



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

LA PRUEBA DEL RECUENTO
EN LA CALIFICACION 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 :
SAMUEL GONZALEZ GARCIA

ASESOR DE TESIS:

LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA



ACATLAN, ESTADO DE MEXICO

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

**“Hay momentos, que las palabras no alcanzan,
para decirte lo que siento, bendito salvador.**

**Te agradezco, por todo lo que has hecho,
por todo lo que haces y todo lo que harás.”**

Gracias Dios por enseñarme el camino...

DEDICO ESTA TESIS:

A mi mamá:

A quien quiero mucho,
porque en los momentos más difíciles que vivimos, salimos adelante.

A mi papá:

Por su apoyo y haberme enseñado la práctica del Derecho del Trabajo.

A mis hermanos:

Rachel.
Victor Gadiel.
Miguel Angel.

Por la unión que siempre hemos tenido.

A mi esposa:

Por su amor, ayuda y comprensión.

A mis grandes amigos:

Apolinar.
Pedro.
Misael Marcos.

Quienes me apoyaron en todo momento en este trabajo.

AL LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA.

Por la asesoría en la presente Tesis,
y por los conocimientos que del Derecho del Trabajo
aprendí de él.

Gracias a todos...

LA PRUEBA DEL RECUENTO

EN LA CALIFICACION DE LA HUELGA

LA PRUEBA DEL RECUENTO

EN LA CALIFICACION DE LA HUELGA

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION.....	1
I.- ANTECEDENTES DE LA HUELGA	
1.- Históricos.....	5
2.- Legales.....	41
II.- EL DERECHO DE HUELGA	
1.- Concepto.....	56
2.- Titularidad del derecho de huelga.....	62
3.- Objetos de la huelga.....	63
III.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA	
1.- Requisitos legales para el emplazamiento.....	77
2.- El pliego de peticiones.....	82
3.- El emplazamiento y sus efectos.....	92
4.- Contestación al pliego de peticiones.....	104
5.- La audiencia de conciliación.....	106
6.- El estallamiento.....	117
IV.- LA CALIFICACION DE LA HUELGA	
1.- Partes que pueden solicitarlo.....	126
2.- Causas de su solicitud.....	127
3.- Término para solicitarlo.....	130
4.- Ofrecimiento de pruebas y su recepción.....	132

V.- LA PRUEBA DEL RECUENTO

1.- Concepto.....	139
2.- Objeto del recuento.....	140
3.- Regulación actual.....	141
A).- Lugar, día y hora para su desahogo.....	141
B).- Trabajadores con derecho al voto.....	142
C).- Los trabajadores de confianza.....	145
D).- Objeciones de los votos.....	147
4.- Propuesta de reforma.....	150
A).- Ofrecimiento.....	150
B).- Recepción.....	160
C).- Desahogo.....	161
D).- Efectos de su desahogo antes de la suspensión del trabajo.....	167

VI.- RESOLUCION Y EFECTOS JURIDICOS EN LA CALIFICACION DE LA HUELGA

1.- Discusión y votación de la resolución.....	172
2.- Huelga existente.....	174
3.- Huelga inexistente.....	176
4.- Huelga lícita.....	179
5.- Huelga ilícita.....	180
6.- Huelga justificada o imputable al patrón y la no imputable al patrón.....	184

CONCLUSIONES.....	195
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	200
-------------------	-----

INTRODUCCION

Nuestra Constitución establece que el derecho de huelga, es exclusivo para los trabajadores, que no se puede ejercer en forma individual, sino sólo colectivamente, que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando con ello los derechos del capital y del trabajo.

La huelga es un instrumento que se pone en manos de los trabajadores, como un medio de presión, para lograr que el patrón acceda a las peticiones que le soliciten. Derecho que han conquistado a través de un proceso histórico, que ha pasado desde considerarse como un delito, ser tolerada, y finalmente protegida, lo cual ha causado la muerte de varios obreros, teniendo como ejemplos de su lucha en nuestro país a las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

La Ley Federal del Trabajo al regular este derecho, establece que la suspensión del trabajo se debe realizar por una coalición de trabajadores, de una empresa o establecimiento, pero además al establecer en las disposiciones generales de la huelga, considera a los sindicatos como coaliciones permanentes.

Al hablar la Ley Federal del Trabajo, del objeto de los sindicatos señala que debe ser el estudio, mejoramiento y defensa de sus miembros, dejando la representación de estos en el secretario general o en las personas que se designen con base en sus estatutos.

Cuando se ejercita el derecho de huelga por un sindicato, la Legislación Laboral actual dispone que deben cumplirse los requisitos de fondo, forma y mayoría, sin que sea obligatorio acreditarlos al momento de presentar el pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, requisitos que sólo se observaran si se cumplieron, si se solicitara la declaración de inexistencia de la huelga, que se tramitara en forma incidental.

Desafortunadamente existen líderes sindicales que utilizan el registro que tienen de su sindicato, para ejercer el derecho de huelga, sin que tengan el apoyo mayoritario de los trabajadores, suspendiendo las labores en una empresa o establecimiento, sin importarles que afectan con ello a los trabajadores y sus familias, y al mismo tiempo al patrón e incluso a terceros.

Líderes sindicales que sólo buscan su beneficio particular, dejando de cumplir el objetivo que les impone la Ley, dañando la figura del verdadero sindicalismo, abusando del derecho de huelga, haciéndolo nugatorio e imposible para la clase trabajadora, quienes deben ser los únicos que pueden decidir el estallamiento de la huelga, pues actualmente esta es tomada por los representantes de los sindicatos, incluso hasta con el auxilio de la fuerza pública.

En la presente Tesis, analizare la desventajas que tiene el comprobar la mayoría obrera después de la suspensión del trabajo en una empresa o establecimiento, y el

beneficio que tendría el desahogar un recuento previo al estallamiento de la huelga, donde no sólo se acabaría con los supuestos líderes sindicales que se enriquecen a costa de los trabajadores, sino que además los obreros podrán ejercer completamente un derecho que siempre han tenido.

Exponiendo una propuesta en cuando a su ofrecimiento, recepción y desahogo, y los efectos que tendrían si el recuento se realiza antes de la suspensión del trabajo, en la calificación de existencia e inexistencia de la huelga.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

I.- ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

1.- HISTORICOS.

El primer movimiento de la huelga que existió en nuestro país, fue el ocurrido el día 4 de Julio de 1582, en donde "el maestro de capilla, el racionero, los cantores y 8 menestres de la Catedral Metropolitana acordaron abandonar colectivamente su trabajo como protesta por lo reducido de sus salarios y para presionar de este modo en favor de un aumento"¹. "La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto de ese mismo año"².

El 13 de Agosto de 1766, los barreteros de la mina Vizcaína, de Real del Monte, en el Estado de Hidalgo, estallan una huelga en contra de Don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla, único dueño de la mina, por la suspensión del pago de "los partidos", siendo Virrey de la Nueva España Don Carlos Francisco de Croix. En esas fechas a los barreteros se les asignaba un número de costales de metal que deberían sacar dentro de las horas de trabajo, tomando en consideración la calidad del terreno, a lo que se llamaba "tasa o tarea", obteniendo un jornal por cada mineral, y los costales que se excedían se dividían entre el barretero y el dueño de la mina, siendo estos últimos los que se conocían como "partidos". Los barreteros aprovechando esta situación, separaban

¹ Basurto, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850-1930). México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1975. Primera Edición. P. 94.

² Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y Las Instituciones que Genera. México, Cárdenas Editor, 1978. Segunda Edición. P. 326

dentro de las minas las piedras de buen metal con los que llenaban los costales del partido, dejando los inútiles para la tasa o tarea. El Conde de Regla viendo los fraudes que hacían los barreteros ordenó suspender los partidos, pagando a los mineros por sueldo, negándose estos últimos a trabajar ante estas condiciones hasta que les pagaran nuevamente los partidos, "esos mineros no trataban de obtener más altos salarios ni conquistar mejores condiciones de trabajo, o de arrebatar concesiones a un patrón renuente, sino de mantener las condiciones de ventaja y privilegio que habían logrado obtener"³. El Cura de Pachuca fue en este movimiento el agitador entre los mineros, quienes cuando se les pago sus salarios, realizaron una manifestación en Pachuca, para pedirle al Conde que reconsiderase su actitud y como se negó los mineros entraron a su casa; el Alcalde Mayor y el Cura, ante estos acontecimientos se dirigieron a la casa del Conde para ayudarlo, acompañados con la fuerza armada, sin embargo "no sólo no consiguieron restablecer el orden, sino que el primero fue asesinado, así como numerosos soldados resultaron heridos, uno de los mineros fue muerto y el Conde de Regla iba a ser linchado"⁴, pero el Cura logró calmar a los mineros. Fue hasta que el Rey de España designó Virrey a Bucareli, cuando se solucionó este conflicto, expulsando el Virrey a dieciocho agitadores y al Cura que los ayudó.

El último día de Abril de 1850, estalla otra huelga, en la Ciudad de Guadalajara, por los trabajadores de la fábrica de rebozos "El Tarel", en protesta contra la decisión de sus patrones de rebajarles su jornal. Sin embargo, en esta huelga, un grupo minoritario

³ Huitrón, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. México, Editores Mexicanos Unidos, 1984. Tercera Edición. P. 40

⁴ Ibidem. P. 42.

de trabajadores siguió laborando en el establecimiento, lo que ocasiono que los demás trabajadores, que eran la mayoría, los esperaran con palos y piedras a la salida de la fábrica, teniendo como resultado un motín que incluso pretendía encenderle fuego al centro de trabajo, interviniendo el Jefe Político del lugar para calmar los ánimos de la población.

En 1865 los días 10 y 11 de Junio, la Sociedad Mutua del Ramo de Hilados y Tejidos del Valle de México, estallaron la huelga en las fábricas textiles de "San Idelfonso" y "La Colmena", "protestando contra la reducción de sus jornales, el despido de más de 50 obreros, los embargos de sus salarios en la tienda de raya y contra el nuevo horario de labores que había sido fijado de las 5 de la mañana a las 6:45 de la tarde para las mujeres y una hora más para los hombres"⁵. Se considera por los historiadores a esta huelga como un fracaso, ya que solicitaron la ayuda de las autoridades para la solución del conflicto, la cual respondió con el empleo de la fuerza pública, encarcelando y desterrando a muchos obreros.

El 14 de Julio de 1868 los patrones del ramo textil, con el objeto de bajar los jornales a la clase obrera, decretaron un paro en las fábricas "La Horniga", "La Magdalena", "La Fama", "San Fernando", estas correspondientes a Tlalpan y "La Colmena" y "Barrón" del Distrito Federal, utilizando como pretexto que existía en el mercado excesos de telas extranjeras. Dicho conflicto afecto aproximadamente

⁵ Basurto, Jorge. Op. Cit. P. 95.

novecientos trabajadores, los cuales el día 8 de Agosto de 1868 se dirigieron con el Presidente Juárez para exponerle la grave situación que vivían por el paro patronal. “Cuatro meses después los obreros hubieron de abandonar la lucha emigrando hacia otras regiones ante la indiferencia de Juárez que no respondió a ninguna de las comunicaciones que le enviaron. Solucionando a su manera el conflicto, las fábricas de Tlalpan volvieron a abrir sus puertas contratando a nuevos trabajadores”⁶, de los Estados de Puebla, Tlaxcala o Querétaro, a los cuales les impusieron condiciones de trabajo muy inhumanas como fueron:

“1. Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.

2. Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.

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

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

⁶ Ibidem. P. 96.

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

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

7. Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el término de seis días⁷.

El 9 de Septiembre de 1872, los trabajadores de "La Fama Montañesa", estallan una huelga y nuevamente con la intervención de las fuerzas armadas regresan a trabajar una vez más derrotados.

En Diciembre 6 de 1872, los obreros de la fábrica textil "La Colmena", se lanzan a la huelga, en virtud que las tarifas salariales que les aplicaban, constituían en la práctica un robo. Este movimiento tuvo un resultado favorable, al lograr los obreros no solo corregir las faltas que había en las tarifas salariales, sino incluso firmaron un convenio con los patrones, el 28 de Enero de 1873, en el cual se reconoce a la organización obrera, e incluso se conviene que una comisión de trabajadores vigilara el cumplimiento de las tarifas con facultades de intervenir en la administración en caso de desconfianza en su manejo.

⁷ Citado por García Cantu, Gastón. El Socialismo en México Siglo XIX. México, Ediciones Era, 1974. Segunda Edición. P. 29.

El día 16 de Septiembre de 1872, se constituyo "El Gran Circulo de Obreros de México", mismo que era de carácter nacional, formado por "Sociedades Cooperativas, Mutualistas y Hermandades"⁸, siendo el primer organismo de importancia para los obreros.

Sin embargo, el 25 de Julio de 1873, los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa", al tener nuevamente un conflicto expresaron su desconfianza por el Gran Circulo; igualmente en la huelga de Tepeji del Rlo, que fue un mes después también manifiestan su desconfianza por el Circulo. Estos dos movimientos tuvieron un resultado positivo, aunque en el segundo a pesar de la solución 50 obreros fueron expulsados del lugar.

El día Primero de Agosto de 1872, estalla la huelga en el mineral "Real del Monte", que se localizaba en Pachuca, "iniciada por los barreteros de la compañía que acusaban a la empresa de violar el contrato firmado en 1869 que estipulaba el pago de 2 pesos diarios por 36 horas de trabajo consecutivo y 12 de descanso; los trabajadores se quejaban de que desde Julio de ese año el salario se había reducido a la mitad"⁹. Este conflicto se soluciono favorablemente para los trabajadores, aunque en esa época hubo quienes pidieron al gobierno tuviera una aptitud enérgica para impedir que se propagara ese sistema de defensa de los obreros.

⁸ Araiza, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomo Segundo. México, Ediciones Casa del Obrero Mundial, 1975. Segunda Edición. P. 16.

⁹ Basurto, Jorge. Op. Cit. P. 98.

Otro movimiento que tuvo éxito, fue la de los barreteros de la mina "La Luz", que se ubicaba en Guanajuato, conflicto que duro del 2 al 10 de Septiembre de 1873, siendo su petición principal un aumento del 25% en los salarios que eran de ochenta centavos diarios en promedio.

Nuevamente el mineral de "Real del Monte", llevo acabo otro movimiento que duro desde Agosto de 1874 a Enero de 1875, mismo que término gracias a un convenio que se firmo con la empresa, en el cual se establecía un jornal de cincuenta centavos diarios, con deducción de la pólvora, cañuelas y velas que se utilizaban, más la octava parte del metal que sacasen con su trabajo y que podrtan venderlo a la compañía, previo remate, o a cualquier persona, incluso en ese convenio se establecía que los obreros tenían derecho a un mozo para que les ayudara.

En aquellos años, las peticiones de la clase obrera eran parecidas, como eran: Fijación de una tarifa de salarios, la abolición del trabajo nocturno y la reducción de la jornada de trabajo a diez horas. Peticiones que en una Convención Textil que tuvo lugar el 24 de Julio de 1874, las adopta sin que tuviera un beneficio en la vida práctica. Por lo cual, con el objeto de lograr la abolición del trabajo nocturno, se acordó emplazar a una huelga general que estallarfa el Primero de Febrero de 1875. Esto significo, que la Unión de Trabajadores del Valle de México solicitará la intervención del Presidente de la República, en contra de la opinión del Gran Círculo, lo que dio como resultado, después de una conversación celebrada el día 9 de Enero, que el Gobierno del Distrito Federal

estudiara el caso, pero a pesar de ello los obreros de "La Fama Montañesa" y "San Fernando" declararon ese mismo día la huelga. "El Gran Círculo expulsó entonces a las sociedades que habían declarado la huelga y acordó que en lo sucesivo toda sociedad adherida a él debía recabar su asentimiento antes de declarar una huelga"¹⁰.

Pero a pesar de lo establecido por el Gran Círculo siguieron estallando más huelgas. Tal es el caso del conflicto en la fábrica "La Hormiga", en la que estalla un movimiento el 19 de Julio de 1874, la cual logro una reducción de la jornada de trabajo en el verano a doce horas y en temporada de invierno a once. Por su parte, en la fábrica "San Idelfonso", al estallar un conflicto, el gobierno encabezado por Lerdo de Tejada lo reprime con la fuerza pública.

El 20 de Noviembre de 1874, en un consejo convocado por el "Círculo de Obreros de México", se discutió y aprobó el primer reglamento de trabajo, con el que se buscaba que regulara las relaciones obrero patronales en el Valle de México, aunque nunca lleo aplicarse.

En 1875, estallaron varias huelgas entre ellas la de los tejedores e incluso de estudiantes (esta no puede ser considerada como huelga en el derecho actual). Pero la que tuvo mayor importancia fue la de los sombrereros que se inició a consecuencia de que en un taller de sombrerería el patrón les redujo a sus trabajadores sus jornales. Ello ocasiono que cuatrocientos trabajadores suspendieran sus labores en solidaridad con sus

¹⁰ Ibidem P. 98.

compañeros, extendiéndose con ello la huelga. Ante esto Guillermo Prieto, que representaba a los trabajadores, después de una serie de discusiones con el patrón acordaron lo siguiente: "Solicitar de las sociedades de trabajadores que auxiliaran a los sombrereros, dotar de Médicos y botica a los obreros necesitados, formar un pequeño banco de avío para impulsar los pequeños talleres, aceptar las ofertas de los estudiantes para las cuestiones de prensa -sin distraerlos de sus estudios-, establecer una comisión de honor para evitar el tumulto y el desorden"¹¹.

El año de 1876, es significativamente importante ya que sube al poder el General Porfirio Díaz y con ello la implantación de condiciones de trabajo menos favorables para la clase obrera.

En 1877, se presentó una huelga en la fábrica "La Fama Montañesa", donde los trabajadores solicitaron la intervención de la Secretaría de Gobernación, para que formulare "un Reglamento de Trabajo que estableciera la jornada de doce horas diarias, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales o mercancías y de los castigos a los trabajadores; a esta demanda contestó el Secretario de Gobernación que no está en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros"¹². La solución del conflicto sólo se dio mediante algunas concesiones hechas por los patrones.

¹¹ García Cantú, Gasión. Op. Cit. P. 106.

¹² Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. México, Editorial Esfinge, 1994 Primera Edición. P. 138.

En el mineral de Pinos Altos, Estado de Chihuahua, el 21 de Enero de 1883, los trabajadores protestaron en contra del maltrato que recibían de parte de la empresa, especialmente de los capaces, incluso señalaban a las autoridades del Estado por su complicidad con la empresa, siendo en ese entonces Luis Terrazas Gobernador. Los obreros en esta mina tenían un jornal de cincuenta centavos diarios, los cuales se les pagaba quincenalmente, la mitad en efectivo y la otra mitad en vales para la tienda de raya. Ante esta situación los mineros le solicitaron a el empresario John Bucham Hepburn, que se pagara sólo en efectivo y semanalmente a lo que Bucham se negó. El descontento se generalizo el 20 de Enero, al negarle la entrada a algunos obreros a un baile que tenía lugar en la parte alta de la tienda de raya. Esto ocasiono un duelo entre un trabajador y un guardia de la empresa, en donde ambos murieron. Lo cual fue motivo para que el Juez Local, junto con doce hombres que armo, atacara al pueblo con resultado de otro obrero muerto. Bucham, quien jamás permitió que ningún trabajador le dirigiera la palabra, trato de calmar a la población desde el balcón de un hotel, pero en lugar de ello fue herido de muerte de un disparo. Dos días después, llegó al lugar el Terrateniente Coronel Carlos Conant, declarando el estado de sitio, imponiendo la Ley Marcial y como Presidente del Consejo de Guerra que formó, juzgo y condenó a muerte a varios trabajadores "bajo los cargos de asesinato, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y conato de incendio y fueron fusilados en el barrio de las Lajas"¹³. Después llegó el Oficial Francisco Armenta con el Onceavo Batallón de Infantería de Chihuahua, para restablecer la paz en el lugar. Una vez reanudadas las labores en la mina, sesenta obreros

¹³ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. México, Editorial Porrúa, 1989. Séptima Edición. P. 285.

fueron condenados a trabajos forzados, construyendo oficinas para el Gobierno. Se considera que este movimiento dio "la primeras víctimas del movimiento obrero en América"¹⁴.

En Puebla en el año de 1884 en los meses de Mayo y Septiembre, los obreros de las fábricas "El Mayorazgo", "La Economía" y "La Trinidad", se declararon en huelga, ya que querían rebajarles a seis centavos el precio que se les pagaba por cada manta que producían y porque eran despedidos para ser sustituidos por trabajadores jóvenes.

En Tlaxcala también en 1884, en la fábrica "La Tlaxcalteca", los trabajadores se declararon en huelga porque a treinta obreros que se presentaron a cobrar sus salarios devengados fueron encarcelados, obteniendo sólo de este movimiento un convenio que los obligaba a trabajar de las cinco de la mañana a las nueve de la noche. En este mismo Estado pero en el mes de Junio de 1898, los obreros de la fábrica "San Manuel", del Pueblo de Apizaco, se declararon en huelga por la excesiva jornada de trabajo que era de catorce a quince horas y porque el salario era insuficiente. En este caso los trabajadores son obligados a regresar a trabajar por la intimidación del Ejército.

El 7 de Agosto de 1900, se inicia la publicación del periódico obrero "Regeneración", dirigido por los Hermanos Flores Magón, convirtiéndose en el principal órgano de oposición al Presidente Díaz; esto fue causa para que la dictadura Porfirista lo clausurara e incluso persiguió a sus editores, quienes se refugiaron en los Estados Unidos

¹⁴ Basurto, Jorge. Op. Cit. P. 102.

desde donde seguían publicando "Regeneración", siendo un importante medio que influía a la clase obrera, portando "un mensaje de neto tinte antioligárquico y antigubernamental, expresado en lenguaje directo y agitativo accesible"¹⁵.

Es importante destacar que la prensa tuvo una importante influencia en la clase trabajadora a través de publicaciones como: "El Socialista", el cual se publicó de 1871 a 1888; "La Comuna", que se publicó de 1874 a 1875; "La Huelga", que circuló de 1876 a 1886; "El Hijo del Trabajo"; además de otros periódicos.

