de la R. M., en contra de la empresa Teléfonos de México, S. A. de C. V., el cual se tramitó en la Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Publicándose en el Diario Oficial de la Federación de fecha nueve de abril de 1987, el acuerdo por el que el Gobierno Federal por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes REQUISA los bienes de la empresa Teléfonos de México S. A. de C. V., el cual a continuación se transcribe:

"Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.
Presidencia de la República.

MIGUEL DE LA MADRID HURTADO., Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de la facultad que me confiere la fracción I, del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con fundamento en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación y

CONSIDERANDO

PRIMERO. - Que la empresa Teléfonos de México, S.A. de C.V., es concesionaria para la prestación del servicio público telefónico en diversas ciudades de la República.

SEGUNDO. - Que la empresa Teléfonos de México, S.A. de C.V., ha sido emplazada a huelga por el Sindicato de Telefonistas de la Repú-

blica Mexicana para el ocho de abril de 1987.

TERCERO. - Que dicho movimiento paraliza todos los servicios telefónicos, auxiliares y conexos en el área que comprende de la concesión que actualmente opera la citada empresa y que representa la mayor parte del territorio nacional, incluyendo la red de microondas propiedad de la empresa a través de la cual se prestan diversos servicios del Gobierno Federal como los telegráficos, Telex, tráfico aéreo y comunicaciones de la Secretaría de la Defensa Nacional, en circuitos del uso exclusivo del Gobierno Federal, lo que pone en peligro la seguridad y la economía del país, cosa que el Estado tiene la responsabilidad de evitar, mediante las medidas que previene la Ley.

CUARTO. - Que el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación otorga al -

Ejecutivo a mi cargo, la facultad de re-
quisar los medios de comunicación, servi-
cios conexos, bienes muebles e inmue-
bles que operan las empresas concesiona-
rias y de disponer de todo ello en la for-
ma que lo estime conveniente.

QUINTO.- Que sin perjuicio de que las
partes en conflicto continúen los proce-
dimientos y trámites que correspondan
ante las autoridades competentes, con-
relación al conflicto laboral existente; -
he tenido a bien dictar el siguiente

ACUERDO

PRIMERO.- El Gobierno Federal, por
conducto de la Secretaría de Comunicacio-
nes y Transportes, requisa todos los bie-
nes de la empresa denominada Teléfonos -
de México, S. A. de C. V., comprendiendo
las vías generales de comunicación que sir-
ve, los medios que opera, los servicios --

auxiliares, accesorios y dependencias, los demás derechos inherentes o derivados directamente de la explotación -- del servicio público que dicha empresa tiene concesionado.

SEGUNDO. - La administración de los bienes requisados, de los servicios directos, auxiliares y accesorios y de los demás medios a que se refiere el punto anterior, queda a cargo de un administrador general que será designado libremente por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Los gastos que la administración ocasione serán a costa de la empresa requisada.

El administrador ejercerá todas las facultades necesarias para que la empresa siga funcionando en la atención eficaz de los servicios que presta.

TERCERO. - El administrador continuara

utilizando los servicios del personal actual de la empresa, con sujeción a las normas que contenga el Contrato Colectivo de Trabajo vigente y podrá en su caso utilizar personal distinto a fin de garantizar la eficiente prestación del servicio público de que se trata. Asimismo, podrá substituir empleados de confianza en aquellos casos en que la medida se considere indispensable.

CUARTO. - Al tomar posesión de su cargo el administrador procederá, con intervención de las personas que al efecto designe este Ejecutivo, a levantar el inventario general de los bienes y derechos cuya administración se le encomienda.

QUINTO. - La requisa de los bienes de la empresa continuará hasta que a juicio del Ejecutivo Federal hayan desaparecido las causas que la motivaron.

TRANSITORIOS

UNICO. - Este acuerdo entrará en vigor el día de su fecha..." (32)

No se debe olvidar que la requisita puede ser impuesta por el Gobierno Federal, en cualquiera de los servicios públicos, como son: Comunicaciones y Transportes, luz y energía eléctrica, de limpieza, de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, de gas, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación cuando sean artículos de primera necesidad siempre y cuando afecte la rama completa del servicio. Esto sucede siempre y cuando se presenten los supuestos que establece la Ley de Vías Generales de Comunicación, en su artículo 112 ya citado.

La requisita impuesta por el Gobierno Federal, deja de tener efectos cuando las partes en conflicto, llegan a un convenio, el patrón se allana a las peticiones y hace pago de los salarios, o por desistimiento que haga el sindicato del pliego de peticiones.

CITAS

13. - ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO
S.T. y P.S.
México, D.F., 1981
p. 277

14. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F., 1970
p. 176

15. - Idem., p. 178

16. - ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO
S.T. y P.S.
México, D.F., 1981
p. 178

17. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F., 1970
p. 182

18. - Idem, p. 185

19. - ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO
S.T. y P.S.
México, D.F., 1981
p. 279

20. - CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS
Talleres Gráficos de la Nación
México, 1987
p. 138
21. - ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO
S. T. y P. S.
México, D. F., 1981
p. 277
22. - Idem, p. 278
23. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S. A.
México, D. F., 1970
p. 185
24. -
25. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO
S. T. y P. S. 6a. Edición
México, D. F., 1984
p. 500
26. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S. A.
México, D. F., 1970
p. 181

- 27.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**
S. T. y P.S. 6a. Edición
México, D. F., 1984
p. 506
- 28.- **LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO**
Editorial Porrúa, S.A., 20a. Edición actualizada
México, D. F., 1984
p. 51
- 29.- **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS**
Talleres Gráficos de la Nación
México, D. F., 1987
p. 11
- 30.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**
S. T. y P.S. 6a. Edición
México, D. F., 1984
p. 184
- 31.- **LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION**
Editorial Porrúa, S.A.
México, D. F., 1989
p. 58
- 32.- **DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 9/ABRIL/1987.**
Organo del Gobierno Constitucional de
los Estados Unidos Mexicanos
p. 51

CAPITULO III. - REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA.

A. - OBJETOS DE LA HUELGA.

B. - EJERCICIO Y LIMITACION DEL DERECHO DE HUELGA.

C. - PERIODO DE PRE-HUELGA.

D. - PROCEDIMIENTO PARA LA CALIFICACION DE LA HUELGA.

E. - PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE LA HUELGA.

F. - TERMINACION DE LA HUELGA.

III. - REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA.

A. - OBJETOS DE LA HUELGA.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 450, que la huelga debe tener por objeto:

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

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

III. - Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dis -

puesto en el Capítulo IV del Título -

Séptimo;

IV. - Exigir el cumplimiento del con
trato colectivo de trabajo o del con-
trato ley en las empresas o estable-
cimientos en que hubiese sido viola-
do;

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

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

VII. - Exigir la revisión de los sala-
rios contractuales a que se refieren
los artículos 399 bis y 419 bis" (33)

Del anterior artículo se desprende que para llevar a cabo-
una huelga, se deberá de cubrir alguno de los objetivos antes citados, se

pena, de que en primer lugar no se le de trámite al emplazamiento por no reunir los requisitos del artículo 920, como lo señala el artículo 923, ambos de la Ley Federal del Trabajo y en segundo lugar que la Junta -- Competente declare legalmente inexistente el movimiento de huelga, en virtud de que no se cumplió con el requisito que establece el artículo 920 de la Ley Laboral, es decir, que desde la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, debe señalarse cual es el objeto concreto por el cual se lleva a cabo el movimiento huelguístico.

Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 929 del ordenamiento legal antes citado, el cual señala que la empresa o algún tercero interesado, que solicite que se declare la inexistencia de la huelga, deberá hacerlo por las causas que menciona el artículo 459 y que son:

"La huelga es legalmente inexistente si:

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

II. - No ha tenido por objeto alguno de los

establecidos en artículo 450; y

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

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

(34)

También se puede declarar inexistente el movimiento por
que no se cumplieron los requisitos establecidos por el artículo 920, y
en el presente caso, por no señalar desde el pliego de peticiones, cuál
es el objeto por el cual se dirige dicho pliego.

B. - EJERCICIO Y LIMITACION DEL DERECHO DE HUELGA.

El ejercicio del derecho de huelga siempre estará latente
para ser ejercitado por los trabajadores, cuando éstos formen una coa-
lición, la cual es definida por la Ley Federal del Trabajo en el artículo
355 de la siguiente forma:

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". (35)

Asimismo cuando se afilian a determinado sindicato que este legalmente registrado, ya que dicho sindicato para efectos de la huelga, es una coalición permanente, según lo establece el artículo 441 del ordenamiento legal citado, el cual señala:

"Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes." (36)

Ahora bien, reunidos cualquiera de los dos supuestos antes señalados, se esta en posibilidad de ejercitar el derecho Constitucional de Huelga. Aunque dicho ejercicio solo se podrá hacer valer -- cuando se encuadre algún supuesto u objeto de los mencionados por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que indica los objetos para llevar a cabo una huelga.

Por otro lado, algunas de las limitaciones del derecho de huelga, son:

1. - Que los trabajadores hayan formado una coalición permanente o se encuentren afiliados a determinado sindicato, para que -
dar debidamente legitimada tanto la coalición o el sindicato para poder
formular el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

Para que este debidamente legitimado el sindicato deberá cumplir con los estatutos, que son los que rigen su vida interna y en los cuales se hace constar la voluntad de los trabajadores, en el sentido de que sí en forma simple y llana el Secretario General o en su defecto, en unión de otro miembro o de todo el comité ejecutivo, pueden suscribir el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, o en caso contrario que para poder suscribir dicho pliego de peticiones de determinada o determinadas personas, previamente deberá celebrarse una asamblea, debiendo cubrir dicha asamblea los requisitos que señalan los propios estatutos, ya que en la práctica se han presentado en diversos conflictos, situaciones en que las empresas han hecho valer como causales de inexistencia que los Secretarios Generales de los sindicatos no tienen legitimación procesal para suscribir el citado pliego, ya que únicamente fue suscrito por el Secretario General o no se celebró la asamblea extraordinaria o en la misma existieron defectos u omisiones, con los cuales no se reunieron todos los requisitos que señalan los estatutos para la celebración de la asamblea. Para mayor abundamiento se transcriben las siguientes Tesis jurisprudenciales:

"Legitimación Procesal. - La legitimación en general es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder actuar en el proceso como actor, como demandado, como tercero, o bien, representando a éstos; constituye la idoneidad para actuar en juicio, inferida de la posición que guarda la persona frente al mismo. Debe distinguirse entre legitimación en la causa y legitimación procesal, pues mientras la primera es una convicción para obtener sentencia favorable, la segunda es un presupuesto procesal cuyo previo examen se impone obligatoriamente al juzgador en virtud de que se traduce prácticamente en la titularidad de la acción y en la facultad de hacerla valer en juicio. Directo- 564/1964. - Rubén Sánchez Cisneros y coagraviados. - Resuelto el 25 de junio de 1964 por unanimidad de 5 votos. - Ponente. Mtro. Manuel Yañez Ruíz." (37)

Para mayor abundamiento, se transcribe la siguiente - -

tesis:

"Huelga. Falta de legitimación. Cuando los estatutos de un sindicato requieren la autorización de la asamblea para ejercer el derecho de huelga y no se acompaña ese acuerdo al emplazamiento, es impropio darle trámite por falta de legitimación. - Junta Especial Número - - Quince de la Federal de Conciliación y - Arbitraje. - Expediente III-492/84. - Resolución de 3 de abril de 1984." (38)

2. - Otra de las limitaciones para llevar a cabo una huelga, es que tenga por objeto alguno de los señalados por el artículo 450, esto es, que para presentar el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá existir:

a. - Un desequilibrio entre los factores de la producción;

b. - Que se solicite la celebración de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato ley, así como exigir su revisión de ambos al

terminar su vigencia;

c. - Cuando la empresa no de cumplimiento al contrato colectivo de trabajo o contrato ley, o sea, cuando existen violaciones a dichos contratos por parte de la empresa;

d. - Cuando soliciten el cumplimiento legal sobre participación de utilidades.

e. - Apoyar otra huelga que tenga algún objeto de los anteriores, es decir, el apoyo a una huelga por solidaridad.

f. - Exigir la revisión salarial contractual de los salarios, que se mencionan en el artículo 399 bis y 419 bis.

3. - Esta limitación consiste, en que el pliego de peticiones con empiazamiento a huelga que se exhiba ante la Junta, deberá reunir todos y cada uno de los requisitos que establece el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, y que son:

a. - Que el pliego de peticiones se dirija al patrón por escrito, en el cual se establecen las peticiones y anuncian que si no son cumplidas, estallarán el movimiento, asimismo deberán señalar día y

hora para la suspensión de labores;

b. - Deberá depositarse por duplicado a la Junta o autoridad de mayor jerarquía para que se notifique al patrón;

c. - Con seis días de anticipación se debe dar el aviso para suspender las labores y tratándose de servicios públicos, este término será de diez días. Contándose a partir del día y hora en que se notifique al patrón.

4. - Que la suspensión de labores se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores, como lo establece el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción primera que establece:

"La huelga es legalmente inexistente si:

I. - La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II."
(39).

Remitiendonos a lo establecido por el artículo 451 fracción II, éste indica que la suspensión debe realizarse por la mayoría de los -

trabajadores.