Durante el régimen del porfiriato llegaron a estallar doscientos cincuenta huelgas, teniendo un mayor número en los años de 1881, 1884, 1890, 1895, disminuyendo de 1896 a 1904. Teniendo un repunte en los años de 1905 a 1908, influenciados grandemente por el clima de agitación revolucionaria promovida por los clubes liberales que existían en gran número en esas fechas, principalmente con los ferrocarrileros, los mineros y los textiles. Siendo la mitad de las huelgas resultado directo de la reducción salarial, así como de demandas de incremento del salario, principal motivo de dichos movimientos. Las quejas por maltratos y excesiva jornada de trabajo de doce a dieciséis horas, el segundo motivo de las huelgas. Y los actos de discriminación a los trabajadores mexicanos, y despidos injustificados masivos, como tercer motivo de estas huelgas.

¹⁵ Melgar Bao, Ricardo. El Movimiento Obrero Latinoamericano, Tomo Uno. México. Editorial Patria, 1989. Primera Edición. P. 182.

El 12 de Diciembre de 1906, los conductores y motoristas de los trenes eléctricos de la capital, intentaron estallar una huelga, sin embargo el movimiento fue frustrado, cuando la policía disperso a los empleados que estaban reunidos en la plaza de armas, lo cual hizo regresar a los trabajadores a prestar sus servicios.

Por su parte, los trabajadores ferrocarrileros también tuvieron movimientos de huelga, ya que desde finales del siglo pasado existían presiones por parte de los trabajadores mexicanos para tener mejores salarios y horarios de trabajo que fueran iguales a los extranjeros. En 1903 estalló una huelga en San Luis Potosí y después en 1904 en Nuevo León, por las desigualdades entre los mexicanos y los extranjeros, incluso se celebró una reunión con los líderes de ambas partes, pero el problema no desapareció. La fricción llegó a tal grado que en Octubre de 1907 se enfrentaron los dos bandos en la estación de Cárdenas, en San Luis Potosí, teniendo como resultado dieciocho muertos.

La situación en los ferrocarriles, no era tanto porque hubiera extranjeros en la empresa, sino por las condiciones de trabajo que tenían los mexicanos, quienes fueron apoyados esta vez por las autoridades, obligando a la empresa a contratar a más mexicanos para la compañía, a tal grado fue el apoyo del Gobierno que José Ives Limantour, Ministro de Hacienda, dispuso que se emplearan auditores y telegrafistas copiadores mexicanos, medida que a los norteamericanos disgustó e incluso intentaron dejar sin efecto lo ordenado por Limantour. Los norteamericanos se declararon en huelga,

para presionar a Limantour, lo que trajo que fueran sustituidos por personal mexicano que ya sabía utilizar el equipo de trabajo.

Los obreros del departamento de reparaciones del Ferrocarril Central Mexicano en Chihuahua, se fueron a la huelga en Julio de 1906, teniendo como peticiones: "Que la Unión de Mecánicos tuviera representación oficial ante la empresa, que no se admitieran aprendices menores de 16 años ni mayores de 21 y sólo previa presentación del certificado de instrucción primaria; que no se destituyera a ningún aprendiz o mecánico sin causa justificada y que se equipararan los salarios de los mexicanos con los de los extranjeros"¹⁶. Esta huelga fue apoyada e incluso se extendió a Torreón, San Luis Potosí, Monterrey y Aguascalientes. La empresa se comprometió a estudiar la petición de los salarios, manifestando que procurarían que tanto mexicanos como extranjero, fueran tratados con atención y justicia, incluso reconocieron el derecho que tenían a pedir aumento en sus salarios. En 1908, se estalla otro movimiento a nivel nacional, a consecuencia de que "los jefes de San Luis Potosí comenzaron a discriminar a los obreros sindicalizados, tanto en los talleres como en los trenes"¹⁷.

Por lo que respecta a la minería, en 1903 en la Compañía Metalúrgica Guggenheim, los trabajadores se lanzaron a la huelga con el objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, interviniendo la fuerza policiaca disparando a los obreros y arrestándolos, afortunadamente en este conflicto no hubo muertos.

¹⁶ Basurto, Jorge. Op. Cit. P. 105.

¹⁷ Kenneth Turner, John. México Bárbaro. México, Nueva Generación Editora. Sin Edición. P. 181.

En Baja California, en las minas "El Boleo", hubo un conflicto, provocado por la empresa de nacionalidad francesa, que se negó a pagar a los trabajadores que había traído del Cantón, Estado de Tepic, sus salarios que eran altos para su época, llevando a los trabajadores a negarse a laborar. La empresa entonces denunció a los trabajadores de provocar un motín interviniendo el Jefe Político del lugar logrando que se regresaran los trabajadores a Guaymas, donde una vez que llegaron a ese lugar fueron encarcelados a petición de la empresa.

Sin embargo, se considera a dos movimientos los más importantes de la clase obrera los cuales son: Cananea y Río Blanco, en donde hubo una importante influencia e intervención del Partido Liberal Mexicano que no sólo era declarado con el aspecto laboral, sino incluso el derrocamiento de Porfirio Díaz.

Es importante mencionar, que el Partido Liberal Mexicano era dirigido por Enrique y Ricardo Flores Magón, primero en México y luego desde los Estados Unidos, utilizando el periódico "Regeneración", para propagar sus ideas, medio por el cual desde San Luis Missouri, el día Primero de Julio de 1906 publicó su programa político mismo que contenía: Reformas Constitucionales, mejoramiento y fomento de la instrucción, restricciones a los abusos del clero católico, sobre el capital y el trabajo, la propiedad de las tierras, los impuestos y puntos generales. En el capítulo relativo al capital y el trabajo "se consideraba la reducción de la jornada de trabajo, la reglamentación de los servicios domésticos y del trabajo a domicilio, la fijación del salario mínimo, la prohibición del

trabajo a los menores de catorce años, la indemnización por accidentes de trabajo, la supresión de las tiendas de raya¹⁸.

Cananea.

Esta ideología del Partido Liberal Mexicano, influyo en gran medida entre los trabajadores de Cananea, Estado de Sonora, mismos que el día 16 de Enero de 1906 constituyeron la "Unión Liberal Humanidad", encabezada por Manuel M. Diéguez, y más tarde en Ronquillo y Mesa Grande, se funda otra Organización denominada "Club Liberal de Cananea"; estas dos agrupaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, e incluso aceptaron todas las orientaciones y resoluciones que dictará la misma.

Varios fueron los factores que provocaron la huelga en el mineral de Cananea, uno de ellos fue el descontento de los trabajadores mexicanos que eran 5360, pues se encontraban en desventaja salarial con respecto a sus compañeros norteamericanos, los cuales eran 2200, ya que a los mexicanos se les asignaba los trabajos más pesados y se les pagaba de tres a cinco pesos diarios, pagándoles en moneda nacional; mientras a los norteamericanos se les pagaba en oro, tenían mejor salario, menos horas de trabajo, derecho al escalafón para ocupar los puestos superiores, entre otras condiciones que eran más favorables.

¹⁸ Melgar Bao, Ricardo. Op. Cit P 183.

El descuento de los trabajadores mexicanos, ante estas condiciones de trabajo, se vio de manifiesto en una reunión que realizó la Unión Liberal de Cananea el día 28 de Mayo de 1906 en forma secreta, con el objeto de programar un movimiento de protesta en contra de la discriminación que sufrían, de esta reunión se acordó realizar un mitin el día 30 de Mayo del mismo año cerca a Pueblo Nuevo, el cual se realizó con la presencia de más de doscientos trabajadores.

Ante los acontecimientos anteriores, la mina "Oversight", por conducto de dos mayordomos en la noche del día 31 de Mayo, "reunen a los obreros denominados Carreros y Rezagadores, para notificarles, que a partir del día siguiente, la extracción del metal se hará bajo nuevas normas, en virtud de la contratación que para ese trabajo han celebrado los citados mayordomos con la 'The Cananea Consolidated Copper Co.', cuya contratación, los reviste de amplias facultades para reducir el personal de ese departamento, para seguir pagando los mismos salarios y para exigir mayor rendimiento en sus labores a los obreros que al no ser despedidos sigan prestando sus servicios al mineral"¹⁹.

¹⁹ Araiza, Luis. Op. Cit. P. 50.

Durante esa noche los trabajadores mexicanos profundamente molestos por la decisión tomada por la empresa, discutían la mejor forma de defenderse tomando la decisión de declararse en huelga. a las cinco de la mañana del día Primero de Junio, antes de la terminación de la jornada de trabajo que era a las seis de la mañana, amotinándose los trabajadores a la salida de la mina, gritando pidiendo cinco pesos de salario por ocho horas de trabajo, e incluso los mineros que llegaban a trabajar para cubrir su turno, se negaban a ocupar sus lugares de trabajo

Poco más tarde llegaron a ese lugar Esteban Baca Calderón y Manuel M. Dieguez, líderes de la "Unión Liberal Humanidad", quienes fueron designados como representantes del movimiento de huelga: llegando también a la mina el Jefe de la Policía de los campos mineros, el Presidente Municipal Doctor Filiberto Barroso, así como el Comisario de Ronquillo Pablo Rubio y el Juez Auxiliar de la localidad Arturo Carrillo, a quienes se les expusieron los motivos de la huelga, estos funcionarios propusieron a los trabajadores que se presentaran a las diez de la mañana en la Comisaría, para discutir con los representantes de la empresa, para llegar a una solución al conflicto, en presencia de las autoridades.

Los trabajadores aceptaron la propuesta, presentándose en la Comisaría Calderón y Dieguez, junto con doce delegados más, en donde hicieron saber al apoderado de la empresa y a las autoridades los siguientes puntos:

"I.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

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

- 1) La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19).
- 2) El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos, por ocho horas de trabajo.
- 3) En todos los trabajos de Cananea Consolidated Copper, Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- 4) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de fricción.
- 5) Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes"²⁰.

El Abogado de la empresa respondió a los obreros que eran absurdas e improcedentes, las prestaciones que reclamaban. Por su parte, la autoridad presionaba a los huelguistas a reanudar sus labores sin perjuicio de seguir las pláticas de avenencia. El comité de huelga, rechazó la propuesta de levantar la huelga señalando que seguiría dicho movimiento hasta que sean resueltas sus peticiones. Por lo que, ante la posición de los trabajadores huelguistas, se les propuso que formularan en forma concreta sus peticiones, con el fin que la empresa las estudiara y contestará, a lo que los trabajadores aceptaron, terminando la reunión a la una de la tarde.

²⁰ Baca Calderón, Esteban. Juicio sobre la Guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1986 Tercera Edición. P. 51.

Una vez que había terminado la reunión el comité de huelga rindió un informe a un gran número de trabajadores que se encontraban frente a la mina Oversight, donde se acordó realizar un mitin buscando que más trabajadores se unieran al movimiento. Con dicho objetivo, los huelguistas se trasladaron a la Gran Fundición, logrando que los trabajadores que laboraban ahí se unieran a la huelga; mismo éxito que tuvieron al pasar antes por Bucavista y en la Concentración de Metales. Después los trabajadores caminaron con dirección a "La Mesa", con el objeto de que los obreros que laboraban en la maderería apoyaran la huelga, siendo este el único departamento que faltaba para paralizar todas las actividades del mineral, logrando los huelguistas el apoyo del personal que laboraba en ese lugar.

William C. Green, quien era Presidente de la poderosa Compañía Minera "The Cananea Consolidated Copper Co.", sabiendo que la manifestación se dirigía a la maderería, instruyó a los hermanos Metcall, quienes eran Jefes de dicho departamento, para que provocaran a la manifestación obrera buscando con ello justificar la violencia que emplearían para reprimir a los huelguistas.

La represión se inició cuando George Metcall, pretendió impedir la salida de los obreros de la maderería, para que no se unieran a los huelguistas, como no lo logró con una manguera rocío de agua a los manifestantes, esto provocó gran enojo a los mineros quienes contestaron con una lluvia de piedras a Metcall, quien con ayuda de su hermano William Metcall respondieron con sus rifles a disparos en contra de los huelguistas,

provocando muertos y heridos. Los obreros, ante esta situación, forzaron las puertas y lograron entrar a la maderería a la que prendieron fuego, produciendo un gran incendio, George Metcall se tiró por una ventana a la calle, y la multitud totalmente enardecida lo recibe a pedradas, a pesar de que este seguía disparando su rifle, pero los trabajadores lograron derribarlo y matarlo con su propia arma. Por su parte, William Metcall, quien seguía disparando fue descubierto en su escondite, siendo perseguido y matado con su propia arma.

Los trabajadores ante esta agresión se dirigieron con sus muertos a la Comisaría de Ronquillo, para exigir justicia al Presidente Municipal, pero cuando ya se aproximaban al Palacio, recibieron una descarga de fusilería, donde resultaron seis personas muertas, hechos que fueron vistos por las autoridades del lugar, los trabajadores ante estos hechos corrieron hacia las casas de empeño y se apoderaron de rifles, pistolas y parque, con los cuales tratan de repeler la agresión tan violenta del que eran objeto. En este segundo combate resultaron muertas diez personas, ocho mexicanos y diecisiete heridos. Cabe hacer notar que los norteamericanos quienes defendían a los intereses de William C. Green, usaron balas "Dun Dun", que eran prohibidas en todo el mundo por los terribles destrozos que producía su impacto.

Debido a estos acontecimientos, el Gobernador del Estado Rafael Izabal, por ordenes de William C. Green, solicitó ayuda militar a los Estados Unidos. Logrando que doscientos setenta y cinco "Rangers", soldados de las fuerzas rurales de Arizona al

mando del Coronel Thomas Rinning, cruzaran la frontera para proteger los intereses de la empresa, con la autorización del Gobernador, colocandolo como un traidor a la patria, al permitir el ingreso de tropas norteamericanas al suelo nacional.

Las fuerzas norteamericanas llegaron a Cananea a las nueve de la mañana del día 2 de Junio en un tren especial, encabezados por el Gobernador Izabal, siendo recibidos por Green, quien ordena que los "rangers" salieran rumbo a "El Ronquillo", para custodiar la tienda de rayn, al banco, las oficinas generales de la Compañía y demás propiedades de la empresa.

El Gobernador y Green, se dirigieron posteriormente al Palacio Municipal y después a la Comisaría de "El Ronquillo", frente a la tienda de raya, lugar desde donde escuchan a los mineros huelguistas, pero lejos de solucionar las peticiones, ordena la detención de los trabajadores que hicieron uso de la palabra, encarcelando a más de veinte obreros. Más tarde, el Gobernador se instaló en el "Club Hotel", dándole el carácter de recinto oficial.

Por la tarde del mismo 2 de Junio los trabajadores organizaron una manifestación, que tenía por objeto llegar al "Club Hotel", para hablar con el Gobernador, pero al llegar a un sitio denominado "La Mesa" fueron detenidos a disparos por los soldados norteamericanos, los obreros hicieron frente a la agresión con las pocas armas y municiones con las que contaban, terminando el enfrentamiento cuando el

Coronel Emilio Kosterlitzky, de las fuerzas rurales porfiristas, atacó por la retaguardia a los huelguistas. Resultando quince trabajadores muertos y también seis ó ocho norteamericanos.

El Gobernador que escucho las detonaciones desde el "Club Hotel", ordeno el encarcelamiento de los responsables, cumpliéndose únicamente contra mexicanos.

Como a las diez de la noche del 2 de Junio, las tropas norteamericanas abandonaron Cananea, en el mismo tren en que llegaron, bajo la custodia de los rurales de Kosterlitzky.

El 3 de Junio llega a Cananea el General Luis Torres, Jefe de la Zona Militar, quien obliga a los huelguistas a regresar a su trabajo, en un plazo de veinticuatro horas, y en caso de que se negaren serían "incorporados de inmediato a las filas de los batallones de línea del ejército regular, que combaten a los yanquis"²¹.

Debido a estos acontecimientos, algunos trabajadores se escondieron en las montañas, los demás reanudaron sus labores el día 4 de Junio. Los dirigentes de la huelga: Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón, Francisco M. Ibarra y otros cinco más, fueron detenidos.

²¹Araiza, Luis. Op. Cit. P 64.

El Gobernador los quería fusilar a la luz del día, para atemorizar a la población minera. Ramón Corral Vicepresidente de la República, le ordenó que sólo les aplicarían el rigor de la Ley y que los trasladaran a la prisión de San Juan de Ulúa, a cumplir quince años de prisión, para evitar una reacción de los mineros de Cananea.

Estos acontecimientos provocaron grandes críticas por la prensa nacional e internacional, en contra del Gobernador, por la intervención de los "Rangers", incluso fue motivo de problemas para el Presidente Díaz. Pero a pesar de la evidencias que había en su contra, Díaz lo defendió públicamente con la ayuda del Vicepresidente Corral, este último quien hizo redactar a Izabal telegramas sobre la versión oficial que se daría a los hechos ocurridos.

Hubo políticos inconformes por los informes rendidos por Izabal en forma telegráfica, llegando incluso a consignarlo al Gran Jurado de la Cámara de Diputados, con la acusación de Traición a la Patria. Siendo ayudado por Díaz y Corral, para salir absuelto de los cargos que le imputaban.

La huelga de Cananea, fue el primer movimiento en el que se reclamó la jornada de 8 horas, además de exigir la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y su mayor proporción respecto a los extranjeros que laboren en la misma empresa; bajo la influencia Flores-Magonista.

Río Blanco.

En Río Blanco, la huelga tuvo como origen la acción opresora de los empresarios en contra de la organización sindical de los trabajadores, además de la crisis económica que afectaba a la rama textil.

El alto costo de la producción, y la disminución de la demanda interna de productos textiles, provocó que los empresarios a costa de los trabajadores tomaran medidas para solucionar esta crisis. “Ya no se trataba nada más de las precarias condiciones de trabajo a que estaban acostumbrados: 14 o 15 horas diarias por un salario miserable, mermado aún más por el alza del costo de la vida y los descuentos que les hacía la empresa; ahora, con la crisis, se había decidido aumentarles el trabajo y rebajarles el salario”²². “A los obreros se les imponía la obligación de efectuar todas su compras en la tienda de raya”²³.

Ante esta situación los obreros se organizaron y fundaron en Junio de 1906 “El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco”, siendo como primer Presidente de dicha agrupación José Neira, quien era Magonista. Esta primera organización fue disuelta por ordenes de Porfirio Díaz.

²² Basurto, Jorge. Op. Cit. P. 123.

²³ Araiza, Luis. Op. Cit. P. 98.

Ante las condiciones que también vivían los trabajadores de los Estados de Veracruz, Puebla y Tlaxcala, estos se agruparon también en una organización que denominaban “Círculo de Obreros Libres”, nombre que le agregaban la de la región correspondiente.

Después de un tiempo, nuevamente los trabajadores de Río Blanco, son invitados por José Morales para organizar el “Gran Círculo de Obreros Libres”, convocatoria que los trabajadores siguen con cuidado pues Morales se auto-designó Presidente del mismo, queriendo ganarse la simpatía del Gobernador del Estado de Veracruz a través de una carta que le mando de la constitución del Círculo.

Los patrones formaron en Septiembre de 1906 el “Centro Industrial de Puebla”, mismo que era conformado por propietarios de las fábricas de hilados y tejidos, con el objeto de contrarrestar a la clase obrera.

El 20 de Noviembre de 1906, los industriales aprueban un Reglamento de Trabajo para los trabajadores que era de observancia inmediata que señalaba:

“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 autorizó 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 en un plazo de tres días”²⁴.

El objetivo que perseguían los propietarios de las fábricas al prohibir huéspedes sin el permiso del administrador, era evitar las reuniones del *Círculo*, que los obreros hacían.

EL *Círculo de Obreros Libres*, de inmediato manifestó su descontento por el Reglamento, ya que lesionaba el derecho de los trabajadores. Los obreros de Puebla en protesta abandonaron el trabajo en forma pacífica el 4 de Diciembre de 1906. Uniéndose los trabajadores de Tlaxcala, exigiendo la derogación del Reglamento y el aumento del pago por pieza de manta, ascendiendo con ello a 6800 los trabajadores huelguistas, afectando a treinta y cuatro fábricas en ambos Estados, sin que los empresarios accedieran a las peticiones.

²⁴ Trueba-Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1977. Cuarta Edición. P. 9.

El 7 de Diciembre, se llevo a cabo una reunión en el Teatro Guerrero de la Ciudad de Puebla, en donde el Presidente del Círculo de Obrero de Puebla, Pascual Mendoza informó a los obreros que los industriales no accedían al aumento de cinco y diez centavos por pieza de manta, por lo que decidieron continuar la huelga y que se extendiera en toda la República.

Los trabajadores incluso presentaron a los patrones un proyecto de Reglamento elaborado por el Círculo de Obreros Libres, al que los industriales no aceptaron.

El Arzobispo de Puebla, Ramón Ibarra y González, sirviendo a los intereses de los industriales convenció a los obreros que solicitaran la intervención del Presidente de la República, como árbitro en el conflicto, solicitud que le fue presentada a Díaz por el Arzobispo.

Los obreros nombraron una comisión para que se dirigieran a la Ciudad de México, a entrevistarse con Díaz, misma que fue integrada por Pascual Mendoza, representando a los trabajadores poblanos; Santiago Cortés, Adolfo Ramírez y Antonio Espinosa, a nombre de los huelguistas de Atlixco; José Navarro, en representación del Círculo de Orizaba; además de José Morafes del Círculo de Río Blanco; apoyados moral y económicamente por los trabajadores.

El 27 de Diciembre de 1906, recibió Porfirio Díaz en Palacio Nacional, a la comisión de los trabajadores huelguistas, reunión que se prolongo por dos horas y media manifestando el Presidente de la República, que una vez que escuchara a los dueños de las fábricas, emitiría su laudo.

Los patrones se entrevistaron por su parte en Palacio Nacional con José Ives Limantour, Ministro de Hacienda y Crédito Público, además de Jefe de los llamados "científicos", quien les habla del "recurso puesto ya en práctica en diversos países del hemisferio; el lock-out o paro patronal, que equivale al cierre automático de las fábricas, recurso muy útil en aquellos momento, para contrarrestar la solidaridad impartida a los huelguistas"²⁵.

Ante esta opción planteada por Limantour, los industriales determinan cerrar sus fábricas, las que sólo abrirían hasta que terminara la huelga en Puebla y Tlaxcala, resolución que se cumple de inmediato cerrando las fábricas de "Río Blanco, Nogales, Orizaba, Santa Rosa, Cerritos, Cocolapan, San Antonio Abad, Miraflores, La Colmena, Juanacatlán, La Horniga, La Teja, Santa Teresa, La Magdalena y Santa Rosalía"²⁶; estas fábricas no habían estado involucradas en la huelga, siendo afectadas por apoyar moral y económicamente a sus compañeros de los Estados afectados. Más tarde se unieron algunas fábricas del D.F., Estado de México, Querétaro y Guadalajara, siendo a finales de 1906, noventa y tres fábricas paralizadas.

²⁵ Araiza, Luis. Op. Cit. P. 105.

²⁶ Ibidem. P. 106.

El 4 de Enero de 1907, los representantes de los trabajadores son citados en Palacio Nacional por Ramón Corral, Vicepresidente, para que reciban de Díaz el laudo para solucionar el conflicto, documento que les fue entregado a los comisionados con la orden de darlo a conocer a todos los trabajadores, para que reanudaran sus labores el día lunes 7 de Enero.

El laudo dictado por Porfirio Díaz, obliga a los obreros a regresar a su trabajo en las mismas e incluso peores condiciones de las que tenían antes del conflicto. El laudo establecía, que el lunes 7 de Enero de 1907 se abrirían las fábricas cerradas, señalando "los obreros entrarán a trabajar en ellas sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse, o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, y a las costumbres establecidas"²⁷. Además, señalaba el compromiso de los industriales de continuar realizando estudios con el fin de uniformar las tarifas de todas las fábricas, con base en la igualdad de salarios para los trabajadores de la misma región o distrito, de acuerdo a la función del obrero, sobre la base del promedio de tarifas más altas para productos de igual clase; incluso el pago de primas para quien produzca más y mejor. Se exigía que cada trabajador tuviera una libreta, en donde el administrador anotaría sus defectos y buenas cualidades. Los industriales se obligaban en el laudo a realizar estudios en los Reglamentos de las fábricas a fin de introducir modificaciones en las que se establezcan que las multas que le fueran cobradas a los obreros se destinarían a un fondo para las viviendas y huérfanos de los trabajadores, así como eliminar los descuentos por pago de Médicos, comprometiéndose los patrones a pagar un Médico para que sea

²⁷ *Ibidem*. P. 108.

consultado por los obreros, señalando la obligación del obrero de pagar los materiales que destruya por su culpa, incluso autorizar a los trabajadores de recibir en su habitación a las personas que consideren conveniente.

El artículo quinto del laudo, establecía que cuando los obreros tuvieran que hacer una reclamación, la presentarían "personalmente, por escrito que firmarán ellos mismos, al Administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días"²⁸. Señalando que el tiempo que dure en dictarse la resolución el obrero debería seguir laborando, y si no le satisfacía el mismo una vez dictado, podrían separarse de su trabajo, buscando acabar con las asociaciones de los trabajadores.

También el laudo expresaba la obligación de los industriales de mejorar las escuelas, para impartir educación gratuita a los hijos de los trabajadores; el compromiso de no admitir a menores de siete años al trabajo, y los mayores de esta edad sólo con autorización de sus padres, con la opción de seguir estudiando para terminar su primaria.

Existía la obligación de los obreros de aceptar que los Jefes Políticos se encarguen de la dirección de los periódicos que publiquen; inclusive en el artículo noveno los trabajadores se obligaban a no promover huelgas.

El domingo 6 de Enero de 1907 a las diez de la mañana, en el Teatro Guerrero, de la Ciudad de Puebla, lleno en su totalidad, Pascual Mendoza en su carácter de

²⁸ Ibidem. P. 110.

Comisionado y Presidente del Círculo de Obreros Libres de Puebla, expuso en forma detallada como se realizaron las pláticas con el General Díaz, dando lectura al laudo, al que los trabajadores se opusieron, pues no contenía mejoras a sus condiciones, Pascual Mendoza amenazó con renunciar a su cargo si no regresaban a laborar, respondiendo los obreros con una aprobación al laudo, al término de la reunión realizaron una manifestación con el sonido de las campanas de la Catedral.

José Morales como Presidente del Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, hizo lo mismo en el Teatro Gorostiza de Orizaba, Veracruz, a las diez de la mañana, estando presentes trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, pero al rendir su informe existió un total repudio al laudo y al mismo Morales, asamblea en donde no se llegó a un acuerdo.

El 7 de Enero de 1907, en Río Blanco, los trabajadores al oír el silbato de la fábrica acuden a su puerta de entrada, existiendo en los obreros un gran rechazo por el laudo, y después de una larga discusión acuerdan no volver a sus labores.

Al mismo tiempo, en la tienda de raya propiedad de Víctor Garcín, que estaba enfrente de la fábrica, que tenía como nombre comercial "El Centro Mercantil", donde se aceptaban los vales con los que les pagaban a los obreros, las esposas de estos, le solicitaron a Garcín a crédito artículos de primera necesidad, negándose este, insultando a las mujeres.

Margarita Martínez, al ver la actitud de Garcin, va a decirles a los trabajadores las injurias de las que fueron objeto, incitando a los obreros a vengarse, con lo cual la población decide saquear la tienda y después incendiarla, para hacerse justicia.

Ante estos acontecimientos, llega al lugar Carlos Herrera, Jefe Político de Orizaba, para restablecer la calma sin lograrlo; la población en cambio se dirigió a la cárcel a liberar a los presos, los cuales se unieron a los obreros.

La población enardecida, se dirigió a Nogales, donde los trabajadores de ese lugar se unen a la multitud, y saquean la tienda de raya denominada "El Centro Comercial", también propiedad de Garcin, y una vez que se apoderaron de la mercancía, también la incendiaron.

Posteriormente la población, se dirigió a Santa Rosa, donde vacían la tienda de raya de nombre "El Modelo", siendo propiedad de Garcin, y también después de saquear la mercancía le prenden fuego a la tienda.

Después de estos sucesos, la multitud se regresa a Nogales y Río Blanco, saboreando la victoria sin saber lo que les esperaba a su regreso.

Díaz, al enterarse de los hechos, ordenó que salieran de la Capital hacia Río Blanco un tren especial a mando del General Rosalino Martínez, Subsecretario de

Guerra, acompañado del Coronel Francisco Ruiz, y del 24 Batallón de Infantería, para enfrentar la situación.

La población cuando regresaba al pasar por una curva en donde estaban los límites de Nogales y Santa Rosa, son interceptados a balazos por el 13vo. Batallón de Infantería al mando del Coronel José María Villarreal, caen varios muertos y heridos, dispersándose la multitud, huyendo a refugiarse a las montañas.

Los combates del 7 de Enero, se prolongaron todo el día, los soldados armados y la población contestaba con piedras. En la noche incendian la casa de José Morales, a quien consideran traidor a la patria.

El 8 de Enero a las dos de la mañana, llega a Santa Rosa de la Capital el tren especial enviado por Díaz, de inmediato el Coronel Rosalino Martínez, instala su cuartel general en la fábrica de hilados y tejidos de Santa Rosa, y toma como primera medida destituir al Jefe Político de Orizaba Carlos Herrera, nombrando al Coronel Francisco Ruiz en su lugar, por ordenes de Limantour; se dice que esta decisión fue tomada porque Herrera simpatizaba con las ideas de los obreros, además que supuestamente se negó a que el 13vo. Batallón de Infantería, dispararán a la población desde que comenzaron los hechos en Río Blanco.

El Coronel Francisco Ruiz, ordena como Jefe Político el levantamiento de los cadáveres, mismos que son cargados en tres góndolas de ferrocarril sin ser identificados los cuerpos. “Una góndola se corta del tren en la ciudad de Orizaba, y en fosa común del Cementerio Municipal son sepultados una parte de cadáveres de los trabajadores textiles de los Cantones de Orizaba. Las otras góndolas siguen en ruta hacia Veracruz, sin que se conozca con certeza lo que se hizo con los cadáveres restantes; las informaciones recogidas aseguran que fueron arrojados al mar”²⁹.

El 24 Batallón de Infantería, al mando del Capitán Arturo Alvarez, inicia una persecución en las montañas para detener a los trabajadores que ahí se refugiaban, teniendo éxito en los cerros de Santa Catarina y La Cueva.

La policía de Orizaba realizó varias aprehensiones en Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, con la ayuda de un grupo de mujeres, mismas que les indicaban el domicilio de los obreros que participaron en los sucesos, traicionando a la clase trabajadora.

Se menciona, que “en menos de 3 días fueron ejecutados más de 200 prisioneros”³⁰, que los mismos eran fusilados de diez en diez, sin interrogatorio alguno.

El 10 de Enero, las autoridades civiles y militares, además de los industriales buscaron reanudar las labores en las fábricas y para ello realizaron promesas a los

²⁹ Ibidem. P. 121.

³⁰ Basurto, Jorge. Op. Cit. P. 136.

trabajadores, donde ofrecían “el pago del salario diariamente, ofrecen estudiar un nuevo reglamento, y dar todas las facilidades a los trabajadores, para que libremente, hagan sus compras en las casas comerciales de la localidad”¹¹, entre otros ofrecimientos. Pero, a pesar de ello tuvieron que pasar varios días para que regresaran a su trabajo.

El resultado de los acontecimientos ocurridos en la región de Orizaba, se observa en el número de trabajadores que laboraban antes, los cuales era 7083, y sólo 5512 de ellos regresaron a trabajar, siendo una diferencia de 1571 obreros, cifra en la que se encuentran: Muertos, heridos, presos y los que emigraron a otras poblaciones.

Muchos de los trabajadores que fueron detenidos, fueron procesados y mandados a cumplir sus condenas en las mazmorras de San Juan de Ulúa.

Al igual que en Cananea, el Gobierno dio su versión oficial sobre los hechos ocurridos en Río Blanco, mencionando que “los disturbios habían tenido como causa mediata la división de los dirigentes del Círculo por ambiciones personales”¹². Señalaban dos causas inmediatas, la primera el alcohol y la segunda a los agitadores subversivos, probando esta última, supuestamente en el hecho de que los trabajadores de Puebla regresaron a su trabajo, satisfechos con el laudo dictado por Díaz.

¹¹ Araiza, Luis. Op. Cit. P. 128.

¹² Basurto, Jorge. Op. Cit. P. 137.

“La pronta y drástica acción del gobierno federal, junto con la rígida supervisión a la que estuvieron sometidos los obreros, destruyó completamente el Gran Círculo de Obreros Libres”³³.

“Los sucesos de Rlo Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo -después del paro patronal-, por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya -y no en contra de la empresa-”³⁴. Incluso, es utilizada para prohibir posteriormente las tienda de raya.

2.- LEGALES.

Los antecedentes legales de la huelga son divididos en tres etapas, de acuerdo a su evolución en el mundo, las cuales son: Huelga-delito, huelga-tolerada y huelga-derecho.

En la primera etapa huelga-delito, se caracteriza por la prohibición para constituir coaliciones de trabajadores, que defendieran sus intereses comunes, además de prohibir las huelgas. Etapa la cual fue influida por tres circunstancias importantes: Primero, “el

³³ Clark, Marjorie, Ruth, *La Organización Obrera en México*. México, Ediciones Era, 1979. Primera Edición. P. 19.

³⁴ De Buen L., Néstor. *Derecho del Trabajo, Tomo Primero*. México, Editorial Porrúa, 1989. Séptima Edición. P. 292.

ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio”³⁵; Segundo “la elevación de la propiedad privada en el art. 17 de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano en 1789 a la condición de derechos naturales de los hombres”³⁶; Tercero, “las consecuencias de la libertad humana, que consisten, de conformidad con el artículo cuarto de la misma Declaración en poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la Ley, que las que aseguran a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos”³⁷. Esta etapa también es llamada era de la prohibición.

Durante la etapa de huelga-delito, impero el individualismo y el liberalismo. El individualismo prohibía las asociaciones y coaliciones entre los gobernados, que tuvieran como fin la defensa de sus intereses, ya existía la idea de que entre el Estado y el individuo, no deberían existir entidades intermedias. Lo anterior, dio como resultado que en Francia se dictara la Ley Champlier, que prohibía la formación de asociaciones profesionales, ya que las consideraba en contra de la libertad de trabajo. Por otra parte, “el liberalismo absoluto vedó al Estado toda injerencia en las relaciones sociales que no tuviera como fin resolver los conflictos que se suscitasen entre los gobernados con motivo del libre ejercicio de su actividad”³⁸.

³⁵ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Segundo. México, Editorial Porrúa, 1989. Quinta Edición. P. 570.

³⁶ Ibidem. P. 570.

³⁷ Ibidem. P. 570.

³⁸ Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. México, Editorial Porrúa, 1989. Vigésimosegunda Edición. P. 687.

En la etapa de huelga-tolerada, se caracteriza por la libertad de coalición, como una libertad natural de reunión y asociación. En esta era, a pesar de que las huelgas ya no eran prohibidas, ni constituían delitos, no estaba regulada ni protegida por ninguna Ley. Pasando la huelga del rigor de las Leyes Penales, al Derecho Civil, en donde los patrones podían "rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo; además, a utilizar nuevos trabajadores y aun a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica"³⁹.

En la etapa de huelga-derecho, llamada también era de la reglamentación legal de las instituciones, se caracteriza porque en algunos países se regulan instituciones del derecho colectivo de trabajo, como son: Las asociaciones profesionales y las convenciones colectivas. La huelga sigue libre y no reglamentada en la mayoría de los países con excepción de algunos.

En México, encontramos la era de la prohibición en lo establecido en el Código Penal de 1871, que señalaba en su artículo 1925, lo siguiente:

"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 cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que

³⁹ De la Cueva, Mario. Op. Cit. P. 571.

suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”⁴⁰.

En esta etapa de la huelga-delito, en México, los trabajadores enfrentaron una total represión en las huelgas, motivada por la tipificación como delito, por el Código Penal, mismo que no prohibía las asociaciones profesionales sino los motines que tuvieran por objeto elevar los salarios; dicha disposición no se aplicó durante el siglo XIX, pero posteriormente Porfirio Díaz la utilizó para acabar con las huelgas que estallaron durante su dictadura.

La huelga-tolerada, se establece en México desde la Constitución Liberal de 1857, señalando la libertad de trabajo unida a la libertad de no trabajar, al patrón en libertad de seguir sus actividades en la fábrica con los trabajadores que no se unían a la huelga. “En esas condiciones el derecho de huelga se ejercía como derecho individual de los trabajadores a no presentarse a sus labores, sin ninguna protección legal, o sea como un paro obrero tolerado, pero desprovisto de garantías jurídicas”⁴¹.

El 19 de Septiembre de 1916, Venustiano Carranza al triunfo de la Revolución de 1910, convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, que se celebraría en Querétaro, para reformar la Constitución de 1857, para adaptarla a la realidad del país, el cual empezaría desde el Primero de Diciembre.

⁴⁰ Citado por De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero. PP. 278 y 279.

⁴¹ Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. P. 139.

El Primero de Diciembre de 1916, una vez que se inauguran las sesiones del Congreso, Carranza presentó un proyecto de reformas a la Constitución; que en lo referente a los derechos de los trabajadores, sólo señalaba lo siguiente: Otorgaba al Poder Legislativo Federal, la facultad de expedir leyes en materia de trabajo. En el artículo 5, sólo obligaba a que: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles"⁴².

Se integro una Comisión encargada de dictaminar el proyecto al artículo cinco presentado por Carranza, dando motivo a varias sesiones de debates, donde se discutió sobre las garantías de seguridad jurídica para el trabajo. Fueron en las sesiones 23, 24 y 25 de la Asamblea, celebradas los días 26, 27 y 28 de Diciembre de 1916, las que pasaron a la historia no solamente en México sino inclusive a nivel mundial, ya que por primera vez en nuestro país y en el mundo se implantaban garantías sociales dentro de una Constitución, para regular las relaciones individuales y colectivas entre la clase patronal y la trabajadora.

Grandes discursos se dieron en esas sesiones, como los de Victoria representante de Yucatán, Froilán Manjarrez, Fernández Martínez, Cravioto y Macías.

⁴² Citado por Davalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1991. Segunda Edición. P. 42.

Cravioto, el día 28 de Diciembre de 1906, en la sesión 25 dio un gran discurso, manifestando entre otros aspectos lo siguiente:

“Presentamos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí; pues, como en Francia, después de una revolución, a tenido el honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar al ser una Constitución los sagrados derechos del obrero”⁴¹.

Lo anterior, demuestra los gran debates que se dieron ante la presentación de diferentes dictámenes a la Constitución, que posteriormente darían origen al artículo 123.

En la sesión 40 ordinaria, celebrada el día 13 de Enero de 1917, fue presentado un proyecto del artículo 123 Constitucional, por los Diputados: Pastor Rouaix, Victoriano E. Góngora, E. B. Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael De los Rios, Silvestre Dorador y Jesús De la Torre. Proyecto, que después de varias sesiones de discusión dio origen con algunas modificaciones al artículo 123 Constitucional, dentro del capítulo “Del Trabajo y de la Previsión Social”.

Fue en la sesión 58 ordinaria, celebrada el día 23 de Enero de 1917, cuando se votaron los artículos 5 y 123, los cuales fueron aprobados por ciento sesenta y tres votos.

⁴¹ Citado por Rocha Bandala, Juan Francisco, Et Al. La Competencia en Materia Laboral. México, Cárdenas Editor, 1975. Primera Edición PP. 48 y 49

Quedando el artículo 123, dentro de las garantías sociales, ya que regula las "relaciones individuales y colectivas entre la clase patronal y la trabajadora y sus respectivos miembros"⁴⁴; a diferencia de las garantías individuales que regula las relaciones entre gobernantes y gobernados.

Con la aprobación del artículo 123 Constitucional por el Congreso Constituyente de Querétaro, se inicia en México la tercera etapa de huelga-derecho; al ser la huelga jurídicamente protegida como un Derecho Constitucional.

Por lo que respecta a los debates que se llevaron a cabo por la huelga, estos se empezaron cuando en la sesión 17 ordinaria del día 19 de Diciembre de 1916, fue presentado el proyecto del artículo quinto de la Constitución a la Asamblea; sin embargo, este proyecto fue turnado a una Comisión Dictaminadora, la cual debería considerar algunas modificaciones y propuestas entre las que se encontraban el derecho de huelga, para elaborar un nuevo proyecto de artículo.

Macías, en su discurso del día 28 de Diciembre de 1916, en la sesión 25 ordinaria al hablar del proyecto de la Ley del Trabajo, que le había encargado Carranza, señalaba que la misma reconoce como derecho social económico a la huelga, mencionando además que "reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, sino que es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica"⁴⁵.

⁴⁴ Burgoa, Ignacio. Op. Cit. P. 697.

⁴⁵ Citado por De la Cueva, Mario. Op. Cit. P. 575.

El 13 de Enero de 1917, en la sesión 40 ordinaria, se dio lectura al proyecto presentado por la Comisión integrada por: Pastor Rouaix, Victoriano E. Góngora, E. B. Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael De los Rios, Silvestre Dorador y Jesús De la Torre; mencionando en su exposición de motivos del proyecto lo siguiente:

“Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia”⁴⁶.

El proyecto del artículo que presento dicha Comisión señalaba en sus fracciones XVII y XVIII, lo siguiente:

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

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

⁴⁶ Ibidem P. 575 y 576.

El 23 de Enero de 1917, en la sesión 57 ordinaria, se dio lectura al dictamen que recayó al proyecto del artículo, sobre las bases de reglamentación obrera. Dicho dictamen proponía se creara una sección que se llamará "Del Trabajo y de la Previsión Social", que se integrará por un sólo artículo 123; además el dictamen señalaba en su exposición de motivos, con relación a la huelga lo siguiente:

"Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos 'Capital y Trabajo', que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades"¹⁷.

De la anterior exposición de motivos, dio como resultado que en dicho dictamen en lo referente a la fracción XVIII, relativa a la huelga señalara lo siguiente:

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

¹⁷ Citado por Rocha Bandala, Juan Francisco. Et. Al Op. Cit. PP 64 y 65.

servicios que dependan del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional"⁴⁸.

Fue en la sesión 58 ordinaria, celebrada el 23 de Enero de 1917, cuando fue aprobado el anterior proyecto, lo que dio origen a los artículos 5 y 123 Constitucional. Con lo cual la huelga es desde entonces un Derecho Constitucional y legalmente protegido.

Legislación de los Estados.

Debido a que el artículo 123, facultaba tanto al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados, para expedir leyes sobre el trabajo, la mayoría de las Entidades Federativas expidieron Leyes del Trabajo; siendo Veracruz, Yucatán y Nayarit, los primeros Estados que formularon sus Leyes Locales, los demás Estados se inspiraron primordialmente en las Legislaturas de Yucatán y Veracruz, para crear sus Leyes Laborales.

En especial la Ley de Trabajo de Veracruz, del 14 de Enero de 1918, regulaba al derecho de huelga, la cual definía como un "acto concertado y colectivo, por lo cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido", de acuerdo al artículo 153 de dicha Ley. Hacía también diferencia entre los requisitos de fondo, que son las causales de la huelga, y los de forma, que son las formalidades para la suspensión del

⁴⁸ Ibidem. P. 71.

trabajo. En su artículo 154, enumeraba en forma limitada las causales de huelga, mismas que eran: "Cumplimiento del contrato (colectivo) de trabajo, su modificación en beneficio de los trabajadores, y el apoyo a un huelga lícita"⁴⁹. En su artículo 158 señalaba los requisitos formales para la huelga: Que "se desarrollara pacíficamente, que tuviera por objeto alguna de las causales señaladas en la Ley, que formularan y fundaran su petición en escrito dirigido al patrono, que éste no contestara o la hiciera en forma negativa y que se informara a la autoridad"⁵⁰. Consideraba que una huelga sería lícita cuando cumpliera con los requisitos mencionados anteriormente. Al igual que la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, el artículo 159 de la Ley del Trabajo de Veracruz, establecía que en los servicios públicos se anunciara con diez días de anticipación a la fecha señala para la suspensión del trabajo. Además señalaba en su artículo 155, que durante la huelga los efectos de los contratos de trabajo se suspenderían, sin que se terminaran. Y en su artículo 160, mencionaba el arbitraje obligatorio en la huelga.