5. - Otra limitación es que la mayoría de los trabajadores al suspender las labores, no deben realizar actos violentos en contra de la empresa. Como lo establece el artículo 445 de la Ley Laboral, que señala:

" La huelga es ilícita:

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

II. - En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno" (40)

C. - PERIODO DE PRE-HUELGA.

Este período de pre-huelga empieza a correr a partir del momento en que al patrón se le notifica y emplaza por parte de la autoridad el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga; quedando dicho patrón como depositario de los bienes pertenecientes a la empresa,

como lo establece el artículo 921 segundo párrafo de la Ley Federal -
del Trabajo:

"La notificación producirá el efecto -
de constituir al patrón, por todo el -
término del aviso, en depositario de -
la empresa o establecimiento afecta -
do por la huelga, con las atribuciones
y responsabilidades inherentes al car -
go". (41)

Asimismo en el acuerdo en donde se radica el pliego de -
peticiones formandose el expediente, la autoridad señala una fecha para
la celebración de la audiencia de Conciliación, que establece el artícu -
lo 926 de la Ley Federal del Trabajo:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje
citará a las partes a una audiencia de
conciliación, en la que procurará ave -
nirlas, sin hacer declaración que pre -
juzgue sobre la existencia o inexisten -
cia, justificación o injustificación de -
la huelga. Esta audiencia sólo podrá -

diferirse a petición de los trabajado-
res y por una sola vez. " (42)

La audiencia de conciliación tiene como objetivo primor-
dial, la conciliación entre las partes, es decir, empresa y sindicato -
para que ambos lleguen a un convenio respecto a la huelga y de acuerdo
al espíritu del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo,
los trabajadores por medio de los Tribunales Laborales en el proceso -
laboral deben obtener la reivindicación de sus derechos, ya que, como-
dice el Lic. Alberto Trueba Urbina:

"... la función reivindicatoria la deben
ejercer los tribunales de trabajo en el
proceso laboral en donde pueden adver-
tir fácilmente las injusticias y aplicar -
los principios reivindicatorios de los de-
rechos de los trabajadores en el propio-
juicio laboral..." (43)

En la audiencia de conciliación se presentan estos supues-

tos:

a. - Que ambas partes celebren convenio, dándose por - -

terminado el conflicto.

b. - Si no llegan a un convenio, el sindicato ratifica su pliego de peticiones y anuncia que va a estallar el movimiento de huelga en el día y hora señalados en dicho pliego, pudiendo prorrogar dicho período a petición de los trabajadores.

c. - En caso de que no comparezca representante alguno del sindicato a pesar de estar legalmente notificado, la Junta al dictar el acuerdo correspondiente, declarará que no corre el término para llevar a cabo la suspensión de labores, según lo establece el artículo 927 en su fracción II que establece:

" La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

II. - Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores." (44)

En la práctica, la Junta acuerda que se archive el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

d. - Cuando el patrón no comparece a la audiencia de conciliación, la Junta de conformidad con el artículo 927 fracción III de la Ley de la materia, tiene la facultad de hacer emplear los medios de apremio que señala el artículo 731 de la Ley Laboral, de los cuales en primer término, se le impondrá multa hasta de siete veces el salario mínimo, otras medidas serían la presentación por parte de la fuerza pública y el arresto.

Haciendose notar que la conciliación no es un acto procesal, ya que ésta se puede celebrar en cualquier momento, aún cuando el conflicto se haya sometido por los trabajadores a la decisión de la Junta.

El Licenciado Baltazar Cavazos Flores, señala:

"El período de pre-huelga debe de tener término mínimo de duración y un término máximo. En México este período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez días cuando se trata de empresas de servicios públicos." (45)

No estando de acuerdo con el citado Licenciado, ya-
que, en un caso concreto o minutos antes del estallamiento de -
la huelga y para seguir con la conciliación sin que las partes -
se encuentren presionadas por la suspensión de labores, se pue-
de prorrogar el período de pre-huelga y la conciliación se lleve-
con más tranquilidad. Por lo que consideró que este término má-
ximo no es obligatorio, ya que, aún llegando los 6 y 10 días que -
señala la Ley no necesariamente debe estallar la huelga, puesto que
se puede prorrogar dicho estallamiento siempre y cuando los tra-
bajadores soliciten la prórroga, con la finalidad de seguir con las
pláticas conciliatorias y dar por concluido el movimiento, previo -
convenio de las partes.

Ahora bien, el período de pre-huelga termina cuando-
las partes en la audiencia o audiencias de conciliación no llegaran-
a un arreglo satisfactorio para ambas partes, por lo cual el sin-
dicato lleva a cabo la suspensión de labores colocando los símbolos
de huelga.

D. - PROCEDIMIENTO PARA LA CALIFICACION DE LA HUELGA.

Una vez que estalla la huelga, los trabajadores, patro -

nes o terceros interesados tienen el término de 72 horas para solicitar la calificación de la huelga, con fundamento en el artículo-929, que a la letra dice:

" 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 en el artículo 459 o por no haber cumplido -- los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

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

(46)

De acuerdo con el artículo antes señalado, si no promueve el patrón, o un tercer interesado la declaración de inexistencia

de la huelga, ésta será considerada legalmente existente para todos los efectos legales a que haya lugar.

En el caso de que se haya presentado la solicitud de inexistencia de la huelga dentro del término de las 72 horas contadas a partir de la hora del estallamiento, esta solicitud deberá reunir los requisitos que señala el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

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

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

En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No -

podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

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

III. - Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés.

La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. - Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el-

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

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

VI. - Para la resolución de inexistencia se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes." (47)

La Junta una vez que recibe el escrito de solicitud de inexistencia de la huelga, con fundamento en el artículo 929 de la -

Ley Federal del Trabajo tiene por iniciado el incidente, asimismo con fundamento en la fracción II del artículo 930 del ordenamiento legal citado, la Junta señala día y hora para la celebración de la audiencia incidental de la calificación de la huelga dentro del término de cinco días contados a partir de que se haya presentado dicha solicitud, como lo establece el artículo 930 fracción II.

En el mismo acuerdo que dictó la Junta a la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga, debe apercibirse a las partes que en caso de no comparecer a la audiencia incidental antes mencionada, se les tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas y hacer manifestaciones en relación con dicho incidente; ordenándose la notificación de las partes por conducto del C. Actuario.

No debemos olvidar que en el procedimiento de huelga, todos los días y horas son hábiles, conforme a lo establecido por el artículo 928 fracción III.

E. - PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE LA HUELGA.

Las pruebas se deben ofrecer por las partes en la

audiencia incidental de la calificación de la huelga, ya que si no lo hacen, se les puede tener por perdido su derecho para ofrecerlas. Lo anterior con fundamento en el artículo 930 fracción IV -- de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

"IV. - Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la -- audiencia." (48)

En el momento del ofrecimiento de pruebas, se deberá tener en cuenta que las mismas deberán estar relacionadas con las causales de inexistencia que se hagan valer en la solicitud, en donde se pide se declare inexistente el movimiento, en virtud de que si se ofrecen pruebas para acreditar la causal de inexistencia que no se haya planteado, la Junta no la puede aceptar, según se desprende de la fracción III del artículo 930 que establece:

"III. - Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas-

en la solicitud mencionada en la -
fracción I, y cuando la solicitud se
hubiere presentado por terceros, -
las que además tiendan a compro-
bar su interés. La Junta aceptará
únicamente las que satisfagan los -
requisitos señalados." (49)

Las pruebas que con mayor frecuencia se ofrecen y -
las cuales son de acuerdo al objeto de la huelga, son:

a.- DOCUMENTALES PRIVADAS.- Cuando el objeto de
la huelga es por violaciones al contrato colectivo de trabajo o al -
contrato-ley, estas documentales privadas consisten en constancias
que acreditan que el sindicato o cada uno de los trabajadores reci-
bieron las prestaciones establecidas en los contratos antes mencio-
nados, ejemplo: Que en el momento del ofrecimiento de pruebas, se
deberá de tener en cuenta que las mismas deberán estar relacio-
nadas con las causales de inexistencia que se hagan valer en la -
solicitud, en donde se pide se declare inexistente el movimiento, en
virtud de que si se ofrecen pruebas para acreditar la causal de - -
inexistencia que no se haya planteado, la Junta no la puede acep-
tar, según se desprende de la fracción III del artículo 930 que - -

establece:

" III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados." (49)

Las pruebas que con mayor frecuencia se ofrecen y las cuales son de acuerdo al objeto de la huelga, son:

a. - DOCUMENTALES PRIVADAS.- Cuando el objeto de la huelga es por violaciones al contrato colectivo de trabajo o al contrato-ley, estas documentales privadas consisten en constancias que acreditan que el sindicato o cada uno de los trabajadores recibieron las prestaciones establecidas en los contratos antes mencionados, ejemplo: Que recibieron botas, uniformes, becas, etc. -- Esta prueba normalmente es ofrecida por la representación empresarial, con lo cual se trata de probar que no ha violado cláusulas del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley que rige la -

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

vida interna del establecimiento o en el caso de exhibir la documental privada consistente en el contrato colectivo de trabajo o los estatutos que rigen la vida interna de dicho organismo sindical, para demostrar cuales fueron las cláusulas violadas y que fueron motivo del estallamiento de la huelga. Por lo que hace a los estatutos, éstos se exhiben para demostrar que quienes emplazaron a huelga, tienen las facultades legales de conformidad a dichos estatutos.

B. - DOCUMENTALES PUBLICAS. - Esta clase de probanza puede ser exhibida indistintamente por cualquiera de las partes. Normalmente consisten en testimonios notariales, los cuales tienen por objeto demostrar el día y hora en que estalló la huelga y por otra, que dicho estallamiento no fue el día y la hora en que se había anunciado. En la práctica laboral, este instrumento notarial carece de validez, en virtud de que si el notario público elabora el testimonio estando presente algún funcionario laboral investido de fé pública, dicho notario deberá de abstenerse de intervenir, ya que así se lo prohíbe la Ley del Notariado, en su artículo 35 el cual establece:

" Queda prohibido a los notarios:

II. - Intervenir en el acto o hecho que por ley corresponda exclusivamente a un funcionario público." (50)

También se pueden exhibir indistintamente por las partes, las actas de los actuarios o inspectores del trabajo del lugar donde estalló el movimiento.

C. - PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. - La presunción legal existe cuando un hecho es establecido expresamente por la Ley; y la humana es la que deriva de otro hecho legal.

D. - LA INSTRUMENTAL. - Esta se deriva del expediente en donde se actúa, es decir, donde consten todas las actuaciones de las partes con motivo del juicio.

E. - RECUENTO. - Esta prueba se encuentra fundada en el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

" Para suspender los trabajos se requiere:

II. - Que la suspensión se realice por la --

mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y." (51)

Esta prueba debe ser aceptada únicamente, cuando es ofrecida por la empresa en huelga, ya que a ella le corresponde la carga de la prueba, por lo tanto, debe demostrar que la suspensión de las labores se llevó a cabo por un número menor de trabajadores, a que se refiere el artículo 451 fracción II.

Para el caso de que ésta prueba sea ofrecida por la empresa en huelga y si la Junta la aceptará, se señalará día y hora para su desahogo, en base a lo establecido en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

" Si se ofrece como prueba el recuento de

los trabajadores, se observaran las -
normas siguientes:

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

II. - Unicamente tendrán derecho a vo-
tar los trabajadores de la empresa --
que concurran al recuento;

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

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

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

(52)

En la práctica, la Junta al dictar el acuerdo respectivo, señala las bases para que el C. Actuario practique dicho recuento, las cuales son:

a. - No se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

b. - Serán considerados trabajadores de las empresas - los que hayan sido despedidos después de la fecha antes mencionada.

c. - Se tomarán en cuenta los votos de los trabajadores - que concurren al recuento.

d. - Debiendo las empresas exhibir las plantillas y nómi

nas de pago correspondientes, así como las cédulas de liquidación de las cuotas obrero-patronales del I. M. S. S., de dos quincenas anteriores a la presentación de la demanda, al igual que toda la documentación idónea que sirva para acreditar la relación obrero-patronal de los trabajadores que concurran a recontar con cada una de las empresas.

e. - Deberá darse a las partes la intervención legal que corresponda para que en ese mismo acto formulen las objeciones que consideren convenientes a los trabajadores que concurran a recontar.

f. - Asimismo la Junta autoriza a los Actuarios designados para el desahogo de la prueba, a fin de que penetren al interior de la empresa en huelga y les sean exhibidas la serie de documentación que servirá de base para el desahogo, sin que ello implique -- rompimiento alguno de la huelga. El actuario antes de penetrar a las instalaciones de la empresa, acuerda con las partes, quienes y cuántos miembros de cada una de las partes le acompañaran al interior de la empresa; lo anterior para evitar problemas entre las partes en conflicto, ya que se argumenta por parte de los huelguistas, que si solo penetra el actuario acompañado de la representación empresarial, ésta podría sustraer algún documento importante o esconder los documentos a exhibir.

Una vez que se ha desahogado la diligencia de recuento - y en la misma se hayan objetado los votos de los trabajadores -- por las partes, la Junta deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de objeciones a que se refiere el artículo 931 -- fracción V, que establece:

" V. - Las objeciones a los trabajadores que concurrán 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." (53)

En la audiencia incidental de objeciones al recuento, en la cual las partes deberán acreditar que las personas a las que -- les fué objetado su voto en la diligencia de recuento. Si la objeción es por parte del sindicato emplazante éste debe demostrar que no son trabajadores de la empresa los que emitieron su voto, porque:

a. - Son trabajadores de confianza.

b. - Que ingresaron a laborar posteriormente a la fecha de presentación del emplazamiento a huelga.

Federal del Trabajo, el movimiento huelguístico termina:

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

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

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

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y
Arbitraje si los trabajadores huelguistas so-
meten el conflicto a su decisión." (54)

De los anteriores supuestos, se pueden presentar en --
cualquier momento procesal dentro del juicio, hasta antes de la ce-
lebración de la audiencia de remate en la cual se adjudican los bie-
nes muebles o inmuebles al postor que reúna los requisitos estable-
cidos en el artículo 970, 971 y demás relativos de la Ley Federal del-

Trabajo.

Otra forma de terminación de la huelga es la que señala el artículo 927 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que en caso de que los trabajadores no comparezcan a la audiencia de conciliación, la Junta determinará que no corre el término para la suspensión de las labores, en consecuencia, ordena el archivo del expediente como asunto concluido.