Debido a la gran diferencia que existía en los ordenamientos laborales de cada uno de los Estados, con el paso del tiempo se empezó a hablar de la federalización de la Legislación del Trabajo.

El primer proyecto que existió para la federalización de las Leyes Laborales, fue presentado en el año de 1928, cuando era Presidente el General Calles, proyecto que fue

⁴⁹ Citado por De la Cueva, Mario. Op. Cit. P. 578

⁵⁰ Ibidem. P. 578

elaborado por el Doctor José Manuel Puig Casuaranc, mismo que fue sometido a una Convención obrero-patronal, sin tener éxito.

En 1929, fue preparado un segundo proyecto, mejor conocido como "Proyecto Portes Gil", que fue elaborado por los Abogados Delhumeau, Balboa e Iñárritu, sin embargo este proyecto nunca se discutió en las Cámaras.

El tercer proyecto, fue conocido como "Proyecto de la Secretaría de Industria", redactado por el Abogado Eduardo Suárez, siendo titular de dicha Secretaría Anrón Sáenz.

Estos tres proyectos, fueron la base para la Ley Federal del Trabajo de 1931, que tuvo su origen en las reformas que se hicieron en la fracción X del artículo 73, y en el preámbulo del artículo 123, ambos de la Constitución, reformas que facultan al Congreso de la Unión para expedir Leyes del Trabajo, misma que fue publicada en el Diario Oficial el 6 de Septiembre de 1929.

En el primer proyecto en su artículo 253, definía a la huelga como "la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores"⁵¹. Misma definición que se señalaba en el Proyecto Portes Gil, en su artículo 322, y en el Proyecto de la Secretaría de Industria, sólo se le añadió el término temporal en la palabra suspensión, en su artículo 259.

⁵¹ Ibidem. PP. 578 y 579.

Los tres proyectos, señalaban la diferencia entre los requisitos de fondo y forma de la huelga. El Proyecto Portes Gil en su artículo 323, precisaba como requisitos de fondo: "Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; celebración, revisión, modificación y cumplimiento del contrato colectivo; y huelga por solidaridad. El segundo requisito de fondo se refería a la exigencia de una mayoría... de dos terceras partes, comprobada antes de la suspensión de las labores"⁵². Los dos primeros proyectos fueron la base para el tercero, en cuanto a los requisitos formales, que más tarde pasarían a la Ley de 1931, los cuales eran: "Pliego de peticiones dirigido y entregado al patrono; señalamiento de un plazo no menor de seis días y de diez en los servicios públicos, para la suspensión de los trabajos; fijación del día y hora en que se suspenderían las labores; dejar que transcurriera el plazo que se hubiere fijado para que el empresario contestara las peticiones; y aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje"⁵³.

De los tres proyectos, el tercero mencionaba con mayor precisión a la huelga existente y a la inexistente, así como a la lícita de la ilícita, con base en lo que establecía la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, además de la imputable y de la inimputable.

Fue el 18 de Agosto de 1931, cuando se promulgo la primera Ley Federal del Trabajo, misma que se publico el 28 de Agosto del mismo año, entrando en vigor el

⁵² Ibidem. P. 579.

⁵³ Ibidem. P. 579.

mismo día de su publicación, siendo Presidente Pascual Ortiz Rubio. En esta Ley de 1931, regulaba a la huelga en el Título Quinto, al hablar de las coaliciones, huelgas y paros.

El Primero de Abril de 1970, se publicó una Ley Federal del Trabajo del 2 de Diciembre de 1969, misma que abrogó a la de 1931; regulando el derecho de huelga en su Título Octavo, donde contenía dos Capítulos, el primero sobre "Disposiciones Generales" y el segundo sobre "Objetivos y Procedimientos de Huelga".

La Ley Federal del Trabajo, tiene una reforma el 4 de Enero de 1980, con el objetivo de reubicar las disposiciones relativas al procedimiento de huelga, trasladando algunos artículos del Título Octavo en su Capítulo Segundo, especialmente los artículos 452 al 458, 460 al 465, 467, 468, 470 y 471, estableciendo con la reforma en el Título Catorce Capítulo XX en los artículos del 920 al 938; incluso se establecieron modificaciones en cuanto al fondo y forma de la huelga.

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DE HUELGA

II.- EL DERECHO DE HUELGA.

1.- CONCEPTO.

El derecho de huelga, es considerado junto con la sindicación y las convenciones colectivas, las tres instituciones que componen el derecho colectivo de trabajo. "La sindicación y las convenciones colectivas son derechos sustantivos, en tanto la huelga es un derecho adjetivo o instrumento, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva"⁵⁴. Por lo tanto, el derecho de huelga es un instrumento que los trabajadores ejercitan, como presión en contra de los patrones para forzar la solución de los conflictos colectivos, buscando alcanzar mejores condiciones de trabajo y con ello satisfacer sus demandas.

El derecho de huelga es un derecho colectivo, sin embargo es ejercitado por cada trabajador, ya que mediante su voto, a través de una coalición, se tomara la decisión en forma mayoritaria de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento.

La Constitución como la Ley Federal del Trabajo, reconocen a la coalición y a la asociación sindical, como derechos tanto de la clase trabajadora, como de los patrones, aun cuando se considera que dicha igualdad de derechos se debe a la igualdad entre todos los hombres. Sin embargo, el derecho de huelga es un instrumento de lucha únicamente de los trabajadores, para obtener mejores condiciones de vida.

⁵⁴ Ibidem. P. 591.

La huelga, se considera como un correctivo al desequilibrio que existe entre la clase trabajadora y los empresarios, ya que estos últimos cuentan con poder económico que los trabajadores no tienen, motivo por el cual nuestra Legislación Laboral establece que la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. Teniendo entonces la huelga la finalidad de "la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa, pues sin ella resurgirían los siglos de la esclavitud y la servidumbre"⁵⁵. Garantía de libertad del trabajo que se encuentra consagrada en el artículo quinto de la Constitución que dice:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento".

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 259, definía a la huelga de la siguiente forma:

"Es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

Posteriormente, con las reformas del 11 de Abril de 1941, se le agrego a la anterior definición el término "legal", después de la palabra suspensión quedando la huelga definida de la siguiente manera:

⁵⁵ Ibidem. P. 597.

“Es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”.

Nuevamente esta definición fue reformada en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 440, misma que esta vigente actualmente, la cual señala:

“Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Suprimiendo la Ley de 1970, el término “legal”, lo cual ha sido criticado, llegando a considerarse como un retroceso en nuestra Ley, ya que la suspensión del trabajo llevada a cabo por la coalición de trabajadores debe ser legal. Ajustándose a los requisitos de fondo, forma y mayoría, para que en términos de la Ley Federal del Trabajo sea protegida.

Otra de las diferencias, entre la definición de la Ley de 1931 y la de 1970, es lo relativo a la modificación a la redacción siguiente: “Suspensión resultado de una coalición”, por “suspensión llevada a cabo por una coalición”, reforma que tuvo por objeto acabar con la posibilidad de que antes de la suspensión del trabajo se comprobara que la coalición era mayoritaria.

Al hablar la actual definición de "suspensión", no se refiere a un abandono de trabajo, ni tampoco se plantea como una terminación de la relación de trabajo, sino como un instrumento jurídico de la clase trabajadora para la defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Esta suspensión del trabajo debe ser temporal, ya que de otra manera estaríamos hablando de un cierre definitivo de la empresa o establecimiento, lo cual no es el objetivo de la huelga.

El derecho de huelga, debe ejercitarse por una coalición de trabajadores, definiendo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355 a la coalición, expresando:

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Sin embargo, en la huelga la Ley Federal del Trabajo, considera a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes, de acuerdo al artículo 441.

Coalición que debe acordar mayoritariamente la suspensión del trabajo, en una empresa o establecimiento, obligando con ello a la minoría disidente y a el empresario a respetar dicha decisión; como lo establece el artículo cuarto fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

“II.- Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

A).- Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

B).- Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”.

Incluso el artículo 449, obliga a las autoridades a hacer respetar el derecho de huelga al señalar:

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

El artículo 16, define a la empresa o establecimiento de la siguiente manera:

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Definiciones que en la huelga tiene gran importancia, ya que en el artículo 442 establece:

“La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos”.

Lo anterior, da la posibilidad legal a los sindicatos de los trabajadores de optar por suspender temporalmente el trabajo, en una empresa o en uno o varios de sus establecimientos, que no existía en la Ley de 1931.

Sin embargo, si la suspensión del trabajo se limita a un establecimiento “para determinar la mayoría obrera requerida para la existencia del estado legal de huelga, deberán considerarse, exclusivamente, los trabajadores del establecimiento”⁵⁶.

“Para los intereses del sindicato, que se suspendan temporalmente las labores sólo en determinadas dependencias del total de las empresas (establecimientos), sin afectar otras en que subsista la obligación indiscutible de pago de salarios pero no pudiendo materialmente funcionar, esto constituye un elemento de mayor presión sindical y el mejor uso de dicha presión en su caso puede ser benéfico para los trabajadores”⁵⁷.

⁵⁶ *Ibidem*. P. 600.

⁵⁷ Esponda, Gonzalo A. *La Huelga-Objeto*. México, Confederación de Trabajadores de México, 1976. Sin Edición. P. 9.

2.- TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.

La fracción XVII, del artículo 123, del apartado "A", de la Constitución, reconoce que la huelga es un derecho de los obreros, lo que significa que otorga a todos y cada uno de los trabajadores dicho derecho.

Por otra parte, la fracción XVIII, señala que el objeto de la huelga es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, lo que le da una finalidad colectiva a este derecho al hablar del trabajo y del capital.

La Ley Federal del Trabajo, al hablar de la definición legal de la huelga en el artículo 440, señala que "es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"; coalición que conlleva un carácter colectivo, en donde el voto de cada uno de los trabajadores en forma mayoritaria determinara la existencia legal del estado de huelga.

Anteriormente, se consideraba que la coalición era la titular del ejercicio del derecho de huelga, en virtud que se desprendía de la definición legal de la huelga que la suspensión del trabajo era resultado de una coalición de trabajadores; incluso esto era utilizado como una maniobra legal de los patrones quienes señalaban que los trabajadores no cumplían con la formalidad de la coalición, a pesar de estar organizados en sindicatos.

Esto llevo a adiconnr el 31 de Diciembre de 1956, un segundo párrafo al entonces artículo 258, en donde se establecía que: "Para los efectos de este Título, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente", adición que actualmente se encuentra en el artículo 441.

Con la anterior adición, se puede establecer claramente, que los sindicatos son los titulares del ejercicio del derecho de huelga, como representante de la voluntad de la mayoría de los trabajadores.

Por lo tanto, el sindicato tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, a nombre de los trabajadores de una empresa o establecimiento que se encuentren afiliados al sindicato emplazante.

3.- OBJETOS DE LA HUELGA.

El artículo 450, señala los objetos de la huelga, al establecer lo siguiente:

"La huelga deberá 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 periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

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

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

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

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

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

Los objetivos de la huelga, establecidos en las fracciones de la I a la IV, y la VI, ya eran contemplados en la Ley de 1931 en el artículo 260, sin embargo es importante aclarar que dicha Ley no tenía ningún artículo relativo al contrato-ley, con la sustantividad y autonomía que actualmente tiene, ni tampoco existía ninguna distinción entre empresa y establecimiento.

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

En esta fracción I, se reprodujo la fracción XVIII, del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución, debiendo considerarse este objeto de la huelga como un objetivo genérico, el cual debe estar ligado a alguno de los objetos previstos en las demás fracciones, del artículo 450, ya que esta primera fracción no puede constituir aisladamente una causa concreta de huelga.

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

Este objeto es el mejor instrumento para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, ya que mediante la celebración del contrato colectivo se normaran las relaciones entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, el contrato colectivo de trabajo sólo puede celebrarse con la existencia de un sindicato, quien conforme a la actual Ley Federal del Trabajo, es el único legitimado para su celebración. Sindicato, que debe estar legalmente constituido y registrado, teniendo cuando menos dos trabajadores afiliados en la empresa o establecimiento.

Por otra parte, el artículo 923 que fue introducido en el año de 1980, señala entre otros aspectos lo siguiente:

“No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga... cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente”.

Lo anterior, para dar seguridad jurídica al procedimiento de huelga, para evitar el estallamiento cuando tenga por objeto firmar un contrato colectivo, ya que la empresa o establecimiento estaría imposibilitada legalmente para celebrar un nuevo contrato, al encontrarse vinculado con otro. Pero, a pesar de esto, es indudable que esta facultad es un exceso de parte del Legislador, pues de acuerdo a nuestra Constitución, sólo la Junta Conciliación y Arbitraje, integrada en forma tripartita, puede resolver los conflictos o diferencias entre el capital y el trabajo, que no puede desempeñar individualmente el Presidente de la Junta.

Antes de la entrada en vigor del artículo 923, ni la Ley de 1931, ni tampoco la de 1970, contenían alguna disposición al respecto, sin embargo, existía la costumbre de no dar entrada a los emplazamientos a huelga cuando se daban dichos supuestos.

Por lo que respecta, a la revisión del contrato colectivo de trabajo, como objeto de huelga, debe observarse lo establecido en el artículo 399, que dice:

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

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

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

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

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

Revisión, que tendrá por objeto establecer las nuevas condiciones de trabajo que regirán en el nuevo periodo de vigencia del contrato colectivo.

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

La Ley de 1970, dio una nueva sustantividad y autonomía al contrato-ley, distinguiéndose del contrato colectivo en virtud de que no depende de un patrón, el celebrar un contrato-ley o revisarlo.

Además, al hablar del contrato colectivo se utiliza el término "titularidad", al señalar el sindicato que representa el mayor interés profesional, y en el contrato-ley se emplea el de "administración".

Dando el artículo 404, la definición de contrato-ley, al señalar:

"Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

Siendo requisito de los Sindicatos para obtener de los patrones la celebración del contrato-ley, cumplir con lo establecido en el artículo 406, que menciona:

“Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional”.

Una vez que sea presentada dicha solicitud; y sea procedente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o el Gobernador del Estado, donde se presente o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se tratara de industrias de jurisdicción local; convocaran a una convención, a los sindicatos de los trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados, en donde se acordara un convenio por ambas partes.

Este convenio, deberá ser aprobado, en términos de lo que establece el artículo 414, que expresa:

“El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional”.

También existe en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 415 al 417, el procedimiento por medio del cual un contrato colectivo puede ser elevado a contrato-ley.

El artículo 419, establece las normas conforme a las cuales se debe revisar el contrato-ley, señalando lo siguiente:

“En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I.- Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patronos llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta”.

Por lo tanto, conforme a los artículos 406 y 419, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, son los únicos que pueden ejercer el derecho de huelga. Para la celebración de un contrato-ley y para exigir su revisión.

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

Este objeto, tiene como característica, que se condiciona a que el contrato colectivo o el contrato-ley hubiese sido violado, limitándose a las empresas o establecimientos.

Al invocarse este objeto de huelga, debe tomarse en cuenta que las violaciones deben de ser de naturaleza colectiva, que afecten a los intereses generales de los trabajadores.

Además, en el escrito de emplazamiento a huelga deben precisarse las violaciones, ya que en caso de señalarse en forma genérica no se configura este objeto de la huelga. Incluso, debe mencionarse la forma en que pueden ser reparadas por la empresa o establecimiento.

Las violaciones deben ser "de tal naturaleza que afecten el equilibrio entre los factores de la producción, pues si son notoriamente insignificantes no podrían constituir objeto de huelga, al relacionarlo con el objeto genérico de la fracción I del artículo 450"⁵⁸.

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

En este objeto de la huelga, es falso que cualquier violación a las disposiciones legales sobre el reparto de utilidades puede ser motivo de la huelga; pues la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 121, establece el derecho a formular objeciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Sin embargo, aun cuando la Ley no establece que disposiciones legales pueden motivar este objeto, se considera que sólo puede invocarse esta fracción quinta, cuando

⁵⁸ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. México, Editorial Esfinge, 1993. Séptima Edición. P. 304.

existan obligaciones patronales relativas a derechos colectivos, ya sea establecidas en los contratos colectivos de trabajo o de los contratos-ley, entre las cuales pueden aceptarse:

A).- Cuando no proporcione el patrón, copia de la declaración anual del impuesto sobre la renta, ni pone a disposición de los trabajadores los anexos correspondientes; artículo 121, fracción I.

B).- Cuando el patrón se niegue a formar la Comisión Mixta que establece el artículo 125, fracción I, con los representantes patronales, para determinar la participación de cada trabajador en la utilidades de las empresas.

C).- Cuando el patrón no ponga a disposición de la Comisión Mixta, las listas de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos de que disponga, para que determine la participación de cada trabajador en las utilidades de las empresas.

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

Este objeto de la huelga, es conocida como la huelga por solidaridad, que es considerada contraria a lo establecido en la fracción XVIII, apartado "A", del artículo 123 de la Constitución, en virtud de que con ella no se busca el equilibrio entre los factores de la producción, no reuniendo con ello el requisito de fondo exigido por la Ley.

En este objeto, los trabajadores huelguistas solidarios, no buscan un fin propio, sino apoyar a los trabajadores de otra empresa o establecimiento que este en huelga, buscando una mayor presión en contra del patrón principal y con ello una más pronta solución al conflicto. Por lo tanto, al ejercerse la huelga por solidaridad debe existir otra huelga, llamada principal.

Al invocarse en el escrito de emplazamiento la huelga por solidaridad, esta debe tener una finalidad pura, es decir, solamente apoyar otra huelga, sin exigir los trabajadores solidarios otro objeto a su patrón, como puede ser el exigirle el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, el hecho de que la huelga por solidaridad tenga muy poco uso, se debe a que los trabajadores solidarios no tienen derecho a exigir el pago de salarios caldos, que se genera durante la suspensión del trabajo, en términos de lo que establece la parte final del artículo 937, que señala:

“En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley”.

La huelga por solidaridad es considerada el antecedente de la huelga general, misma que es esencialmente de tipo política, con un fin antigubernamental.

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

En cuanto a la revisión de los salarios en los contratos colectivos de trabajo, este objeto de la huelga, señala que debe observarse lo dispuesto en el artículo 399 bis, que establece:

“Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo”.

Por otro lado, en la revisión de los salarios en los contratos-ley, deberá observarse lo establecido en el artículo 419 bis, que señala:

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

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efecto la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley”.

CAPITULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

III.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

1.- REQUISITOS LEGALES PARA EL EMPLAZAMIENTO.

El ejercicio del derecho de huelga, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, está condicionado al cumplimiento de tres requisitos, los cuales son:

- A).- El requisito de fondo;
- B).- El requisito de mayoría; y
- C).- El requisito de forma.

Los cuales determinaran la procedencia de la huelga, y pueden determinar su calificación, sin embargo no afectan el "hecho mismo de la suspensión concertada de las labores, la que puede producirse con todas sus consecuencias al margen de las condiciones mencionadas"⁵⁹.

Requisito de fondo.

El requisito de fondo, encuentra su fundamento en lo establecido en el artículo 123 Constitución, apartado "A", fracción XVIII, al señalar:

⁵⁹ De Buen L., Néstor Derecho del Trabajo, Tomo Segundo México, Editorial Porrúa, 1992. Novena Edición, p. 896.

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Por otra parte, el artículo 450, establece los objetivos que debe tener una huelga en sus siete fracciones, los cuales son el requisito de fondo, mismos que explique cada uno de ellos en el capítulo segundo, número 3, de la presente Tesis.

Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el artículo 451, fracción 1, que señala:

"Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior".

Para ejercitar el derecho de huelga, es necesario precisar cualquiera de los objetivos establecidos en el artículo 450, dentro del pliego de peticiones, sin que sea obligatorio probar si sean ciertos, es decir basta mencionarse el objeto de la huelga para tener por cumplido el requisito de fondo. Ya que dentro del procedimiento de huelga, sólo se comprueba el fondo del conflicto, si los trabajadores lo someten al arbitraje, como lo expondré más adelante.

ESTA TEXAS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Requisito de mayoría.

Este requisito de mayoría, se encuentra establecido en el artículo 451, fracción II, que señala:

“Para suspender los trabajos se requiere:

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento”.

Esta mayoría debe entenderse absoluta, es decir, la mitad más uno del total de los trabajadores de una empresa o a uno o varios de sus establecimientos, en los que se suspendan los trabajos por motivo del ejercicio del derecho de huelga.

Sin embargo, en la segunda parte de la fracción antes señalada dispone lo siguiente:

“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 en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.

Es importante señalar, que esta segunda parte de esta fracción, hace referencia al artículo 460, el cual fue derogado siendo actualmente el artículo 929, que establece el procedimiento para la declaración de inexistencia de la huelga.

Es aquí, en la segunda parte de esta fracción, donde desafortunadamente nuestra Ley, actualmente sólo considera el requisito de mayoría, después de estallada la huelga, y nunca antes de la suspensión de los trabajos.

Por lo que esta mayoría sólo se puede acreditar en el procedimiento de la calificación de la huelga, como se desprende de lo establecido en el artículo 459, fracción I, que señala:

“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”.

Siendo la prueba del recuento, la única para acreditar el apoyo de la mayoría de los trabajadores a la huelga.

Sin embargo, el procedimiento para la calificación de la huelga, alarga más el tiempo que durara la suspensión de los trabajos en una empresa o sus establecimientos, lo cual no sólo afecta a esta, sino incluso daña a los trabajadores, ya que dejarían de

percibir sus salarios; por lo tanto es necesario, una reforma en cuanto al requisito de mayoría, como lo señalo en el capítulo quinto de la presente Tesis.

Requisito de forma.

El requisito formal se cumple, con el estricto cumplimiento a lo establecido en el artículo 920 y del 938, si se trata de contrato-ley, por parte del sindicato emplazante, relativo a los requisitos que se deben reunir en el pliego de peticiones, en donde se debe anunciar la intención de ejercer el derecho de huelga si en un plazo determinado no son satisfechas las mismas, con lo cual se inicia el procedimiento de huelga.

Requisito de forma, que es indispensable para la declaración de existencia de una huelga.

En cuanto a los requisitos del pliego de peticiones, y sus efectos, lo tratare en los siguientes puntos del presente capítulo.

2.- EL PLIEGO DE PETICIONES.

Toda huelga atraviesa por tres etapas: Gestación, prehuelga y huelga estallada; por lo que respecta al periodo de gestación, "se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes"⁶⁰

En el periodo de gestación solo intervienen los trabajadores, los cuales elaboraran el pliego de peticiones. Abarcando este periodo hasta antes de que se presente dicho pliego petitorio a la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante la autoridad del trabajo o política, cuando la empresa o establecimiento se encuentre en un lugar distinto al en que resida la Junta, como lo prevé la fracción II del Artículo 920.

El pliego de peticiones, deberá cubrir los requisitos que establece el artículo 920, en su fracción I, que señala:

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

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga".

⁶⁰ Cavazos Flores, Ballazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. México, Editorial Trillas, 1992 Séptima Edición. P. 306.

De esta primera fracción, se desprende que el pliego de peticiones deberá ser siempre por escrito dirigido al patrón. Es decir, se debe señalar la denominación o razón social de la empresa o establecimiento, o en su caso el nombre si el patrón es persona física, indicándose el domicilio del mismo.

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo, no lo establece como requisito, se acostumbra que en el pliego de peticiones, la persona o personas que lo formulan y lo dirigen a la empresa o establecimiento, señalan el carácter con el que actúan y la forma como lo acreditan, cuidando que los mismos tengan facultades para ello dentro de los estatutos del sindicato, para evitar cualquier objeción a la personalidad por parte del patrón o un tercero.

La legitimación procesal de quien presenta el pliego de peticiones, en representación de un sindicato tiene como fundamento legal, el contemplado en el artículo 376, que establece en su primer párrafo:

“La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos”.

Por lo que respecta a los estatutos, que tienen su fundamento legal en el artículo 371, si en los mismos se establece “que para emplazar a huelga debe tomarse el acuerdo previo de la asamblea o del Comité Ejecutivo Nacional, este acuerdo debe

De esta primera fracción, se desprende que el pliego de peticiones deberá ser siempre por escrito dirigido al patrón. Es decir, se debe señalar la denominación o razón social de la empresa o establecimiento, o en su caso el nombre si el patrón es persona física, indicándose el domicilio del mismo.

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo, no lo establece como requisito, se acostumbra que en el pliego de peticiones, la persona o personas que lo formulan y lo dirigen a la empresa o establecimiento, señalan el carácter con el que actúan y la forma como lo acreditan, cuidando que los mismos tengan facultades para ello dentro de los estatutos del sindicato, para evitar cualquier objeción a la personalidad por parte del patrón o un tercero.

La legitimación procesal de quien presenta el pliego de peticiones, en representación de un sindicato tiene como fundamento legal, el contemplado en el artículo 376, que establece en su primer párrafo:

“La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos”.

Por lo que respecta a los estatutos, que tienen su fundamento legal en el artículo 371, si en los mismos se establece “que para emplazar a huelga debe tomarse el acuerdo previo de la asamblea o del Comité Ejecutivo Nacional, este acuerdo debe

demostrarse ya que, en todo caso, el Secretario General o el Comité Ejecutivo únicamente son los ejecutores de las determinaciones previamente tomadas, según también, lo dispongan los estatutos”⁶¹.

Se acostumbra también, aunque la Ley no lo señala, formular dentro del pliego de peticiones un capítulo de hechos o antecedentes, en los que el sindicato expresa al patrón el nexo que los une y los motivos por los que la huelga se encuentra fundada.

Dentro del pliego, en el capítulo especial de las peticiones, se procura concretar las mismas; y cuando la huelga tiene por objeto el exigir el cumplimiento del contrato, se pide la reparación efectiva e inmediata de las violaciones al mismo, señalándose la forma de reparación, ya sea el “otorgamiento en efectivo y de inmediato de las obligaciones de dar y el reconocimiento expreso de las obligaciones de hacer y la realización efectiva de las mismas, así como el cese de aquellos actos que por obligación de no hacer, indebidamente esté efectuando o haya venido realizando el patrón”⁶².

En el pliego, se utiliza un capítulo especial bajo el título de “aviso de huelga”, en el cual se le anuncia al patrón el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las peticiones que le formulan, huelga que estallara, ya sea en la empresa o sus establecimientos, de acuerdo a lo determinado por el sindicato emplazante, lo anterior con relación a lo señalado en el artículo 442.

⁶¹ López Rangel, Ana María, Et. Al. *Temario de Derecho Procesal del Trabajo*. México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1985. Sin Edición. PP. 136 y 137

⁶² Esponda, Gonzalo A. Op. Cit. P. 13.

Es en este capítulo del aviso de la huelga, en donde se debe expresar el día, hora y lugar del estallamiento, en que se iniciará la suspensión temporal del trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en la fracción III de este artículo 920, en cuanto al término mínimo para la suspensión de las labores, de diez días para las empresa o establecimientos que presente servicios públicos y de seis días por exclusión para las demás.

Es costumbre, por parte de algunas organizaciones sindicales, el señalar los artículos con los que fundamentan el ejercicio del derecho de huelga, dentro del capítulo de aviso de huelga, invocando los artículos 440, 441, 442, 444 y 450, este último señalando la fracción o fracciones que se aplican al objeto que se busca con la huelga.

En cuanto al requisito del objeto de la huelga, constituye un capítulo dentro del pliego de peticiones, en el cual se expresan los objetivos que se buscan con el movimiento de huelga, con base en los objetos que se establecen en el artículo 450, los cuales explique en el capítulo segundo en el número tres de esta Tesis.

Otro de los requisitos para la presentación del pliego de peticiones, lo encontramos en la fracción II del artículo 920, que establece:

“Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito

podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta".

El conducto para que el pliego de peticiones sea entregado al patrón, es por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo establece esta segunda fracción. Siendo importante la presentación del pliego petitorio a la Junta, ya que a partir de que ese momento se inicia el periodo de prehuelga.

Se acostumbra, aun cuando la Ley no lo dispone, por parte de la mayoría de los sindicatos, dirigir un escrito de remisión a la Junta de Conciliación y Arbitraje junto con el pliego de peticiones, recibiendo el patrón tanto la copia del pliego de peticiones como el escrito de remisión dirigido a la Junta.

En dicho escrito de remisión, que es firmado por las personas que lo hacen en el pliego, los sindicatos acostumbran señalar, que acompañan al mismo con el original y copia del pliego de peticiones que por acuerdo de sus miembros le formulan a la empresa o establecimiento, señalando el domicilio de la misma para que sea notificada.

Incluso, en el escrito de remisión bajo un capítulo de derecho, los sindicatos invocan los artículos con los cuales fundamentan la procedencia de la huelga, en cuanto a su procedimiento señalando entre otros a los artículos 920, 921, 924, 926, 927 y 928.

Es costumbre también por parte de los sindicatos solicitar de la Junta, en el escrito de remisión, que se le notifique a la empresa o establecimiento el pliego de peticiones y se le hagan saber al patrón los efectos o consecuencias de la notificación del emplazamiento a huelga, además que deberá dar contestación por escrito al pliego de peticiones dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación, incluso le solicitan a la Junta señale día y hora para la audiencia de conciliación, a lo que hace mención los artículos 926 y 927.

El Legislador previó para el caso de que los centros de trabajo estén muy lejanos del lugar donde se encuentra ubicada la Junta de Conciliación y Arbitraje, la posibilidad de que el pliego de peticiones sea presentado ante “la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento”, autoridades que remitiran el pliego petitorio a la Junta, una vez que lo notifique al patrón.

Finalmente, la fracción III del artículo 920, señala lo siguiente:

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

Esta tercera fracción, va más allá de lo que establece la fracción XVIII del artículo 123, apartado “A”, de la Constitución; ya que si bien es cierto la Constitución establece: “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”, dicha fracción no dispone nada de las huelgas en donde las empresas o establecimientos no desarrollen un servicio público, por lo que se considera inconstitucional, únicamente por lo que respecta a la obligación de anunciar la suspensión del trabajo con seis días de anticipación, que establece dicha fracción III del artículo 920.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, da su propia definición de lo que considera servicios públicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 925 que señala:

“Para los efectos de este capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de

gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio”.

Enumeración de los servicios públicos que son en forma limitativa, los cuales se consideran esenciales para la vida de la comunidad.

Existen dos formas, mediante las cuales la mayoría de las organizaciones sindicales, señalan el día y hora para la suspensión de las labores, las cuales son:

1.- El que la huelga estallara a los “X” días, a partir del momento en que sea notificado el patrón. Estableciéndose normalmente el término mínimo legal, ya sea que la empresa o establecimiento preste o no un servicio público; sin embargo existen sindicatos que incluso señalan un término mayor. En este caso, si llegara a existir alguna controversia en cuanto a la hora para el estallamiento, debe considerarse aquella en que el patrón sea notificado del pliego de peticiones por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2.- El de anunciar que la suspensión de las labores iniciará, para una fecha y hora fija. En donde los sindicatos señalan un término amplio, tomando en cuenta los mínimos que contempla la Ley y los retrasos que normalmente se dan en la notificación por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón.

Es importante señalar, que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, sólo establecen términos mínimos para la suspensión de las labores, pero no disponen nada en cuanto a un término máximo, lo cual puede ser utilizado en perjuicio no sólo de los patrones a sus acreedores, sino incluso de los propios trabajadores.

El día, hora y lugar para el estallamiento de la huelga debe ser cumplido tanto por el sindicato emplazante, como por los trabajadores, afiliados a dicha organización en una empresa o establecimiento, ya que si la huelga estalla antes o después del día y hora señalado o incluso del lugar, puede ser causa para solicitar la declaración de su inexistencia.

En la última parte, de esta tercera fracción se establece la forma en que debe computarse el término para la suspensión del trabajo, el cual se inicia a partir del día y la hora en que el patrón queda notificado, y se contará de momento a momento, en relación con lo que dispone el artículo 928 en su fracción III, ya que en el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles.

Por la importancia que tiene el contrato-ley, dentro del Derecho del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 938, respecto de los requisitos para el ejercicio del derecho de huelga, lo siguiente:

“Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

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

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

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

IV.- Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo sus más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas”.

Las anteriores disposiciones, se deben a la propia naturaleza del contrato-ley, ya que este señala las condiciones de trabajo en una rama industrial, las cuales se aplican a todos los trabajadores de la misma.

En cuanto al término para la suspensión de las labores, que se establece en la fracción segunda de este artículo, a diferencia del contrato colectivo, corre a partir de la presentación del escrito de emplazamiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y no a partir de la notificación al patrón.

3.- EL EMPLAZAMIENTO Y SUS EFECTOS.

El segundo de los periodos por los que pasa una huelga, es la de prehuelga, mismo que se inicia desde el día y hora en que es presentado el pliego de peticiones, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante la autoridad del trabajo o política, como lo establece la fracción II del artículo 920, hasta antes del momento en que debe suspenderse temporalmente el trabajo, "tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio... que ponga fin a la amenaza de huelga"⁶³.

Una vez que es presentado el pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente de la Junta tiene la facultad de no darle trámite a un

⁶³ De la Cueva, Mario. Op. Cit. P. 632.

emplazamiento a huelga, conforme a lo establecido en el artículo 923, si existen los siguientes supuestos:

A).- Cuando no sea formulado conforme al artículo 920;

B).- Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular el contrato colectivo, o el administrador en caso de contrato-ley; y

C).- Cuando el objeto de la huelga sea el exigir la firma de un contrato colectivo, a pesar de existir ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para el cumplimiento de esta obligación, el Presidente de la Junta deberá antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, ordenar certificar lo anterior, y en su caso notificar al sindicato promovente la resolución correspondiente.

Atribución que es considerada inconstitucional, ya que de acuerdo al artículo 123, Constitucional, apartado "A", en su fracción XX establece:

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

Incluso el artículo 14 de la Constitución, establece:

“Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento”.

Con los anteriores fundamentos Constitucionales, se observa que el Presidente de la Junta, no tiene competencia Constitucional para resolver un conflicto de trabajo, en forma individual, ni tampoco el sólo forma la Junta de Conciliación y Arbitraje; por lo que el darle la facultad de desechar un pliego de peticiones no sólo vulnera el derecho de huelga, sino incluso parecería que se deja a un lado el incidente de calificación de la huelga, en donde se debería conforme a la Ley Federal del Trabajo, resolver los requisitos del pliego de peticiones.

El artículo 921, establece la obligación de notificar el emplazamiento al patrón, al señalar en su primer párrafo:

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

Esta responsabilidad que tiene el Presidente de la Junta, de hacer llegar el pliego de peticiones, la cumple al ordenar al Actuario la entrega de la copia del escrito de emplazamiento en el domicilio del patrón.

En la Ley de 1970, en lo relativo a la notificación del emplazamiento a huelga al patrón, estaba contemplado en el artículo 453, sin embargo con las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1980, se encuentra dicha disposición en el artículo 921, e incluso con dichas reformas se amplió de veinticuatro a cuarenta y ocho horas el término en que la autoridad debe hacer llegar la copia del emplazamiento al patrón, pero a pesar de ello en la práctica difícilmente se cumple.

Por otra parte, de acuerdo a lo establecido en el artículo 928 en su fracción II , no son aplicables las reglas observadas en un procedimiento ordinario en cuanto a las notificaciones y citaciones, al establecer dicha disposición lo siguiente:

“En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

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

Es decir, en el procedimiento de huelga no se observan para las notificaciones a las audiencias y diligencias las reglas aplicables en un procedimiento ordinario, estas últimas que se rigen por lo establecido en el artículo 748, que señala:

“Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley”.

Por lo tanto, en el procedimiento de huelga, las notificaciones podrán practicarse en cualquier hora del día sin necesidad de observar la anticipación de veinticuatro horas del día y hora en que deba efectuarse una diligencia, siendo esta disposición únicamente aplicable en el periodo de prehuelga, ya que en la calificación de la huelga debe observarse lo establecido en el artículo 748, al realizar la notificación con veinticuatro horas de anticipación, para no dejar en estado de indefensión a ninguna de las partes, pues deberán ofrecer y preparar sus pruebas en términos de lo que establece el artículo 930, como explicare más adelante.

En el procedimiento de huelga, “las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas”, es decir, la notificación del emplazamiento a huelga al patrón se tendrá por hecha al entregar la copia del escrito de emplazamiento a cualquier persona que se encuentre en el domicilio del patrón, surtiendo efectos desde ese momento, no siendo aplicable lo establecido en el artículo 743 fracción III que establece:

“La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere el día siguiente, a una hora determinada”.

Otra norma en el procedimiento de huelga, la encontramos en la fracción III del artículo 928, que dispone:

“En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

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

Pues, dada la importancia que tiene el derecho de huelga, en el procedimiento que establece la Ley para su ejercicio, los términos son fatales, ya que corren de momento a momento, siendo obligación de las Juntas tener guardias permanentes para recibir las promociones de cualquiera de las partes; lo anterior buscando, que tanto los trabajadores, los patronos e incluso terceros interesados, sufran los menos perjuicios posibles.

Es importante mencionar, que las Juntas normalmente al notificarle el emplazamiento al patrón, aperciben al mismo para que señale un domicilio distinto al de la empresa o establecimiento que es afectado por la huelga, ya que en caso de no hacerlo

y que el movimiento de huelga estallara, las notificaciones subsiguientes se le harán por boletín o por estrados.

Uno de los efectos de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga al patrón, lo encontramos en el artículo 921 en su párrafo segundo, que señala:

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

Este cargo de depositario que aún sin el consentimiento del patrón, se tendrá por aceptado, el cual si no es desempeñado debidamente puede incurrir en el delito de abuso de confianza al ser un depositario infiel.

Este segundo párrafo, “se ha discutido algunas veces si esta disposición pudiera ser contraria a las garantías constitucionales consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política, por cuanto a que, sin previa audiencia, el patrón sufre una limitación en sus derechos de propiedad y de posesión y una notoria molestia”⁶⁴.

Por otra parte, es un error por parte del Legislador, el no haber establecido un periodo máximo de prehuelga, ya que las disposiciones actuales al respecto, se prestan

⁶⁴ Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1963 Segunda Edición. P. 290.

para fijar términos muy amplios, en dicho periodo, ocasionando con ello que el patrón al ser depositario de sus propios bienes, se le limita en sus derechos de propiedad y de administración, lo cual es utilizado en algunas ocasiones para cometer fraudes en perjuicio de los acreedores del patrón prestándose para ello algunas organizaciones sindicales.

Sin embargo, este segundo párrafo del artículo 921, es una medida cautelar con el fin de evitar que algunos patrones de mala fe, dispongan de los bienes de la empresa o establecimiento durante el periodo de pre huelga para eludir cualquier responsabilidad en el conflicto, garantizado con ello las prestaciones y salarios caídos a que tuvieren derecho los trabajadores si la huelga se llegara a estallar.

La obligación que tiene el patrón de ser depositario de la empresa o establecimiento, solamente existe dentro del periodo de pre huelga, terminando dicho cargo al estallar la huelga, ya que el segundo párrafo del artículo 921 limita su desempeño "por todo el término aviso". Y una vez que estalla la huelga, cuando los trabajadores colocan las banderas con el símbolo de huelga, aun cuando no esta dispuesto en la Ley, y establecen guardias en la empresa o establecimiento, ellos vigilaran que no sean sustraídos los bienes de la fuente de trabajo, impidiendo la entrada a la misma.

Para garantizar la obligación de depositario que se señala en el artículo 921, el artículo 924, establece lo siguiente:

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

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

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

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

IV.- Los demás créditos fiscales.

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

El primer párrafo de este artículo 924, es violatorio de la garantía de audiencia que establece el artículo 14 de la Constitución, ya que no señala un procedimiento en donde aquellas personas, que con la suspensión temporal del trabajo en una empresa o establecimiento, consideren que son afectados o privados de sus derechos; incluso se ha

llegado a considerar que si la suspensión se prorrogara indefinidamente, en vez de que el ejercicio del derecho de huelga proteja a los trabajadores, dicha disposición protege al patrón, ya que con ello dejaría de cumplir con las obligaciones que se tuvieran con otros acreedores, en virtud de que los privarían del derecho de ejecutar sentencia alguna.

Este primer párrafo, corresponde en parte al tercer párrafo del artículo 453 de la Ley de 1970, el cual prohibía ejecutar sentencias o practicar diligencias que afectaran los bienes de una empresa o establecimiento que eran emplazados a huelga. Dicha disposición no hacía excepción alguna sobre los derechos de los trabajadores ni en relación a crédito alguno, afectando con ello tanto a los trabajadores, como a las autoridades acreedoras y por supuesto a los demás acreedores del patrón. Con las reformas a la Ley de 1980 el artículo 924 actual, exceptúa de dicha prohibición cuando se trata de asegurar los derechos del trabajador, hasta por el importe de dos años de su salario, el pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cobro de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y los demás créditos fiscales, con la única limitante que deben practicarse dichas diligencias antes del estallamiento de la huelga, por lo que una vez estallada esta ya no se podrá practicar ejecución alguna, pues afectaría el estado de huelga. Es importante mencionar que un embargo practicado para ejecución de un crédito de trabajo, aun siendo posterior, tiene preferencia a cualquiera de los otros créditos, siempre y cuando sea practicado antes de que se finque el remate.

El artículo 924, actualmente, así como desde las reformas de 1980, ha sido desafortunadamente utilizado en no pocas ocasiones en favor del patrón, prestándose para ello muchas organizaciones sindicales, ya que al obtener prórrogas continuas al periodo de prehuelga, se evita que los acreedores de la empresa o establecimiento hagan efectivos sus derechos, e incluso se llegan a estallar movimientos huelguistas sin el consentimiento expreso de los propios trabajadores, para imposibilitar a Instituciones como el Seguro Social y el INFONAVIT el cobro de sus cuotas y aportaciones, además de no cubrir créditos fiscales y lo más perjudicial y lamentable para evitar que algunos de los trabajadores hagan efectivos sus derechos, como el pago de indemnizaciones, salarios u otras prestaciones, siendo sólo el juicio de amparo el medio para restaurar la legalidad que maliciosamente se quebranta.

Otro de los efectos de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga al patrón, lo encontramos tanto en el artículo 448 como en el 902, los cuales señalan lo siguiente:

“El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI”.

Este artículo 448, no estaba contemplado en la Ley de 1931, la cual establecía que la huelga no interrumpía la tramitación de los conflictos de carácter económico, sin embargo, la actual Ley "tiene por objeto evitar maniobras dirigidas a establecer una especie de arbitraje obligatorio"⁶⁵.

Otro de los objetivos que se persigue en este artículo, es evitar que la clase patronal ante la proximidad de la revisión de los contratos colectivos o los contratos-ley, planteasen un conflicto de naturaleza económica, para tratar con ello de nulificar los efectos del ejercicio del derecho de huelga.

El primer párrafo del artículo 448, contempla dos supuestos, uno que suspende los conflictos colectivos de naturaleza económica que estén en proceso, y otro que se impide la presentación de nuevas demandas, con el ejercicio del derecho de huelga.

Por lo que respecta al segundo párrafo del artículo 448, este contempla la excepción de lo establecido en el primer párrafo de dicha disposición, ya que en las huelgas por solidaridad no les afecta a los huelguistas solidarios, la resolución que la Junta dicte en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

⁶⁵ De la Cueva, Mario. Op. Cit. P. 639

4.- CONTESTACION AL PLIEGO DE PETICIONES.

Una vez que es notificado al patrón el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá presentar su contestación en términos de lo que dispone el artículo 922, que señala:

“El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

De lo anterior, se desprende que la contestación que realice el patrón exige que sea escrita; además debe de ser dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su notificación y debe presentarla ante la Junta.

Sin embargo, no existe ninguna disposición dentro de la Ley que establezca alguna consecuencia si el patrón no realiza su contestación, o incluso si la realiza fuera del plazo establecido. No obstante esto, con su falta de contestación, se le tiene por no aceptadas las peticiones de los trabajadores.

Si el patrón realiza su contestación en cualquier sentido, ya sea aceptando o no las peticiones que se contienen en el pliego, dicha contestación se hará llegar a los trabajadores también por conducto de la Junta.