Asimismo existe en la práctica otro medio para la terminación de la huelga y éste es el desistimiento hecho por el sindicato huelguista, en virtud de que le fueron satisfechas todas y cada una de las peticiones formuladas en el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

En cuanto a la forma de terminación de la huelga respecta a los trabajadores al servicio del Estado, el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático establece:

" La huelga terminará:

I. - Por avenencia entre las partes en conflicto;

II. - Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros:

III. - Por declaración de ilegalidad o - inexistencia, y

IV. - Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto." (55)

CITAS

- 33.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
S. T. y P. S. 6a. edición
México, 1984.
p. 220
- 34.- Idem, p. 222
- 35.- Idem, p. 187
- 36.- Idem, p. 219
- 37.- LA GACETA LABORAL
Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de
la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
México, 1984
No. 31
- 38.- CLIMENT BELTRAN, B. Juan.
"FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Esfinge. 9a. edición
México, 1987.
p. 283
- 39.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
S. T. y P. S. 6a. edición
México, 1984
p. 222

40. - Idem, p. 219

41. - Idem, p. 489

42. - Idem, p. 500

43. - TRUEBA URBINA, Alberto
"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A. México, 1975
3a. Edición actualizada
p. 41

44. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO
S.T. y P.S. 6a. edición
México, 1984
p. 501

45. - CAVAZOS FLORES, Baltazar
"TREINTA Y CINCO LECCIONES DE DERECHO
LABORAL"
Editorial Trillas, México, 1982
p. 306

46. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO
S.T. y P.S. 6a. edición
México, 1984
p. 502

47. - Idem, p. 503

48.- Idem, p. 504

49.- Idem, p. 503

50.- LEY DEL NOTARIADO PARA EL DISTRITO FEDERAL
Editorial Porrúa S.A., México, 1989
p. 22

51.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
S.T. y P.S. 6a. edición
México, 1984
p. 22

52.- Idem, p. 504

53.- Idem, p. 505

54.- Idem, p. 224

55.- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO
Editorial Porrúa, S.A., 20a. edición actualizada
México, D.F., 1987
p. 54

CAPITULO IV. - LA ILICITUD DE LA HUELGA EN PARTICULAR.

A. - CARACTERISTICAS.

**B. - PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE ILICITUD
DE LA HUELGA.**

C. - NUESTRA PROPOSICION, ALCANCES, VENTAJAS.

CONCLUSIONES.

IV. - LA ILICITUD DE LA HUELGA EN PARTICULAR.

A. - CARACTERISTICAS.

En primer lugar se debe entender el significado de la palabra ilicitud, y en relación a ésta, los maestros RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA la definen de la siguiente manera:

"ILICITUD, - Calidad de ilfcito". (56)

Asimismo, los mencionados maestros señalan que lo ilfcito es:

"Contrario o en oposición al derecho". (57)

Respecto a la ilfcitud, la Enciclopedia Jurídica Italiana establece:

"El concepto de ilfcitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición. Y puesto que los mandamientos y prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilfcito es predicable del

acto humano con violación de una
regla de conducta". (58)

Para mayor abundamiento respecto a la palabra *ilicitud*,
el Diccionario de la Legislación de Trabajo, establece:

"ILICITUD, - Calidad de ilícito (v) ilegalidad.
Ilegitimidad. Abuso. Delito. Inmoralidad. -
Violación de norma obligatoria. (v. *licitud*)"
(59)

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 445 se-
ñala al respecto:

"La huelga es ilícita:

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

II. - En caso de guerra, cuando los tra-
bajadores pertenezcan a establecimien-
tos o servicios que dependan del - --

Gobierno." (60)

De la anterior definición, se desprende que para que se pueda solicitar se declare ilícita una huelga, es necesario:

1. - Que la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades.

2. - Cuando se esté en estado de Guerra, y los trabajadores pertenezcan o dependan del Gobierno.

En los anteriores casos, una vez que estalle el movimiento de huelga, el Tribunal competente podrá declarar que dicha huelga es ilícita, previa solicitud de que se declare ilícito el mencionado movimiento y se lleve a cabo el procedimiento de ilicitud de la huelga.

Ahora bien, una vez que se declara que la huelga es ilícita, las consecuencias para los trabajadores son que se dan por terminadas las relaciones de trabajo entre los huelguistas y la empresa, según lo establece el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

"Si la Junta de Conciliación y Arbitraje

declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas! (61)

Asimismo, el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos de trabajo, con otros trabajadores.

El trámite para la calificación de ilicitud de la huelga, se equipara al procedimiento de declaración de inexistencia de la misma, según lo establecen los artículos 933 y 930 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan:

"Art. 933.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley." (62)

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

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará -

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

II. - La Junta correrá traslado de la solicitud y 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;

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

los requisitos señalados;

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

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

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumaran al del Presidente los votos de los ausentes." (63)

Es menester señalar con exactitud, en que momento se deberán realizar por parte de los trabajadores los hechos violentos para solicitar por parte de la representación empresarial, o en su defecto por un tercero, la declaración de ilicitud de la huelga.

En relación con la declaración de ilicitud de la huelga, se presenta otro tipo de situación, ya que la Ley no establece con precisión, si un tercero interesado puede solicitar a la Junta que se califique de ilícita una huelga.

Desde mi punto de vista, consideró que si es posible, ya que de manera concreta, si en un mismo predio se encuentran establecidas varias empresas y en una de ellas va a estallar una huelga, por lo cual, al momento de suspender las labores, los trabajadores huelguistas ejecutan actos violentos contra los bienes de la empresa, extendiéndose dicho actos violentos a las otras empresas, estos como terceros interesados puede recurrir a la Junta a solicitar que se califique de ilícita la huelga estallada por los trabajadores.

Otra de las situaciones que se presenta y por la cual un tercero interesado puede solicitar a la Junta competente que se declare la ilicitud de la huelga, es que cuando un proveedor de bienes y servicios introduce vehículos a la empresa antes de estallar el movimiento

de huelga, ésto en razón de una prestación de servicios a la empresa - emplazada (transportación), estallado el movimiento, los vehículos no pueden sacarse del inmueble y al momento de la generación de hechos - violentos, los mencionados medios de transporte sufren daños consi - derables. Por esta razón consideró que un tercero puede pedir la de - claración de ilicitud de la huelga; aunque también es procedente ejer - citar sus derechos en otra vía.

Por analogía, se puede aplicar la siguiente Jurisprudencia, por lo que hace a los terceros interesados:

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL PARRA - FO TERCERO DEL ARTICULO 924 DE LA, VIQ LA EL ARTICULO 14 CONSTITUCIONAL, EL - párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Fede - ral del Trabajo, vigente el veinticuatro de no - viembre de mil novecientos setenta y cinco, tie - ne por objeto que desde el emplazamiento a huel - ga queden asegurados los derechos de los traba - jadores contenidos en el artículo 123 Constitucio - nal y que el patrón no dilapide, oculte o enajene - los bienes de la empresa o establecimiento, pero al no establecer un procedimiento que dé oportu -

nidad de defensa a todos aquellos, que con tal medida puedan ser afectados o privados de sus derechos, viola la garantía de audiencia establecida en el Artículo 14 Constitucional, pues el emplazamiento a huelga a que se refiere dicho precepto legal, puede ser prorrogado indefinidamente y con ello, en lugar de proteger al trabajador se protege al patrón, quien con tal medida deja de cumplir las obligaciones contraídas con otros trabajadores o acreedores, a quienes se les priva, sin que sean oídos, del derecho de ejecutar en contra del patrón cualquier sentencia ejecutoriada que hayan obtenido favorable o del de asegurar con un embargo precautorio, establecido en la Ley, el resultado de un juicio.

Amparo en revisión 4465/76.. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación-1981, pag. 585". (64)

La legislación Federal del Trabajo Burocrá

tico, señala respecto a la ilicitud de la huelga, lo siguiente:

"Art. 106. - La huelga será declarada -
ilegal y delictuosa cuando la mayoría -
de los huelguistas ejecuten actos violenta
tos contra las personas o las propiedade
des, o cuando se decreten en los casos -
del artículo 29 Constitucional." (65)

En la definición anterior, no se maneja el término de illicitud, sino que se utiliza la palabra ilegal, que es sinónimo de la primera.

El artículo 29 de nuestra Constitución Política establece:

" En los casos de invasión, perturbación -
grave de la paz pública, o de cualquier otro
que ponga a la sociedad en grave peligro o -
conflicto, solamente el Presidente de los Es
tados Unidos Mexicanos, de acuerdo con los
titulares de las Secretarías de Estado, los
Departamentos Administrativos y la Procura
duría General de la República y con apro-

bación del Congreso de la Unión y, en los recesos de éste, de la Comisión -- Permanente, podrá suspender en todo el país o en lugar determinado las garantías que fueren obstáculos para hacer frente, rápida y fácilmente a la situación; pero deberá hacerlo por un -- tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo. -- Si la suspensión tuviese lugar hallándose se el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación, pero si se verificase en -- tiempo de receso, se convocará sin demora al Congreso para que la acuerde".

(66)

Las consecuencias que establece la Ley Federal de los -- Trabajadores Burocráticos, en el caso de que el Tribunal Federal de -- Conciliación y Arbitraje declare que la huelga es ilegal, son señaladas por los artículos 97, 107 y 105, los cuales establecen:

" Art. 97. - Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, - respecto de los responsables, la pérdida - de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se san - cionarán con prisión hasta de dos años y - multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño." (67)

"Art. 104. - Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado co - mo causa justificada de cese y dictará las - medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión." (68)

" Art. 105. - Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren sus-

pendido sus labores." (69)

Una vez transcritas las consecuencias que señalan, tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal del Trabajo Burocrático cuando se declara ilícita una huelga, éstas se diferencian en:

Que la Ley Federal del Trabajo es más estricta, ya que en la misma resolución incidental de ilicitud de la huelga, se dan por terminadas las relaciones de trabajo entre los trabajadores y la empresa, de acuerdo a lo establecido por el artículo 934 de la Ley Laboral.

Por lo que hace a la segunda, o sea, la Ley Federal del trabajo Burocrático es más elástica, puesto que en caso de que se declare que el movimiento es ilegal, notifica a los trabajadores, apercibiéndolos que de llevar a cabo la suspensión de labores será causa de cese, de conformidad con el artículo 104 de la mencionada Ley.

B. - PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE ILICITUD DE LA HUELGA.

Una vez que la Junta competente reciba el escrito de solicitud de ilicitud de la huelga, deberá citar a las partes a la audiencia correspondiente dentro del término no mayor de cinco días al de

su recibo, como lo establece el artículo 930 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. En dicha audiencia las partes manifiestan lo que a su derecho convenga y ofrecen pruebas que consideren favorables a sus intereses, debiendo aperebir las que en caso de no comparecer se les tendrá por perdido su derecho para hacer manifestaciones y ofrecer pruebas en dicho incidente, ordenando al C. Actuario notificar personalmente a las partes en sus domicilios y en caso de no haber señalado, se les hará la notificación por los estrados de la Junta.

En la audiencia incidental de calificación de ilicitud de la huelga, las pruebas que se ofrecen con mayor frecuencia, aunque este tipo de conflictos es muy poco visto en la práctica, son las siguientes:

1.- DOCUMENTALES consistentes en circulares, en las cuales se incita a los trabajadores huelguistas para la ejecución de desperfectos a las instalaciones y realicen hechos o actos violentos en contra de las mismas, contra los bienes de la empresa, contra el personal de confianza de la empresa, o en su caso, en contra del mismo patrón o patrones.

2.- DOCUMENTALES consistentes en fotografías sobre los desperfectos, las cuales fueron tomadas al momento de realizarse los actos violentos en contra de las propiedades o bienes de la empresa

y cuando fueron agredidos los miembros o representantes de la empresa.

3. - VIDEOCASETE en el cual aparecen las escenas, en las cuales los trabajadores se encuentran en la plena realización o consumación de los hechos violentos.

4. - INSPECCION OCULAR por conducto del C. Actuario que comisione la Junta respectiva, para que de fé de los desperfectos y daños que sufrieron los bienes de la empresa.

5. - PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.

6. - INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES en todo lo que beneficie al oferente.

7. - TESTIMONIO NOTARIAL O FE DE HECHOS que realice el Notario Público que estuvo presente al momento de los acontecimientos.

8. - DOCUMENTAL PUBLICA consistente en la averiguación previa que levante el C. Agente del Ministerio Público competente, el cual dará también fé de los acontecimientos que se suscitaron en

las instalaciones de la empresa. Así como la fé de lesiones que emite el médico legista, al elaborar su dictámen.

9.- FAMA PUBLICA. - Consistente en los periódicos, - medios de comunicación, los cuales hacen del conocimiento de la población los acontecimientos ocurridos.

C. - NUESTRA PROPOSICION. ALCANCES. VENTAJAS.

Las proposiciones que planteó, son con la finalidad de -
que se regulen y en su caso, crear nuevos artículos en la Ley Federa -
l del Trabajo, y las cuales son:

1. - Por un lado, el artículo 933 de la Ley Federal del -
Trabajo establece:

" En el procedimiento de calificación de
ilícitud de la huelga, se observarán las -
normas contenidas en el artículo 930 de -
esta Ley." (70)

Del anterior artículo se desprende que el procedimien -
to de calificación de ilícitud de la huelga, se tramita conforme al pro -
cedimiento de declaración de inexistencia de la huelga.

Sin embargo, no señala quienes pueden solicitar a la -
Junta competente que se declare la ilícitud de la huelga, ni tampoco el -
momento en que deben ocurrir los hechos violentos.

Por lo anterior, es necesario regularlo con mayor pre-

cisión en la Ley, toda vez, que no podemos tomar como fundamento lo establecido por el artículo 929, que indica:

" 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 si -- guientes a la suspensión del trabajo, declarar la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 ó por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales." (71)

A semejanza de este artículo, propongo uno nuevo para que señale el término que sirva de base para la solicitud de ilf-
citud de la huelga y quien o cuáles personas tendrán derecho a pro
moverlo.

De la simple lectura de los artículos respectivos - con los cuales se puede solicitar la calificación de inexistencia - y de la ilicitud de la huelga, es que, precisamente existe una huelga es tallada, luego entonces, para solicitar la declaración de inexistencia se tiene el término de 72 horas, contadas a partir de la suspensión de labores, para que se pueda solicitar la calificación de la huelga y quienes pueden solicitarla son los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o en su caso, por un tercero interesado.