El artículo 928 dispone en su fracción IV, lo siguiente:

“En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

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

De la anterior disposición, se desprende que la única oportunidad del patrón de objetar la personalidad del sindicato emplazante, es al momento de presentar su contestación, con lo cual sólo tiene cuarenta y ocho horas, a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, para promoverla, misma que se tramitará vía incidental y de previo y especial pronunciamiento. Dicho derecho, también lo tiene el sindicato emplazante, de objetar la personalidad del patrón, por no haber acreditado su personalidad, mismo que debe plantearse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, a la que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta dispondrá de veinticuatro horas contadas a partir de la presentación de la promoción para oír a las partes y dictar su resolución, tramitando este incidente de previo

y especial pronunciamiento, sin que pueda considerarse como una prórroga en el término fijado para la suspensión del trabajo.

Además de la notificación al patrón del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, la Junta cita a las partes a una audiencia de conciliación, antes del día y hora que se haya señalado para el estallamiento de la huelga, para procurar avenirlas.

5.- LA AUDIENCIA DE CONCILIACION.

La obligación que tiene la Junta, de citar a las partes a una audiencia de conciliación la encontramos en el artículo 926, que dispone:

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

Esta audiencia de conciliación, se debe celebrar dentro del periodo de prehuelga, en donde la Junta tiene como función principal, el procurar el avenimiento entre las partes; siendo limitada esta intervención de la Junta, ya que en dicha audiencia no podrá prejuzgar el fondo del conflicto, ni sobre la existencia o inexistencia, justificación o

injustificación de la huelga, ni tampoco sobre la razón que pudiera tener cualquiera de las partes, es decir no tiene ninguna función jurisdiccional.

“La conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias; y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o deba regular en el futuro sus relaciones jurídicas”⁶⁶.

El conciliador de la Junta, oyendo a las dos partes propondrá algunas fórmulas de solución, sin que sean obligatorias, ya que tanto el sindicato emplazante como el patrón son elementos activos en la conciliación, y por lo tanto pueden o no aceptar dichas propuestas.

“Es importante hacer referencia a las cualidades que debe tener el conciliador. De acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo pueden señalarse las siguientes:

- A).- Independencia e imparcialidad.
- B).- Dedicación.
- C).- Experiencia en relaciones humanas.
- D).- Trato cordial y amistoso.
- E).- Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones del

trabajo.

⁶⁶ Ibidem. P. 642.

F).- Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información⁶⁷.

De acuerdo, a la parte final de este artículo 926, la audiencia de conciliación, "sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez", esta disposición no tiene el alcance para prorrogar el periodo de prehuelga, sino sólo de señalarse nuevo día y hora para celebración de la audiencia de avenimiento antes del estallido de la huelga.

Este artículo 926, corresponde en parte al artículo 456 de la Ley de 1970, con la adición en cuanto a que la audiencia de conciliación sólo podrá ser diferida por una sola vez, reforma que se hizo a la Ley en el año de 1980, terminando con ello con las prórrogas excesivas que anteriormente se daban en el procedimiento de huelga, ya que la Ley de 1970 no prohibía que se diferiera la audiencia de conciliación tantas veces como se quisiera, lo cual era utilizado por algunos sindicatos para alargar el procedimiento y con ello los efectos del emplazamiento a huelga.

La audiencia de conciliación en el procedimiento de huelga, se encuentra regulada en el artículo 927, que señala:

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

⁶⁷ Citado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Solución de los Conflictos Laborales. Tomo Dos. México, 1985. Primera Edición. PP. 36 y 37.

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

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

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

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella”.

En términos de lo que dispone la fracción primera de este artículo 927, si el patrón al contestar el pliego de peticiones, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación, opuso la excepción de falta de personalidad en contra del sindicato emplazante, por considerar que no acredita su personalidad, la Junta dictará previamente su resolución oyendo antes a las partes en conflicto, y en caso de considerarla improcedente deberá de continuarse con la etapa conciliatoria. Como lo señale anteriormente, también el sindicato emplazante puede objetar la falta de personalidad del patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación que se le haga de la primera promoción de dicho patrón.

La última parte de esta primera fracción, al establecer: “Se observarán las normas consignadas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables”, da como resultado que en el procedimiento de huelga al ser un conflicto colectivo que afecta el interés social, y que además tiene normas distintas en su ejercicio, no le son aplicables las reglas para la comparecencia personal de las partes y de las comparecencias de las personas morales, que se aplican tanto en el procedimiento ordinario como en el especial que se regulan en la Ley Federal del Trabajo.

La asistencia a la audiencia de conciliación es obligatoria para ambas partes, pero es de suma importancia para el sindicato emplazante, ya que sino acude a dicha audiencia con fundamento en la fracción II de este artículo 927, “no correrá el término para la suspensión de las labores”, lo que equivale a que el emplazamiento quede sin efecto o a un desistimiento tácito, en virtud de que la huelga ya no podría estallarse en la fecha señalada.

Lo anterior, es una diferencia del procedimiento ordinario, ya que en dicho procedimiento la falta de comparecencia del actor a la etapa de conciliación e incluso a la demanda y excepciones, no implica sanción alguna, al contrario se le tiene por reproducida su demanda; situación que en el procedimiento de huelga no ocurre, ya que se requiere la comparecencia del sindicato emplazante para que se continúe con el ejercicio del derecho de huelga, pues la empresa o establecimiento “no puede quedar a expensas de la incertidumbre sobre la suspensión de las labores”⁶⁸.

⁶⁸ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia P. 577.

Por otro lado, si es el patrón el que no se presenta a la audiencia de conciliación la Junta con base en la fracción III de este artículo 927, puede utilizar los medios de apremio que juzgue conveniente para obligarlo a que concurra a la audiencia, mismas que pueden ser una multa y el auxilio de la fuerza pública. En la práctica, algunas Juntas al notificarle al patrón la fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, lo previene de la aplicación en su contra de alguna medida de apremio sino comparece a ella.

De acuerdo a la fracción IV del artículo 927, ni la audiencia de conciliación ni tampoco la inasistencia a la misma por el patrón, suspenden los efectos del aviso de huelga.

Con las anteriores disposiciones se observa el gran interés que puso el Legislador respecto de la conciliación, como un medio rápido para la solución de los conflictos colectivos que se susciten entre los trabajadores y el patrón, cuando se ejercite el derecho de huelga. La cual tiene "un carácter procesal y necesariamente obligatorio, no en cuanto al resultado sino al intento"⁶⁹.

Además de los artículos ya mencionados, en cuanto al procedimiento de huelga, también el artículo 928 señala lo siguiente:

⁶⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Solución de los Conflictos Laborales, Tomo Dos. P. 37.

“En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

A).- Falta de personalidad. B).- Incompetencia. C).- Los casos de los artículos 469, 923 y 935. D).- Declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga;

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

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

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

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

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

La primera fracción de este artículo 928, establece los casos en que debe intervenir personalmente el Presidente de la Junta para dictar su resolución, relativas a:

A).- Falta de personalidad;

B).- Incompetencia;

C).- En los siguientes casos:

1.- El contemplado en el artículo 469, en el caso de que los trabajadores sometieran el conflicto a la decisión de la Junta para dictar el laudo arbitral;

2.- El señalado en el artículo 923, referente a la resolución de improcedencia del emplazamiento, cuando el sindicato emplazante no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda la firma de un contrato colectivo, a pesar de existir ya uno depositado en la Junta;

3.- El establecido en el artículo 935, para la designación de personal de conservación o de emergencia, que deben seguir laborando después de la suspensión del trabajo; y

D).- En las declaraciones de existencia o inexistencia, licitud o ilicitud de la huelga.

Por lo que respecta a los comentarios de las fracciones II y III de este artículo 928, las señale en el número 3 del capítulo tercero de la presente Tesis, al explicar "el emplazamiento y sus efectos", a donde remito para su mayor comprensión.

La cuarta fracción del artículo 928, dispone que no serán denunciables los representantes del trabajo, del capital y del gobierno, por ninguna excusa que los impida conocer del conflicto, ni tampoco los miembros de la Junta están obligados a excusar; buscando con ello el Legislador agilizar el procedimiento de huelga. Pero admite el incidente de personalidad e incluso señala la forma de su tramitación, como único incidente, sin embargo la calificación de la huelga se tramita también en forma incidental.

La fracción quinta del artículo 928, excluye de la posibilidad tanto al sindicato emplazante como al patrón, de promover algún incidente de competencia, por lo que si alguna de las partes llegara a presentarlo la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá desecharlo, ya que dentro del procedimiento de huelga no puede promoverse dicho incidente. Incluso esta fracción no obliga a la Junta a declararse incompetente, pero si esta facultada para declararse incompetente si advierte que hay elementos para ello.

“Al respecto, la Junta sólo puede declararse incompetente después de haber hecho el emplazamiento, para que subsista la garantía de los bienes de la empresa y del local en que se encuentren instalados, por todo el término del aviso conforme a lo dispuesto en el artículo 921, y dentro del periodo de pre huelga, ya que después de estallada es improcedente esa declaratoria.

Hay que aclarar que en el caso de promoverse por los trabajadores la imputabilidad, se seguirá el procedimiento ordinario o el correspondiente a los conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso, conforme al artículo 937, y entonces la cuestión de competencia que se plantease dentro de este procedimiento se sujetaría a las normas aplicables al mismo”⁷⁰.

De acuerdo a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo la competencia en materia de trabajo, se divide por territorio y materia, ya sea federal o local, y sólo podrá ser declaratoria. Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje, se declare incompetente para conocer de un conflicto de huelga, lo notificara al sindicato emplazante para que este en un término de veinticuatro horas designe a la Junta que considere competente, y remitir el expediente a la misma. Todas las actuaciones hechas conservaran su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la nueva Junta designada competente, notifique al patrón que recibió el expediente.

A diferencia del procedimiento ordinario, en donde si una Junta se declara incompetente, que puede ser ya sea de oficio o a instancia de parte, tiene por nulo todo lo

⁷⁰ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. P. 579.

actuado en ella, en el procedimiento de huelga lo actuado en la Junta incompetente conserva su validez.

Si las partes durante la conciliación llegan a un arreglo y celebran un convenio, la Junta lo aprobara siempre y cuando no afecte los derechos de los trabajadores, con lo cual se tendría por terminado el conflicto y se ordenaría el archivo del expediente. Pero, sino existe una solución satisfactoria para ambas partes, quedan en libertad de proceder como a sus intereses convengan.

En caso de que sea inminente el estallamiento de la huelga, antes de la suspensión de los trabajos a petición del patrón, puede solicitarse a la Junta se fije un número indispensable de trabajadores para que sigan laborando en la empresa o establecimiento durante la suspensión, ya que podría perjudicarse la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos. Lo anterior con base en el artículo 935 que establece:

“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”.

Es decir, con el personal de emergencia se busca no lesionar a la empresa o establecimiento, ya que con el ejercicio del derecho de huelga sólo se busca presionar al patrón, más no el cierre definitivo de la empresa o establecimiento, ni para causarle daños innecesarios, de ahí que el personal de conservación o de emergencia sólo debe realizar trabajos indispensables para evitar perjuicios a la fuente de trabajo, sin que puedan desarrollar actividades normales. Teniendo la Junta la facultad para que una vez que escuche a las partes y de que se hubieran practicado las diligencias que juzgue conveniente, fije el número de trabajadores indispensables que deberán seguir laborando.

“Basta pensar en que en una negociación minera la suspensión de los trabajos de desagüe de las minas podría ocasionar la inundación de la mina. En cualquier otra empresa, el no mantener servicios de vigilancia puede implicar el que sufran robos las propiedades de la empresa con perjuicios para todos”⁷¹.

6.- EL ESTALLAMIENTO.

Si una vez que llega el día y hora señalado para el estallamiento de la huelga, establecido en el pliego de peticiones o en alguna prórroga del periodo de prehuelga, si el sindicato emplazante y el patrón no han llegado a un acuerdo, tendrá como resultado que los trabajadores suspendan sus labores en una empresa o establecimiento.

⁷¹ Guerrero, Euquerio. Op. Cit. P. 292.

El artículo 443, dispone lo siguiente:

“La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo”.

“Bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo”⁷².

Es aquí, desde el momento en que los trabajadores suspendan sus labores, cuando se inicia el periodo de huelga estallada.

No debe confundirse la colocación de banderas rojinegras, que no esta regulado en la Ley Federal del Trabajo, con el estallido de la huelga, ya que incluso no es obligatorio poner dichas banderas.

La huelga debe estallar precisamente el día y hora que haya sido señalado, ya que en caso contrario podría ser causa para solicitar posteriormente su inexistencia. Es por ello, que se llega a acostumbrar que en el momento del estallamiento se de intervención a un funcionario que tenga fe pública ya sea: Actuarios o Notarios, o incluso Inspectores de Trabajo, con el objeto de acreditar en caso de solicitar la calificación de la huelga, que no se suspendieron las labores en la hora y fecha señalada e incluso del lugar y área del estallamiento.

⁷² De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo México, Editorial Porrúa, 1990. Segunda Edición. P. 579.

Si la huelga estalla con un lapso corto anterior o posterior, a el día y hora señalado para la suspensión de labores produce, la acción de daños y perjuicios en favor del patrón en contra de los trabajadores, pero la huelga es existente. Sin embargo, será inexistente si la anticipación o posterioridad es maliciosa con el propósito de causar daños.

También se acostumbra al momento de suspender las labores, además de colocar banderas rojinegras, el establecer guardias de trabajadores que impidan la entrada a la empresa o establecimiento de otros trabajadores, para evitar que se siga laborando.

Con la suspensión del trabajo, se constituye a los trabajadores como depositarios de la empresa o establecimiento afectados con la huelga, terminando con ello la responsabilidad del patrón como depositario, como ya lo había mencionado anteriormente al tratar en este capítulo tercero el número tres del "emplazamiento y sus efectos".

Sin embargo, el artículo 466, señala a los trabajadores huelguistas que se exceptúan de suspender las labores en el día y hora señalado, los cuales deberán seguir laborando, al establecer dicho artículo lo siguiente:

"Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento”.

Lo anterior, para evitar que con la paralización instantánea en el día y hora señalada para estallar la huelga, se cause daños graves a las personas que utilizaron cualquiera de los servicios mencionados.

Previendo que los trabajadores huelguistas no continúen laborando en los casos que se establecen en el artículo 466, e incluso si una vez estallada la huelga los trabajadores de conservación o de emergencia, que se señalan en el artículo 935, se niegan a prestar sus servicios; el artículo 936, dispone lo siguiente:

“Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios”.

La Ley Federal del Trabajo no señala alguna sanción, para aquellos trabajadores que se nieguen a prestar sus servicios, lo cual tiene su fundamento en el artículo quinto de la Constitución que establece como garantía:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales... sin su pleno consentimiento”.

En caso de que exista negativa de los trabajadores huelguistas, para prestar los servicios que se mencionan en los artículos 466 y 935, el patrón podrá utilizar otros trabajadores que no sean miembros del sindicato emplazante, y si fuera necesario para garantizar que la prestación de dichos servicios se cumplan adecuadamente, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, hecho que en la práctica difícilmente se observa.

La negativa por parte de los trabajadores, no puede utilizarse como causa de rescisión de la relación del trabajo por el patrón, ya que ni el artículo 47, ni ningún otro artículo lo señala como causal de rescisión, además el ejercicio del derecho de huelga como un derecho social se encuentra jurídicamente protegido.

Incluso el artículo cuarto, fracción II, inciso “A”, establece al respecto lo siguiente:

“Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

A).- Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468”.

Lo anterior, es una prohibición para el patrón de despedir a los trabajadores huelguistas, ya sea dentro el periodo de prehuelga o durante la suspensión del trabajo, evitando con ello que el patrón realice actos encaminados a restringir o anular el ejercicio del derecho de huelga.

Igualmente, existen prohibiciones para los trabajadores no-huelguistas que sean una minoría en una empresa o establecimiento, al disponer el artículo cuatro, fracción II, inciso “B”, lo siguiente:

“Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

B).- Cuando declarada un huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”.

Lo señalado, es un derecho de las mayorías obreras, por lo que las minorías no-huelguistas no deben reanudar su trabajo después de su suspensión, ni tampoco ejecutar alguno que afecte al derecho de las mayorías.

El estallamiento de la huelga, tiene como consecuencia la suspensión de las relaciones de trabajo, como lo menciona el artículo 447, que dice:

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

Esta suspensión de las relaciones de trabajo, es colectiva, originada por voluntad mayoritaria de los trabajadores de una empresa o establecimiento, en donde los trabajadores dejan de prestar sus servicios. Teniendo el patrón la obligación de pagar los salarios durante el tiempo que dure la huelga, si los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la Junta y esta en su laudo resuelve que los motivos de la huelga son imputables al patrón. A diferencia de una suspensión individual de las relaciones de trabajo, en donde el patrón no está obligado al pago de salarios, mientras esta dure.

Siendo esta suspensión, otra causa por lo cual el patrón no puede despedir a los trabajadores huelguistas.

La función de las autoridades al estallar la huelga, la encontramos en el artículo 449, que menciona:

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

Obligación, que desafortunadamente en la práctica es difícil observarse, dejando en muchas veces en indefensión no sólo a los trabajadores, sino incluso al mismo patrón y sus bienes, y a terceros ajenos al conflicto.

CAPITULO CUARTO

LA CALIFICACION DE LA HUELGA

IV.- LA CALIFICACION DE LA HUELGA.

1.- PARTES QUE PUEDEN SOLICITARLO.

El incidente de calificación de la huelga, sólo se puede pedir una vez que dicho movimiento haya estallado; aun que es importante destacar, que la Ley Federal del Trabajo lo regula como el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga y no utiliza la palabra incidente.

El artículo 929, dispone quienes tienen el derecho de acción para solicitar la declaratoria de inexistencia de la huelga a la Junta, al señalar a los siguientes:

“Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje... declare la inexistencia de la huelga...”

Los trabajadores no-huelguistas llamados también no simpatizantes de la huelga, incluso trabajadores minoritarios con base en este artículo 929 tienen el derecho de solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, puede pensarse en una huelga por solidaridad en donde los trabajadores no-huelguistas estén interesados en que se califique la huelga para que se reanuden las labores. Igualmente el patrón puede promover la calificación de la huelga, por considerar que el sindicato emplazante no cumplió con los

requisitos de fondo, forma y mayoría, conforme a la regulación actual, que más adelante mencionare en las causas para dicha calificación.

Por lo que respecta a los terceros interesados no están debidamente precisados en la Ley Federal del Trabajo, "en razón de ello se establece que cualquier persona está legitimada activamente para solicitar la declaración de inexistencia"⁷³.

Bajo el concepto de terceros interesados pueden estar consideradas varias personas, entre ellas los trabajadores de confianza, sindicatos minoritarios o quizás empresas que necesiten los servicios de la que en donde están suspendidos los trabajos. Sin embargo, cualquier persona que sea que promueva deberá acreditar su interés en el conflicto, como lo ordena el artículo 930 en su fracción III.

En consecuencia la solicitud para declaración de inexistencia de la huelga, sólo es a petición de la parte interesada y nunca de oficio por parte de la Junta.

2.- CAUSAS DE SU SOLICITUD.

El mismo artículo 929, señala que causas se pueden invocar para la declaración de inexistencia de la huelga, al señalar lo siguiente:

⁷³ Ibidem. P. 584.

“Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje... 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”.

El artículo 459, del que habla el artículo 929, señala cuando la huelga es inexistente, al expresar:

“La huelga es legalmente inexistente si:

- I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

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

La primera fracción del artículo 459, señala como causa para solicitar la calificación de la huelga, que la suspensión del trabajo no se realice por la mayoría de los trabajadores, la cual debe entenderse como la mitad más uno del total de los trabajadores en una empresa o establecimiento; sin embargo, al remitirse esta fracción al artículo 451, fracción II, desafortunadamente señala que esta causa sólo podrá promoverse para la declaración de inexistencia de la huelga, pero nunca como una cuestión previa a la

suspensión del trabajo; tema principal de la presente Tesis el cual tratare en el capítulo quinto del presente trabajo de investigación.

La segunda causa que se contempla en la fracción segunda de este artículo 459, se refiere al requisito de fondo, es decir que la huelga no tenga por objeto alguno de los señalados en el artículo 450, en este aspecto es importante que la Junta no sólo observe si el sindicato emplazante menciona en su pliego de peticiones algunos de los objetivos, sino incluso debe contemplar si realmente se configuran dichos objetos para hacer una correcta calificación de la huelga, sin que con ello juzgue sobre la justificación o injustificación de la misma.

En cuanto a la fracción III, del mismo artículo 459, debe aclararse primeramente que por error señala al artículo 452, el cual fue derogado con las reformas de 1980, siendo actualmente el artículo 920, siendo la causa que se contempla en esta fracción, lo relacionado con los requisitos de forma, los cuales según la parte que promueva el incidente de calificación de la huelga no fue cumplida por el sindicato emplazante en su pliego de peticiones, que fue notificado a una empresa o establecimiento. Requisitos de forma que la Junta puede constatar de la simple lectura del expediente.

Las causas para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, únicamente son las señaladas en el artículo 459 y por no haberse cumplido con los requisitos del artículo 920, por lo tanto son limitativas, por disposición expresa del último párrafo de

dicho artículo 459, que establece que no podrá declararse la inexistencia por causas distintas a las señaladas.

Es por ello, que si un sindicato emplazante, si quiere tener éxito en el movimiento huelguístico, debe tener especial cuidado en el cumplimiento de los requisitos de fondo, forma y mayoría, tal y como lo regula actualmente la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, y a pesar que el artículo 459 establece limitativamente las causas para declarar la inexistencia de una huelga, debe considerarse también lo establecido en el artículo 923, como una causa más, ya que debe ser considerada inexistente una huelga cuando el emplazamiento sea presentado por un sindicato que no es titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se exija la firma de un contrato colectivo de trabajo, a pesar de existir uno depositado en la Junta.

3.- TERMINO PARA SOLICITARLO.

El mismo artículo 929, señala el término para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, siendo:

“Dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo”.

Por lo tanto, la acción de este derecho actualmente está limitada en cuanto a su tiempo, pues sólo se cuenta con un término fatal de setenta y dos horas, siguientes a la suspensión de las labores, cabe recordar en este aspecto, que en el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles, en consecuencia sino se promueve la inexistencia ante la Junta que conoce del conflicto dentro de dicho término, precluirá el derecho para hacerlo.

Incluso el mismo artículo 929, en su segundo párrafo establece la consecuencia que traerá no haberse presentado ninguna solicitud de inexistencia o si se promoviera fuera del término citado, al expresar:

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

La anterior declaración de existencia de la huelga, por la falta de solicitud, se da aun sin que exista promoción al respecto, en la práctica el sindicato emplazante lo promueve ante la Junta para que dicte el acuerdo correspondiente.