Respecto al tema de la ilicitud, la Ley no establece cuál es el término y que personas pueden solicitar la ilicitud de la huelga, asimismo, cuando se deben ocasionar los hechos violentos, aunque conforme a lo establecido por el artículo 929, debería ser dentro de las setenta y dos horas a partir de la suspensión de labores y por analogía conforme a lo establecido por el artículo 17 de la Ley de la materia, que los actos violentos se hayan ejecutado al momento de suspender las labores.

Aunque lo anterior no se puede ajustar a una realidad, ya que, dichos actos violentos pueden ejecutarse o existir desde el momento en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, ya que los efectuarían como medio de presión para que se acceda en sus peticiones; por lo tanto, se podría

tomar la solicitud de ilfcltud de la huelga, como unas simples manifes-
taciones, ya que no existe la suspensión de labores, por lo que,
no podría considerarse como ilfclta.

Otro ejemplo, puede ser que los actos violentos se -
lleven a cabo posteriormente al estallamiento y hasta que la Junta -
dicta su laudo, con el cual termina la huelga, según lo establece-
el artículo 469 fracción IV de la Ley Laboral. Por lo que, concluyó
que en todo caso se tome como base para solicitar la ilfcltud de -
la huelga, el término de 72 horas contadas a partir del último he-
cho vilento y que además se considere que sea también a partir -
de que se le notifica al patrón el pliego de peticiones con emplaza-
miento a huelga; ya que en caso de no hacer la solicitud en ese --
término, se tenga por extemporáneo, teniéndose que esperar a que -
existan nuevos actos violentos para solicitar la ilfcltud.

La ventaja de que se estipule mejor o de manera con-
creta el término para solicitar la ilfcltud, y que sea a partir de que-
se le notifique el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, es -
para el caso de que existan o ejecuten actos violentos antes del esta-
llamiento, éstos queden impunes, ya que no puede solicitarse una ilf-
cltud de la huelga, ya que no existe hasta ese momento.

También es positiva esta proposición, ya que los hechos violentos se pueden generar o realizar después del estallamiento.

2. - Otra proposición, es en cuanto a que la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 445 que:

" La huelga es ilícita:

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

II. - En caso de Guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno." (72)

Esta mayoría que señala el artículo anterior, es un presupuesto indispensable para que pueda solicitarse la ilicitud, sin embargo, en mi concepto no necesariamente deben ser ejecutados los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, ya que si esos mismos actos los ejecutan uno o más trabajadores, sin que sea la mayoría, no dejan de ser actos violentos y mucho menos los

desperfectos o lesiones que ocasionen dejan de existir.

Esta proposición es en el sentido de que se reforme el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, o en su defecto se cree uno nuevo, el cual debe establecer:

" Cuando uno o más trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo y compañeros de la empresa, así como en sus propiedades, salvo provocación o que obre en legítima defensa."

Por lo que consideró que esta reforma es una ventaja, para que en caso de que existan actos violentos, éstos no sean punibles para la totalidad de los trabajadores o como señala la Ley, la mayoría, y por lo tanto ocasionan un perjuicio para las empresas, ya que podría caerse en un vandalismo obrero. Así no se seguiría la misma práctica, de que no existe una prueba idónea con la cual se acredite que fué realmente la mayoría los que realizaron los actos violentos, por lo tanto, no se puede declarar ilícita la huelga.

Por lo que hace a la modificación de que esos actos se ejecuten en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo y sus propios compañeros de la empresa, así como en sus propiedades, realmente es necesario, puesto, que esos actos violentos se pueden ejecutar en contra de los patrones, familiares o personal de la empresa fuera de las instalaciones de ésta, - caso contrario, no se puede tener o considerar como actos violentos por parte de los trabajadores cuando son provocados por el patrón, sus familiares, su personal directivo, administrativo, compañeros u otras personas, ya que de ser así, únicamente estarían actuando en legítima defensa.

Asimismo considero que es necesario se establezca con mayor claridad sobre los trabajadores que realicen los actos violentos, para que, una empresa determinada no se valga de esta medida -- para poder despedir o separar de su empleo a ciertos trabajadores o en su defecto a la totalidad de los mismos, ya que algunos de ellos tendrán una antigüedad bastante considerable, y en consecuencia no se les cubrirían todas sus prestaciones a que tienen derecho o en su defecto concederles su jubilación, siempre y cuando ya la hayan generado; puesto que no es correcto que si un grupo que realizó o ejecutó actos violentos, señalando que fué la mayoría, sin que él u otros hayan intervenido y se les tome como responsables, dándoseles por terminada

la relación de trabajo con la empresa a la cual prestaban sus servicios.

3. - Esta proposición es respecto a que las autoridades del trabajo, establezcan un cuerpo de Actuarios más numeroso y así, por medio de estos funcionarios que se encuentren presentes al momento del estallamiento, para que se dé fé del mismo.

Ahora bien, realmente no se podría calcular que número de actuarios sería suficiente para este cometido, ya que en diversas ocasiones crece la carga de trabajo, lo que haría imposible que fuera un Actuario a cada empresa en la que fuera a estallar una huelga, sin embargo, la Junta podría apoyarse o auxiliarse con los Inspectores de trabajo, con los cuales se reduciría la carga de trabajo tan fuerte que se presente en determinado momento.

Una ventaja de lo anterior, es que tanto los actuarios como los inspectores del Trabajo, están investidos de fé pública, por lo que tiene absoluta veracidad lo que asienten en sus actas al momento de la suspensión de las labores en una empresa determinada.

Otra ventaja es que una vez que estalle la huelga, se suspenden los trabajos y por lo tanto existe una guardia huelguística y lo

que realmente pasa es que no se suspenden las labores, sin embargo, aparece que la huelga estalló, o en su caso, siguen laborando dentro de la empresa, o al momento del estallamiento los trabajadores se retiran, con lo cual solo se aparenta o disfraza de legal una huelga.

Existiendo otra ventaja de que la autoridad con el acta del C. Actuario, o del Inspector del Trabajo podría aplicar la justicia más pronta y expedita, por lo que el conflicto no se alargaría - causando perjuicios tanto a los trabajadores como al patrón.

4. - Otra proposición es que la Ley establezca para el caso de que califique de ilegal una huelga, a que prestaciones tienen derecho los trabajadores, ya que existiría una confusión en cuanto a los pagos, ya que, por un lado tendrían derecho al pago de su salario hasta la fecha en que la autoridad competente declare que la huelga es ilícita, por lo tanto, se dan por terminadas las relaciones de trabajo de la empresa con sus trabajadores, asimismo, por lo que hace al pago de su parte proporcional de aguinaldo, prima vacacional y en todo caso al reparto de utilidades. Dejando de percibir su indemnización constitucional, el pago de los 12 días por cada año de servicios prestados por concepto de prima de antigüedad o en su caso, los días que marque el contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero-patronales - -

entre la empresa y sus trabajadores; el pago de veinte días por cada año de servicios prestados por concepto de responsabilidad del conflicto.

Lo anterior resultaría benéfico para los trabajadores, ya que concientes de las consecuencias que acarrea tal violencia, se abstendrán de ejecutar dichos actos violentos en contra de la empresa, del patrón, sus familiares, sus familiares, personal directivo y administrativo y compañeros.

CITAS

56. - DE PINA VARA RAFAEL
"DICCIONARIO DE DERECHO"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1978, 7a. edición.
57. - Idem, p.
58. - ALCALA ZAMORA y CASTILLO, Luis
"DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL"
Editorial Heliasta, S. R. L.
Buenos Aires, Argentina, 1979. 14a. edición actualizada.
p. 645
59. - PALACIOS BERMUDEZ DE CASTRO, Roberto.
"DICCIONARIO DE LA LEGISLACION DE TRABAJO"
Antigua librería de Robredo, de José Porrúa e Hijos.
México, 1947
p. 194
60. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
S. T. y P. S.
México, 1986, 7a. edición actualizada.
p. 219
61. - Idem, p. 505.
62. - Idem, p. 505

63. - Idem, p. 503.
64. - GUERRERO, Euquerio.
"MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1983, 13a edición.
p. 368
65. - TRUEBA URBINA, Alberto.
TRUEBA BARRERA, Jorge.
"LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1984. 20a. edición actualizada.
p. 54
66. - CONSTITUCION POLITICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Talleres Gráficos de la Nación.
México. 1987.
p. 46
67. - TRUEBA URBINA, Alberto.
TRUEBA BARRERA, Jorge.
"LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1984. 20a. edición actualizada.
p. 52
68. - Idem, p. 54
69. - Idem, p. 54

70. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
S. T. y P. S.
México, 1986, 7a. edición actualizada.
p. 505

71. - Idem, p. 502

72. - Idem, p. 219

CONCLUSIONES.

1. - Que la Ley Federal del Trabajo señale un término para que se pueda solicitar a la Junta Competente la declaración de ilicitud de la huelga, en virtud de que la Ley no precisa en forma concreta dicho término. Proponiendo que el mismo abarque desde el momento en que el patrón es debidamente notificado por la autoridad competente de que existe un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, el cual tiene por objeto, alguno de los establecidos por el artículo 450 del ordenamiento arriba citado, hasta el momento en que la Junta dicte el Laudo por el cual los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su resolución, como lo establece el artículo 469 fracción IV de la Ley.

2. - Esta se refiere a que se modifique el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, proponiendo que éste quede de la siguiente forma:

I. - Cuando uno o más trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo y compañeros de la misma empresa, así como en sus propiedades, salvo procacción o

que obre en legítima defensa."

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

3. - La formación de un cuerpo de Actuarios e Inspectores del Trabajo, para que se constituyan en el domicilio de la empresa donde va a estallar el movimiento de huelga y den fe de los hechos, ya que con las diligencias que practiquen los funcionarios antes citados, la Junta esté en posibilidad de aplicar la justicia más pronta y expedita, con lo cual no se causaría perjuicio a trabajadores y patrones; puesto que de las mismas constancias se desprenderían los hechos acontecidos al momento de la suspensión de las labores y si fueron o no colocados los símbolos de huelga.

4. - Que se establezca con precisión que aún los terceros interesados, a los cuales les afecte la suspensión de las labores en determinada empresa, puedan solicitar a la autoridad se declare ilícita esa huelga, ya que con dicho movimiento resultaron afectados sus bienes muebles e inmuebles, en su persona con agresiones, ó en su caso por tener instalada su empresa en el mismo inmueble de la empresa que esta en huelga y por lo tanto, le son colocadas banderas que simbolizan la

**huelga, impidiéndoles la entrada para la realización de sus labores, -
ya que son ajenos al conflicto laboral que afecta a la otra empresa.**

5. - Que la Ley Federal del Trabajo establezca los pagos o prestaciones a que tiene derecho los trabajadores, una vez que se califique de ilícita la huelga, ya que estando debidamente establecido resultaría benéfico, puesto que los trabajadores estarían concientes de las consecuencias que traería la realización de actos violentos en las empresas, patrones, familiares de éste, personal directivo o administrativo y compañeros, por lo tanto, dejarían de ejecutar actos violentos.

BIBLIOGRAFIA

ALCALA ZAMORA y CASTILLO, Luis.
"DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL"
Editorial Heliasta, S. R. L.
Buenos Aires, Argentina, 1979. 14 edición actualizada.

ALONSO GARCIA, Manuel.
"CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO"
Ediciones Ariel
Impreso en España, 1973. 4a. edición.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel
"LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO"
Cárdenas, editor y distribuidor
México, 1978. 1a. edición.

CASTORENA, Jesús.
"MANUAL DE DERECHO OBRERO"
Derecho Sustantivo
México, 1984. 7a. edición.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.
"LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES"
Editorial Trillas
México, 1985. 2a. reimpresión.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.
"35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL"
Editorial Trillas
México, 1983. 3a. edición.

CLIMENT BELTRAN, Juan B.
"FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Esfinge.
México, 1978. 5a. edición revisada y actualizada.

DE BUEN LOZANO, Néstor
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1988

DE BUEN LOZANO, Néstor.
"LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1983. 2a. edición.

DE LA CUEVA, Mario.
"EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1984, Tomo II. 3a. edición actualizada
por Urbano Farfás.

DE PINA, Rafael.
"CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Ediciones Botas.
México, 1952

DE PINA, Rafael.
DE PINA VARA, Rafael
"DICCIONARIO DE DERECHO".
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1986. 14a. edición aumentada y actualizada.

GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge M.
"ENSAYO DE LA PROGRAMACION AL SEGUNDO CURSO DE
DERECHO DEL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES, FACUL
TADES Y ESCUELAS DE MEXICO".
Editorial Grijalbo, S.A.
México, 1977. 1a. edición.

GONZALEZ RAMIREZ, Manuel.
"FUENTES PARA LA HISTORIA DE LA REVOLUCION
MEXICANA"
Editorial Fondo de Cultura Económica,
México, 1974. 1a. reimpresión.

GUERRERO, Euquerio.
"MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1983. 13a. edición.

PALACIOS BERMUDEZ DE CASTRO, Roberto.
"DICCIONARIO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO"
Antigua Librería de Robredo de José Porrúa e Hijos.
México, 1947.

PORRAS Y LOPEZ, Armando.
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Textos Universitarios, S.A.
México, 1975. 3a. edición.

RAMOS, Eusebio.
"DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS
INSTITUCIONES QUE GENERA".
Cárdenas editor y distribuidor.
México. 1978. 2a. edición.

TENA SUCK, Rafael.
MORALES SALDAÑA, Hugo I.
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Editorial Trillas.
México, 1987. 2a. edición

TRUEBA URBINA, Alberto.
"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1977. 4a. edición.

TRUEBA URBINA, Alberto
"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1975. 3a. edición actualizada y aumentada.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1989.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
S. T. y P. S.
México, 1986. 7a. edición actualizada.

LEY DEL NOTARIADO PARA EL DISTRITO FEDERAL
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1988. 9a. edición.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
TRUEBA URBINA, Alberto.
TRUEBA BARRERA, Jorge.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1970. 1a. edición.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO
TRUEBA URBINA, Alberto.
TRUEBA BARRERA, Jorge
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1984. 20a. edición actualizada.

LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1989. 19a. edición.

OTRAS FUENTES

LA GACETA LABORAL.

**Legislación, Jurisprudencia y Precedentes
de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
Litográfica Electrónica, S.A.
México, 1984.**