4.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS Y SU RECEPCION.

La Ley Federal del Trabajo, regula en su artículo 930 en seis fracciones el procedimiento para la declaración de inexistencia de la huelga, en su primera fracción establece:

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

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

Para la iniciación del incidente de declaración de inexistencia de la huelga, se debe de cumplir con la formalidad de presentar la solicitud por escrito, además se deben de cubrir los requisitos de forma y fondo que contempla esta primera fracción.

En cuanto al requisito de forma, este consiste en acompañar a la solicitud una copia de la misma para cada uno de los patrones emplazados y para los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes, con el fin de que puedan defenderse, aun que parece ilógico, que se disponga que deberán acompañarse copias para estos últimos, si

estos fueran los promoventes. Haciendo la observación que esta fracción primera no menciona nada respecto a dar copia a los terceros interesados, en caso de que existieran.

El requisito de fondo, se cumple al señalar las causas y fundamentos legales en los que funde su solicitud el promovente, en la inteligencia que una vez presentado su escrito no podrá alegar otra causa distinta de inexistencia a las expresadas en el mismo.

“Este artículo corresponde en parte al 461 de la Ley de 1970. Encierra una novedad importante en relación con la Ley anterior, cuando se imponía la obligación para el solicitante, de mencionar en el escrito de solicitud las fracciones del artículo en que se apoyara la declaratoria de inexistencia, toda vez que la Ley actual consigna únicamente la obligación de precisar los fundamentos legales para ello y no necesariamente en forma expresa las fracciones o los artículos”⁷⁴.

A pesar de lo anterior, existen diferentes criterios dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que algunas no le dan un riguroso formalismo a la cita de las causas y fundamentos legales, pues consideran: “Si en la solicitud de inexistencia se señalan los supuestos del mandato contenido en la norma, es procedente su trámite, o sea que si se está indicando la falta de mayoría obrera, queda implícitamente señalada la causa prevista en la fracción I del artículo 459 aunque no se invoque el precepto”⁷⁵.

⁷⁴ Ross Gamez, Francisco. Ley Procesal del Trabajo Comentada. México. Cárdenas Editor, 1985. Segunda Edición. P. 197.

⁷⁵ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. P. 585.

En la segunda fracción del artículo 930, se establece:

“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”,

El correr traslado de la solicitud a las partes interesadas y de citarlas a una audiencia, en donde la Junta tiene la obligación de oír a las partes, misma que también será de ofrecimiento y recepción de pruebas, es con el fin de dar cumplimiento a la garantía de audiencia que contempla el artículo 14 Constitucional.

Dicha audiencia, debe celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días, contados a partir de la presentación de la solicitud de declaración de inexistencia. Disposición con la cual el Legislador busco que la tramitación de este incidente sea corto, sin embargo desafortunadamente en la práctica es más dilatorio que los términos que señala la Ley Federal del Trabajo.

Algunas organizaciones sindicales, al comparecer a la citada audiencia, presentan a la Junta, un escrito de contestación a todos y cada uno de los hechos, y de los fundamentos, de la solicitud de declaración de inexistencia, que hayan presentado ya sea el patrón o terceros interesados, con el objeto de alegar la improcedencia de la solicitud.

La fracción tercera del artículo 930, regula la forma de ofrecer las pruebas, al expresar:

“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”.

De la anterior fracción, se desprende que cualquiera de las partes tienen la libertad de seleccionar sus pruebas, teniendo como limitante que deben referirse a las causas de inexistencia que hubieren promovido. Y si la solicitud fue presentada por terceros, deben además probar su interés en la declaración de inexistencia.

La Junta, tiene la facultad de no aceptar aquellas pruebas que no cumplan con los requisitos establecidos en esta tercera fracción, para evitar prolongar el procedimiento de la calificación de la huelga con pruebas improcedentes.

La fracción cuarta del artículo 930, establece las normas bajo las cuales deben rendirse las pruebas, al ordenar lo siguiente:

"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".

Esta cuarta fracción, dispone que las pruebas deberán rendirse en la audiencia a la que cite la Junta, es decir las partes que hayan ofrecido pruebas deberá desahogarlas en la misma audiencia para evitar que sean desechadas como pueden ser: Testigos, documentos, u otras pruebas con las que pretenda acreditar las causas de inexistencia que invoque.

Sin embargo, la misma fracción establece excepciones para el desahogo de algunas pruebas en la misma audiencia, como es la del recuento de los trabajadores, que se regula actualmente en el artículo 931, al señalarse en esta fracción "salvo lo dispuesto en el artículo siguiente", por lo tanto la Junta deberá señalar otro día y hora en que se deberá efectuar.

Prueba del recuento, a la que me refiero en el capítulo quinto de esta Tesis, como tema fundamental del presente trabajo.

Además, la Junta tiene la facultad de diferir el desahogo de aquellas otras pruebas que por su naturaleza no se puedan realizar en la audiencia, "esto es, que se desahogarán todas las pruebas si ello es posible, porque de lo contrario tendrán que

señalarse nuevas audiencias para su desahogo, siempre y cuando se estime por la autoridad que tales probanzas, son indispensables para la decisión del incidente”⁷⁶.

En cuanto a las fracciones quinta y sexta del artículo 930, relativas a la resolución por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga, tanto en su actual regulación como en la propuesta que planteo en esta Tesis, los mencionaré en el capítulo sexto de esta investigación.

⁷⁶ Ross Gamez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. México, Editado por el Autor, 1978. Primera Edición. PP. 485 y 486.

CAPITULO QUINTO

LA PRUEBA DEL RECUENTO

V.- LA PRUEBA DEL RECUESTO.

1.- CONCEPTO.

Desafortunadamente, no existe en la Ley Federal del Trabajo, un concepto de lo que se entiende por recuento, pero sí se establece el objeto o fin que se busca con esta prueba, dentro del procedimiento de huelga.

Existen autores, que dan su concepto de lo que entienden por recuento, como el de Miguel Bermúdez Cisneros que dice al respecto:

“Recuento.- Diligencia practicada en los casos de huelga con objeto de saber cuántos trabajadores apoyan al movimiento y cuántos no”⁷⁷.

Sin embargo, considero que a esta definición debería agregársele el carácter de prueba, pues de esta forma la conceptúa la Ley Federal del Trabajo; además debería señalar, que tiene por objeto comprobar si la mayoría de los trabajadores apoyan o no el movimiento de huelga; e incluso limitarse a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

⁷⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Trillas, 1989. Segunda Edición. P. 322.

Por lo tanto, estimo que el concepto, bajo el cual se puede definir a la prueba del recuento, exclusivamente en lo referente al procedimiento de huelga, es el siguiente:

Recuento.- Es la prueba que en el procedimiento de huelga, tiene por objeto demostrar si la mayoría de los trabajadores apoyan o no el ejercicio de este derecho, en una empresa o en uno o varios de sus establecimientos.

No señalo en el anterior concepto, que la prueba del recuento es determinante en la declaración de inexistencia de la huelga, pues al desahogarse esta antes del estallamiento, como lo propongo, dejaría de ser causa para la solicitud de su calificación.

2.- OBJETO DEL RECUESTO.

Actualmente, la prueba del recuento en el procedimiento de huelga, su objeto o fin va encaminado para acreditar la solicitud de inexistencia de la huelga, cuando la causa en que se funde, sea que dicho movimiento fue realizado por la minoría de trabajadores de una empresa o en uno o varios de sus establecimientos.

Siendo la prueba del recuento vital para comprobar si existe o no la mayoría obrera, lamentablemente nuestra actual legislación sólo la permite dentro del incidente de la calificación de la inexistencia, y nunca como cuestión previa al estallamiento de la huelga, como lo señala el artículo 451, en su fracción segunda que dice:

“La determinación de la mayoría... sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga... y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.

Debiendo entenderse por mayoría obrera, a la mitad mas uno del total de los trabajadores de una empresa o establecimiento, en donde se hayan suspendido las labores.

3.- REGULACION ACTUAL.

A).- LUGAR, DIA Y HORA PARA SU DESAHOGO.

Las normas bajo las cuales se desarrolla el recuento, las encontramos en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación analizare en su regulación actual, para posteriormente dar una propuesta para su mejor desahogo y los beneficios que tendría antes de la suspensión del trabajo en el derecho de huelga.

Una vez que es admitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje, la prueba del recuento, ofrecida por cualquiera de las partes, para acreditar la ausencia de la mayoría huelguista, la misma Junta tiene la facultad de señalar el lugar, día y hora para su desahogo. Conforme a lo ordenado en el actual artículo 931, en su fracción I, que dispone lo siguiente:

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

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

La Ley Federal del Trabajo, no prohíbe que las partes puedan proponer algún lugar, día y hora en que deba efectuarse el desahogo del recuento. Normalmente se señala que el lugar sea en el domicilio de la empresa o establecimiento, o el que tiene la Junta, y se señala un día y hora que sea accesible para la mayor asistencia de los trabajadores huelguistas.

B).- TRABAJADORES CON DERECHO AL VOTO.

En cuanto a los trabajadores que pueden ser recontables en esta prueba, el artículo 931 en su fracción segunda establece:

“Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento”.

En esta segunda fracción se contempla la posibilidad del abstencionismo, al considerar que sólo se computarán los votos de los trabajadores que asistan al desahogo del recuento, sin que se puedan contar los de los ausentes, cuyo voto en todo caso sería neutral.

Desafortunadamente, dicha fracción, se limita a señalar solamente a los trabajadores de la empresa, sin mencionar a los de uno o varios de sus establecimientos, los cuales también pueden ser afectados por la huelga.

La importancia de lo anterior, radica en que si la suspensión del trabajo abarca a una empresa, la mayoría debe computarse por el total de los trabajadores, teniendo un carácter general; en cambio si la huelga se ejercita sólo en uno o varios establecimientos, la mayoría se circunscribe a los emplazados, es decir en cada uno de ellos, pues sólo abarca partes determinadas de la empresa.

La fracción tercera del artículo 931, respecto a los trabajadores con derecho al voto, señala:

“Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento”.

Al considerar como trabajadores de la empresa, y por lo tanto de la uno o varios de sus establecimientos, a los que hubiesen sido despedidos después de presentado el pliego de peticiones, es con el fin de evitar maniobras patronales que tenga por objeto destruir el movimiento de huelga, en virtud que sería muy fácil para un patrón que unos días antes del desahogo del recuento despida a un número de trabajadores, buscando que la mayoría de trabajadores-huelguistas se vuelva minoría, y con ello acreditar en un

momento dado, su causa de inexistencia, si la hubiera fundado en que la suspensión de labores se realizo por una minoría de trabajadores.

Esta fracción tercera, no exige que el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, sea notificado al patrón, sino sólo que sea presentado ya sea ante la Junta o ante las autoridades que se señalan en la fracción segunda del artículo 920.

Debe entenderse, que los trabajadores que se separen voluntariamente de las empresa o establecimiento, después de la fecha de presentación del pliego de peticiones, no se encuentran dentro del supuesto que se contempla en esta fracción tercera, ya que no se trataría de un despido sino de una renuncia voluntaria.

También tienen derecho a participar en el recuento, los trabajadores que tengan un parentesco con el patrón, ya sea por consanguinidad o afinidad, pues no existe disposición alguna que excluya a los parientes trabajadores, como elementos que puedan participar como huelguistas o no huelguistas.

Además los trabajadores que voten a favor o no de la huelga, deben ser aquellos que presten sus servicios en una empresa o establecimiento, sin incluir a otros miembros del sindicato emplazante que no laboren para el mismo patrón.

En la fracción cuarta del mismo artículo 931, se establecen limitaciones en cuanto a los trabajadores que pueden ser recontados, al disponer:

“No se computarán los votos... de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga”.

El no considerar en el recuento a los trabajadores que hayan ingresado a laborar, para la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones, tiene el mismo fin que el contemplado en la fracción tercera del mismo artículo 931, evitar que el patrón pueda desvirtuar el ejercicio del derecho de huelga, ya que los trabajadores contratados dentro del periodo de prehuelga pueden estar seleccionados a favor de dicho patrón.

Además, tampoco se exige en esta cuarta fracción, que sea notificado previamente el patrón de la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

C).- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Se excluye también del derecho al voto en el recuento, a los trabajadores de confianza, al disponer el artículo 931 fracción cuarta, lo siguiente:

“No se computarán los votos de los trabajadores de confianza”.

La categoría de trabajadores de confianza, se encuentra determinado en el artículo 9, que señala:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Del anterior artículo, se desprende dos clases de funciones de confianza, y por lo tanto dos tipos de trabajadores de confianza, los cuales son:

1.- Los que ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general, excluyendo a los que abarquen aspectos parciales, dentro de una empresa; y

2.- Los que realicen trabajos personales al patrón, en una empresa o establecimiento.

Los primeros, normalmente son los altos empleados o funcionarios, y los segundos son los que la categoría de confianza procede del carácter confidencial y de seguridad, los cuales en la práctica usualmente no tienen un alto nivel en sus funciones ni por lo tanto la misma retribución.

Por otra parte, el artículo 183, al hablar de los trabajadores de confianza, ordena lo siguiente:

“Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley”.

Con base en la anterior disposición, los trabajadores de confianza son excluidos del voto en el recuento, en virtud de que primeramente al no formar parte del sindicato de los trabajadores, “son ajenos al interés profesional que representa el sindicato emplazante”⁷⁸; además el hecho de que se les tenga depositada la confianza en ellos, los puede colocar, supuestamente, en la disyuntiva de sumarse a los trabajadores que apoyan la huelga o de defender los intereses del patrón.

D).- OBJECIONES DE LOS VOTOS.

En el desahogo de la prueba del recuento, los trabajadores recontables deberán emitir su voto para declararse a favor o en contra de la huelga, diligencia de la que se habrá de levantar una acta, ya sea por algún Actuario o Secretario de la Junta.

⁷⁸ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. P. 590.

Es en el acto mismo de la diligencia, cuando cualquiera de las partes, ya sea el sindicato emplazante, el patrón o terceros interesados, pueden hacer las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento como lo establece la fracción quinta del artículo 931, que expresa:

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

Es decir, el único momento procesal oportuno en que las partes pueden hacer valer las objeciones que estimen convenientes, es en el momento de practicarse el desahogo del recuento, siendo a instancia de parte y nunca la Junta de oficio podrá poner en duda la identidad de las personas que asistan a la votación. Además, las partes no podrán reservarse el derecho de hacer las objeciones posteriormente. En virtud de que esta fracción quinta es de orden público y su cumplimiento no queda al arbitrio de las partes.

Dichas objeciones deben ser individuales por cada trabajador y no en forma genérica, especificando el motivo de ella, ya sea por tratarse de una persona que no tenga derecho al voto, por estar contemplado dentro de alguno de los supuestos de las fracciones II, III y IV del mismo artículo 931, o por cualquier otro motivo, que incluso puede ser que la persona objetada no sea trabajador de la empresa o establecimiento. Lo

anterior, en virtud de que en la Ley Federal del Trabajo no establece en que pueden consistir dichas objeciones.

En caso de que se hubieran formulado objeciones, por alguna de las partes, la Junta las citará a una audiencia, en la que se ofrecerán y rendirán pruebas, para acreditar o no dichas objeciones, y en consecuencia sean tomadas en cuenta para la declaración de inexistencia o existencia de la huelga, que se dicte posteriormente.

4.- PROPUESTA DE REFORMA.

A).- OFRECIMIENTO.

El derecho a constituir sindicatos por parte de los trabajadores, también está consagrado en la Constitución en el artículo 123, apartado "A", en su fracción XVI, al señalar:

"Los obreros... tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Derivado también del artículo 9 Constitucional, relativo al derecho genérico de asociación, que dice:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."

La misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, al referirse a los sindicatos dispone:

"Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Una vez que un sindicato esta debidamente registrado ante la autoridad competente, este únicamente puede ser representado por su secretario general o por las personas que se designen con base en los estatutos de dicha asociación.

Lo anterior, en virtud de que los sindicatos son personas morales y tiene capacidad jurídica para defender y ejercitar las acciones que considere pertinente, siempre y cuando estén legalmente constituidos.

Son en los estatutos de los sindicatos, donde se norma su actuación, siempre buscando el estudio, mejoramiento y defensa de sus miembros, además en los mismos estatutos se establecen entre otros aspectos, las atribuciones y obligaciones que tienen tanto su secretario general y su comité ejecutivo, e incluso pueden abarcar a delegados sindicales y para las secciones del sindicato, si las hubiera.

Sin embargo, los estatutos se elaboran actualmente como un mero requisito para el registro de los sindicatos, y no como las normas bajo las cuales se regula la vida interna de un sindicato.

En la práctica, se observa que los trabajadores que se encuentran agremiados a un sindicato, porque prestan sus servicios a un patrón, en contadas ocasiones conocen los estatutos que rigen al sindicato del que forman parte, ya que la Ley Federal del Trabajo, no establece en algún artículo la obligación para los sindicatos de entregar a sus

agremiados copia de sus estatutos, ni tampoco establece el derecho para los trabajadores de exigirlo a la organización sindical o ante alguna autoridad.

Incluso en muchas ocasiones los trabajadores sindicalizados, no conocen al secretario general del sindicato, ni mucho menos al comité ejecutivo del mismo, y lo más lamentable existen muchos casos en donde ni siquiera saben que hay un contrato colectivo de trabajo, en la empresa o establecimiento en que laboran.

La misma Ley Federal del Trabajo, al establecer en su artículo 371 los requisitos mínimos que deben contener los estatutos de los sindicatos, no señala en ninguna de sus fracciones, la obligación de incluir un capítulo relativo al ejercicio del derecho de huelga.

En cuanto al derecho de huelga, el artículo 441, al disponer que para los efectos de la huelga, "los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes"; desvirtúa lo establecido en el artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XVII, que expresa:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros... las huelgas".

Lo expresado, en esta fracción otorga el derecho de huelga exclusivamente para los trabajadores y no como un derecho sindical, reafirmando lo anterior inclusive con lo ordenado en el artículo 440, que dice al respecto:

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

Podría, llegar a pensarse que al referirse este artículo 440 de coalición, se esta hablando implícitamente de los sindicatos, sin embargo si analizamos al artículo 355 de la misma Ley Federal del Trabajo encontraremos lo que se entiende por coalición al señalar:

"Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Existen entonces para la Legislación Laboral, dos clases de coaliciones:

A).- Temporales; y

B).- Permanentes, dentro de esta quedan incluidos los sindicatos.

De lo anterior, podemos observar de que al tenor del artículo 440 en la definición de la huelga, los sindicatos no deberían llevar a cabo la suspensión temporal del trabajo en una empresa o establecimiento, sino la coalición de los trabajadores, por lo cual considero que el artículo 441 desvirtúa el derecho de huelga, e incluso es hasta inconstitucional, pues contradice a la misma.

Al dejar el citado artículo 441 a los sindicatos como únicos titulares que pueden ejercer el derecho de huelga, deja tan sólo en manos del secretario general o de la persona que designe el comité ejecutivo con base en sus estatutos de las organizaciones sindicales, el poder promover este derecho.

El sindicato es en la Legislación actual, el único representante para ejercitar los derechos y acciones de los trabajadores en forma colectiva, lo cual se a convertido en un gran negocio no sólo para los miembros del comité ejecutivo de los sindicatos, sino incluso para las federaciones y confederaciones, ya que por cumplir, supuestamente, con el objetivo para el que fueron formados, es decir para el estudio, mejoramiento y defensa de sus miembros, cobran a sus agremiados una cuota sindical en cada empresa o establecimiento donde tienen firmado un contrato colectivo de trabajo, y no solamente eso sino incluso le cobran al patrón por el sólo hecho de ser los titulares y administradores del contrato.

Es común ver en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sindicatos que emplazan a huelga para obtener de los patrones la celebración de un contrato colectivo de trabajo, sin tener verdaderamente miembros de su agrupación sindical en la empresa o establecimiento emplazados. Dando como resultado, en el mejor de los casos, que sólo consigan un beneficio económico del patrón sin obtener la firma del contrato, mediante su desistimiento, lo anterior en virtud de que los trabajadores no tendrían ningún beneficio o mejoramiento en sus condiciones de trabajo, si un sindicato, consiga ser el

titular y administrador del contrato colectivo sin ser un verdadero representante de los trabajadores. Pero puede suceder lo contrario, que el patrón celebre con el sindicato emplazante el contrato colectivo de trabajo, motivo de la huelga, a espaldas de los trabajadores, como protección a dicho patrón y sin ningún beneficio para los trabajadores. Desafortunadamente, existen asociaciones sindicales que sólo celebran el contrato colectivo de trabajo con el patrón, y le cobran anualmente a este el supuesto manejo que realiza del contrato, sin mejorar nunca en algún sentido las condiciones de los trabajadores.

También, es práctica común de algunos sindicatos que al acercarse la revisión de los salarios o del clausulado de los contratos colectivos, emplacen a huelga a las empresas o establecimientos, para obtener igualmente un beneficio económico, ya que utilizan como amenaza para el patrón la suspensión de labores, aún cuando no tengan representación alguna con los trabajadores, incluso cuando los trabajadores no apoyan al movimiento mayoritariamente; pues hay que recordar que el sindicato por medio de su secretario general o sus representantes, son los únicos que pueden desistirse de la huelga y no los trabajadores, cuando existe un contrato colectivo en la empresa o establecimiento.

Aun que en menor medida, algunas asociaciones sindicales emplazan a huelga para exigir el cumplimiento del contrato colectivo, que supuestamente ha violado el patrón, en donde los líderes sindicales se prestan para proteger al patrón del

cumplimiento de sus obligaciones como pueden ser: El pago de prestaciones a los trabajadores, impuesto, cuotas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Instituto Mexicano del Seguro Social, en perjuicio de los trabajadores, pues a partir del estallamiento de la huelga se suspenden la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencia o desahucios.

Por su parte, algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, no permiten la presentación de emplazamientos a huelga, si las firmas de los promoventes no esta previamente registrada ante la Junta, limitando aún más que los propios trabajadores ejerciten el derecho de huelga.

Tales supuesto son permisibles "jurídicamente por la Ley y de suyo se ha dado en la práctica, sin que exista la posibilidad jurídica de impedir el estallamiento. La razón es fácilmente explicable, si tomamos en cuenta que la autoridad entratándose de emplazamiento de huelga por un sindicato... no puede prejuzgar sobre la existencia o no, de trabajadores huelguistas y porque el recuento para saber de la existencia de trabajadores simpatizantes del movimiento, por disposición de la propia Ley es posterior a la suspensión de las labores"⁷⁹.

El derecho de huelga siempre ha sido de los trabajadores, como se desprende de la misma Constitución, entendiéndose que este derecho no se puede ejercitar

⁷⁹ Rosa Gantez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. P. 457.

individualmente, sino sólo en forma colectiva por cada uno de los trabajadores en una empresa o establecimiento, en forma mayoritaria.

Es entonces Constitucionalmente la huelga un derecho de la clase trabajadora, en donde debe existir un acuerdo mayoritario de los mismos para ejercerlo.

Es determinante, acabar con los líderes sindicales que utilizan el derecho de los trabajadores para su único beneficio, quienes han llegado a tal grado de contratar personas llamadas grupos de choque o de apoyo, para defender hasta con golpes a las empresas o establecimientos de donde el sindicato que representan tiene la titularidad y administración del contrato colectivo. Estas organizaciones sindicales, son las que han desvirtuado el verdadero sindicalismo, que el Legislador en sus orígenes no previno y que desafortunadamente ha promovido.

Para lograr lo anterior, considero que es necesario darle la participación a los trabajadores que tienen Constitucionalmente, siendo imprescindible para ello que se reforme la actual Legislación Laboral, en cuanto a la calificación de la existencia o inexistencia de la huelga y por lo tanto de la prueba del recuento.

La prueba del recuento es la idónea para acreditar que la mayoría de los trabajadores apoyan un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, pero considero que su desahogo debe ser previo a la suspensión de las labores, en virtud de que si una

huelga estalla sin el acuerdo mayoritario de los trabajadores, resultaría que estos los auténticos titulares del derecho de huelga resultarían afectados, en lugar de beneficiados, ya que la suspensión del trabajo conllevaría la falta de pago de salarios y de prestaciones a los mismos.

Un recuento previo como lo propongo sería benéfico, ya que "la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla, ambas partes quedan afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces para soportar una lucha prolongada, sin ingresos"⁸⁰.

Es de todos conocido, que la gran mayoría de los trabajadores en México, lo que obtienen de salarios por el pago de sus servicios que presta, ya sea semanal o quincenal, los ocupan tan sólo en cubrir sus necesidades mínimas y de su familia, y si además de ello le sumamos que se suspendan las labores en la empresa o establecimiento donde labore, por causa de una huelga que ni siquiera apoya, e incluso sino se llegara a solicitar la declaración de inexistencia en el término que actualmente se establece, estaríamos observando que el trabajador no tenga dinero para vivir durante todo el tiempo que dure la suspensión del trabajo.

⁸⁰ De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. P. 589.

Este recuento previo debe efectuarse dentro del periodo de pre huelga, es decir después de presentado el pliego de peticiones, y antes del estallamiento de la huelga, como un requisito para la suspensión.

Actualmente este requisito de mayoría, lo establece la Ley Federal del Trabajo, pero sólo después del estallamiento de la huelga, con las consecuencias contrarias para los trabajadores que he manifestado anteriormente.

No se trata con esta propuesta de acabar con el sindicalismo, sino por el contrario reforzar a sus miembros, a los cuales debe defender y luchar por mejorar sus condiciones de trabajo, dando a los trabajadores el ejercicio de un derecho que siempre han tenido y que por mucho tiempo no han podido ejercer, acabando con supuestos líderes sindicales que sólo se enriquecen con los sindicatos en perjuicio de los trabajadores.

Prueba del recuento, que debe ofrecerse por el sindicato emplazante en el pliego de peticiones, en virtud de que es este quien debe probar el requisito de mayoría, y en dado caso de que este no ofreciera el desahogo del recuento previo a la suspensión del trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe declarar improcedente el trámite del emplazamiento notificando al promovente su resolución.

B).- RECEPCION.

Una vez que sea ofrecida por el sindicato emplazante en su pliego de peticiones, la prueba del recuento, la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del conflicto, debe señalar lugar, día y hora para su desahogo.

Debiendo dicha autoridad considerar el mejor lugar que garantice seguridad para los trabajadores y su asistencia, ya sea que el emplazamiento sea para la empresa o para uno o varios de sus establecimientos, sin que exista limitación alguna sobre el sitio que considere adecuado.

Al señalar el día y hora para que los trabajadores sean recontables, la Junta debe tomar en consideración, que el desahogo del recuento debe ser dentro del periodo de prehuelga, antes del día y hora que el sindicato emplazante haya señalado para el estallamiento del movimiento de huelga, debiendo incluirse en cuanto a la hora que, la Junta precise la más adecuada para el traslado de los trabajadores al lugar donde deba efectuarse el recuento.

El acuerdo de la recepción de esta prueba, deberá notificarlo tanto al sindicato emplazante, como a la empresa o establecimientos emplazados, con una anticipación mínima de cuarenta y ocho horas previas al día y hora fijado para su desahogo.

C).- DESAHOGO.

Esta prueba del recuento deberá desahogarse en el lugar, día y hora que previamente haya señalado la Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo derecho a ser recontadas las siguientes personas:

A).- Los trabajadores de la empresa o establecimiento, que previa su identificación concurren al recuento, teniendo la obligación de firmar su voto.

B).- Serán considerados trabajadores de la empresa o establecimiento, los que hubiesen sido despedidos, después de la fecha en que haya sido notificado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga a el patrón.

C).- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con un carácter general.

D).- Tampoco se computarán los votos de los trabajadores, que hayan ingresado a laborar con posterioridad a la fecha en que sea notificado a la empresa o establecimiento el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

E).- No se tomarán en cuenta los votos de las personas, que hubiesen sido trabajadores, los cuales se hayan separado voluntariamente de su empleo, después de haberse notificado el pliego de peticiones a la empresa o establecimiento.

F).- No tendrán derecho a ser recontados, los trabajadores que tengan un parentesco con el patrón, ya sea consanguíneo o por afinidad.

G).- Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en forma particular y nunca general, misma que debe ser descrita en el acta levantada en el desahogo del recuento por su promovente, debiendo citar la Junta, a las partes, a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas para que el promovente acredite sus objeciones, siempre y cuando se hayan hecho oportunamente.

Actualmente, no se exige en la Ley la obligación del trabajador de indentificarse en el recuento, ni mucho menos de firmar su voto, con esta propuesta se evitaría que algunas personas quisieran emitir su voto a nombre de un trabajador, que se podría dar en aquellos casos en donde la empresa tenga varios establecimientos, ya sea en una misma Entidad Federativa o en toda la República, que haga imposible a los trabajadores conocer a sus demás compañeros.

Podemos incluso poner como ejemplo, que en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para darle trámite a los emplazamientos a huelga que tengan por objeto obtener del patrón la firma de un contrato colectivo, aun que la Ley Federal del Trabajo no lo prevé, es necesario que se anexe una acta firmada por algunos trabajadores de la empresa o establecimiento emplazado, en donde manifiesten su adición al sindicato emplazante, requisito que es inconstitucional, pero aun así organizaciones sindicales falsifican firmas o inventan nombres de supuestos trabajadores, con el fin de que sea admitido su emplazamiento.

En cuanto a la propuesta de considerar como trabajadores con derecho al voto, a aquellos que hayan sido despedidos después de haberse notificado el pliego de peticiones al patrón, es con el fin de respetarle la garantía de audiencia a la que tiene derecho en términos del artículo 14 Constitucional, ya que actualmente se limitan sus derechos al no poder despedir a sus trabajadores sin ser oído ni vencido, para los efectos del recuento, pues sólo se prevé que con la sola presentación del emplazamiento, los trabajadores que fueren despedidos a partir de entonces serán considerados en el recuento, sin serle previamente notificado dicho emplazamiento al patrón.

Por lo que respecta, a lo señalado para los trabajadores de confianza en esta propuesta, debo resaltar nuevamente lo que expresé en el inciso "c" del número 3 del presente capítulo, normalmente los trabajadores que ejercen en la empresa un puesto general con funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, son aquellos

que tienen altos ingresos y por lo tanto un alto nivel en sus funciones, y dadas sus características siempre estarán en contra de la huelga por su identidad con los intereses del patrón. Condición que no tienen los que prestan sus servicios personales, que tan sólo tienen aspectos de confianza y seguridad, que el patrón les otorga, a quienes la actual Legislación les prohíbe el voto inexplicablemente, pues también les afecta la suspensión del trabajo al igual que los trabajadores sindicalizados, aunque los de confianza no sean miembros del sindicato emplazante.

Dada la propuesta en cuanto a los trabajadores de confianza, será imprescindible reformar también el artículo 183, para conceder a los trabajadores que presten sus servicios personales para el patrón en la empresa o establecimiento, el derecho al voto en los recuentos en caso de huelga.

No se computarán los votos de los trabajadores que hayan ingresado después de haber sido notificado el pliego de peticiones a la empresa o establecimiento. A diferencia de la actual Legislación, que no computa los votos de estos trabajadores, a partir de la presentación del emplazamiento a huelga, sin que haya obligación de notificarlo previamente al patrón limitándolo en cuanto a su libertad de contratar nuevo personal, cuando la producción o actividad de la empresa o establecimiento así lo requiera, además es también indudable que la suspensión del trabajo los afectara a estos nuevos trabajadores igualmente en sus ingresos. Sin embargo, es una buena medida para evitar que el patrón contrate personal buscando desvirtuar el derecho de huelga, pero debe ser

notificado dicho patrón del pliego de peticiones para respetarle su garantía de audiencia que le otorga la Constitución en su artículo 14.

El excluir del voto a las personas que hayan sido trabajadores de la empresa o establecimiento, pero que se hayan separado voluntariamente de su empleo, es en virtud de que dichas personas dejarán de prestar sus servicios, y por lo tanto ya no existe relación de trabajo que los una.

El negarle derecho a los trabajadores que sean parientes del patrón, ya sea consanguíneo o por afinidad, es con el fin de evitar que apoyen los intereses de dicho patrón, pues considero que estos trabajadores tienen un mayor contacto con el patrón que pueden influir en contra de la huelga.

Actualmente, aunque la Ley Federal del Trabajo no establece que las objeciones sean en forma particular por cada trabajador, la verdad es que en la práctica, estas se realizan en la mayoría de los casos en forma individual, siendo necesario que se regule esta situación, aun y cuando existan jurisprudencias al respecto, para dar mayor certeza a las objeciones, pues deben rechazarse aquellas que sean generales.

Con la propuesta que hago la Junta de Conciliación y Arbitraje no deberá señalar fecha de audiencia, cuando las objeciones no se hagan en particular, en la misma diligencia, y que sean descritas en el acta que se levante en el desahogo del recuento.

Pero, si se cumplen con dichos requisitos, entonces se deberá señalar día y hora para la celebración de una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas para acreditar dichas objeciones.

Es importante, que el Legislador establezca la misma anticipación para la suspensión del trabajo tanto para las empresas o establecimientos que su actividad sea un servicio público, como para aquellas que no lo realicen, pues considero que independientemente del objeto que se realice en una empresa o establecimiento, todas tienen su importancia, pues de ellas dependen los trabajadores y sus familias, por lo que propongo que el aviso de la suspensión de las labores sea igual para todos, pues incluso en la práctica por el exceso de trabajo que tienen en las Juntas, es imposible que se le de trámite a un emplazamiento a huelga en los términos que actualmente se establecen.

Si en la audiencia que señale la Junta, para el ofrecimiento y rendición de pruebas relativas a las objeciones, se acreditan las mismas y no se comprueba el interés mayoritario de los trabajadores en favor de la huelga, el requisito de mayoría no quedaría comprobado y por lo tanto no será posible la suspensión de las labores en el día y hora que se haya señalado en el pliego de peticiones.

Es necesario, que se establezca también en cuanto a la prueba del recuento, que para su mejor desahogo la empresa o establecimiento en donde se pretenda suspender el trabajo, exhiba las listas de raya o de nomina, o los comprobantes de pago de cuotas al

Instituto Mexicano del Seguro Social, de la semana en que fue notificado el patrón del pliego de peticiones, para que se tenga mayor seguridad de que los votantes son trabajadores, aun que es de mencionarse que actualmente en la práctica es común su utilización, sin embargo, en un estado de derecho es preferible que se encuentre debidamente regulado.

D).- EFECTOS DE SU DESAHOGO ANTES DE LA SUSPENSION DEL TRABAJO.

Como lo he mencionado a través de este número 4 de este capítulo, el desahogar el recuento antes de la suspensión de las labores tienen por objeto, hacer efectivo el derecho que tienen los trabajadores respecto a la huelga.

Ni en la Ley Federal del Trabajo, ni mucho menos en la Constitución, se establece el derecho de huelga como un derecho sindical, sino por el contrario es y siempre ha sido de los trabajadores. Lo que desafortunadamente ha sucedido es que la Legislación Laboral actual le da la titularidad de este derecho a los sindicatos como lo señala el artículo 441.

La regulación actual, a provocado que líderes sindicales que no cumplen con el objeto de mejorar y defender los derechos de los trabajadores, utilizan la Ley Federal del

Trabajo para obtener su beneficio particular, que llegan a defender hasta con golpes, o incluso protegidos por la fuerza pública.

El desahogar la prueba del recuento antes de la suspensión de labores, como un requisito previo, hará que el derecho de huelga sea exclusivo de los trabajadores, pues a pesar que sean los sindicatos a través de su secretario general o de sus representantes quienes presenten el pliego de peticiones, estos no podrían influir decididamente sobre el estallamiento de la huelga que sería un privilegio de la clase trabajadora.

En la suspensión del trabajo se suspende el pago de salarios y de prestaciones a los trabajadores, colocándolos en una difícil situación económica si la suspensión dura mucho tiempo, pues los trabajadores carecen de recursos para solventar tanto sus gastos personales y familiares, cuando un movimiento de huelga se lleva acabo, siendo aun más difícil cuando ellos mismos no apoyaran el movimiento, pues a pesar de tener la posibilidad de promover la calificación de inexistencia de la huelga, esto representa días sin ningún ingreso; inclusive se puede dar el caso de que no se presente la solicitud del incidente de calificación en los términos actuales, colocándolos en una indefinida fecha en que recuperarían sus derechos.

Por su parte, si una empresa o establecimiento es objeto del chantaje de algunos líderes sindicales, que utilizan el derecho de huelga en su beneficio, llegando al grado de la suspensión del trabajo sin el apoyo de los trabajadores, se suspenderían en ellas la

producción o actividad que desempeñen, lo que puede producir la pérdida de un mercado que ya logro, pues dejaría de surtir a sus clientes el producto que elabora o no prestaría el servicio que desempeña, además la empresa o establecimiento perdería la imagen de responsabilidad, que en su caso tuviera en el mercado.

No solamente los trabajadores y la empresa o establecimientos, pierden en una huelga, sino también resultan afectados terceros, que se perjudican con la suspensión del trabajo, cuando para el desempeño de su actividad sea necesario los productos o servicios que se prestan en las fuentes de trabajo afectadas por la huelga.

Con el desahogo de la prueba del recuento previo a la suspensión de labores, en la forma en que propongo en la presente Tesis, se evitarían los perjuicios antes mencionados. Además de acabar con el poder absoluto de los líderes sindicales para ejercitar el derecho de huelga.

“Un recuento previo en el centro de trabajo afectado, llevando a cabo un escrutinio real que permitiría tener la certeza de que los trabajadores (la mayoría) en caso dado desean ir a una suspensión de las labores, agotada esta premisa en caso positivo se continuaría con el procedimiento de la huelga. Lo anterior permitiría erradicar las practicas viciosas por parte de algunos sindicatos de emplazar, sin gente con el fin de extorsionar a los patrones, en algunos casos atreviendose a estallar huelgas que

de acuerdo al procedimiento legal se pueden levantar, pero evidentemente que con el irreparable daño que se le causa al patrón que no ha querido negociar previamente⁸¹.

Si la propuesta que expreso en esta Tesis, se llevara a la práctica, se haría necesario la reforma de varios artículos de la Ley Federal del Trabajo como son:

A).- La reforma del artículo 451, en su fracción II, para que previo a la suspensión de los trabajos se acredite que la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento apoyan a la huelga, y por lo tanto que se cumple con el requisito de mayoría.

B).- Se elimine como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, la contemplada en la fracción I del artículo 459, pues al desahogarse el recuento antes de la suspensión del trabajo, quedaría comprobado el requisito de mayoría.

C).- La adición de una fracción cuarta del artículo 920, para que en el escrito del pliego de peticiones se ofrezca por el sindicato emplazante la prueba del recuento.

D).- La reforma del artículo 931 en su totalidad en los términos que he expresado, relativos al ofrecimiento, recepción y el desahogo de la prueba del recuento previo al estallamiento de la huelga.

⁸¹ Garrido Villa, Ignacio. *Las Juntas como Tribunales de Conciencia, ante Ciertas Reformas Necesarias a la Ley Federal del Trabajo. Trabajo para Ingresar a la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo.* Enero de 1993. P. 8.

CAPITULO SEXTO

RESOLUCION Y EFECTOS JURIDICOS EN LA CALIFICACION DE LA HUELGA

VI.- RESOLUCION Y EFECTOS JURIDICOS EN LA CALIFICACION DE LA HUELGA.

1.- DISCUSION Y VOTACION DE LA RESOLUCION.

Continuando con el procedimiento actual, para la declaración de inexistencia de la huelga, la fracción V del artículo 930, expresa:

“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”.

En la etapa de prehuelga, la Junta tiene tan sólo una función de mediador y de conciliador; mediador, pues es ella la que hace llegar a la empresa o establecimiento el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga; conciliador, pues trata de avenir a las partes en la audiencia de conciliación, a la que las citará conforme al artículo 926. “Sin que pueda actuar en otra cosa que en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto”⁸².

En el incidente de la calificación de inexistencia de la huelga, si se solicita, la Junta tiene ya una función jurisdicción, teniendo que resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

⁸² De Buen L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. P. 573.

Desafortunadamente, el término de veinticuatro horas para resolver el incidente, es imposible que se cumpla en la práctica.

La resolución debe dictarse observando la Junta lo dispuesto en el artículo 930 en su fracción VI, que dice:

“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”.

Constitucionalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje, esta integrada en forma tripartita, por representantes del trabajo, capital y del Gobierno. Para evitar la desintegración de la Junta, que la imposibilite a dictar su resolución, por la falta de asistencia de alguno de los representantes, que a pesar de haber sido citado no concurre a la audiencia de votación, la Ley establece que los votos de los ausentes se sumará al del Presidente. Siendo la resolución de naturaleza declarativa, pues tiene que pronunciarse sobre la existencia o inexistencia.

Con la propuesta, sólo se podría resolver sobre la inexistencia de la huelga, cuando no se cumplan por el sindicato emplazante con los requisitos de fondo y forma,

en virtud de que el de mayoría quedaría comprobado al desahogarse el recuento previo a la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento.

2.- HUELGA EXISTENTE.

La huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en una empresa o establecimiento, sin la necesidad de que alguna autoridad la declare, por lo cual el artículo 930 sólo regula la declaración de inexistencia, más no sobre su existencia.

La declaración de existencia del estado legal de la huelga que realiza la Junta, tiene como base la resolución de improcedencia a la solicitud de inexistencia, o no haberse promovido solicitud alguna, en el término que establece la Ley.

Con la declaración de existencia subsistirán las garantías que la Ley otorga, al ejercicio del derecho de huelga, mismas que son:

A).- La Junta y la autoridades civiles, harán respetar el ejercicio de este derecho prestándoles el auxilio que necesiten, como lo establece el artículo 449.

B).- La prohibición de substituir a los huelguistas en los trabajos que desempeñan, como lo dispone el artículo cuarto, fracción segunda, inciso "a", "salvo aquellos trabajadores indispensables a que se refiere el artículo 935"⁸³.

C).- Las minorías no-huelguistas, no pueden pretender seguir laborando, ni tampoco reanudar sus actividades, como lo expresa el artículo cuarto, fracción segunda, inciso "b".

D).- Los terceros, seguirán sin practicar embargo, aseguramiento, diligencia, desahucio o secuestro, contra los bienes de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, en los términos que señala el artículo 924.

Por lo tanto, el Estado, el patrón, las minorías no-huelguistas y los terceros, no podrán afectar el ejercicio del derecho de huelga.

El artículo 444, da la definición de huelga existente, diciendo:

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

Al referirse este artículo a la satisfacción de los requisitos, esta hablando respecto a los de forma y mayoría. Este último dejaría de serlo si los trabajadores antes de la

⁸³ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. P. 587.

suspensión del trabajo votan a favor de la huelga. En cuanto a los objetivos del artículo 450, se refiere al requisito de fondo.

Una vez que es declarada existente una huelga, la suspensión del trabajo subsistirá hasta en tanto exista una causa de terminación de la huelga.

Esta declaración de existencia, garantiza la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, pero no implica que los motivos de la huelga sean imputables al patrón, lo cual sólo se resolverá si los trabajadores someten el conflicto al arbitraje.

3.- HUELGA INEXISTENTE.

Actualmente el artículo 459, señala las causas para declarar una huelga inexistente, al expresar:

“La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

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

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

El artículo 452 al que hace mención la fracción III, fue derogado para sustituirlo el actual artículo 920, aun cuando el artículo 459 no lo menciona.

Es decir, actualmente la resolución de declaración de inexistencia que haga la Junta de una huelga, se funda en la falta de los requisitos de la mayoría, fondo y forma, siendo estas causas en forma limitada. La procedencia de la propuesta que hago, reformaría el artículo 459, para que no sea causa de inexistencia la contemplada en la actual fracción primera de este artículo. Lo anterior, porque sería nuevamente desahogar el recuento para acreditar, después de estallada la huelga, la falta de mayoría obrera, misma que ya estaría comprobada.

Nuestra Ley, utiliza la palabra de "inexistencia", considerando a la huelga un acto jurídico, que debe de cumplir con determinados requisitos, y si le faltan será declarada inexistente, habiendo quienes prefieren que se utilice la expresión de "improcedencia".

Los efectos que tiene la declaración de inexistencia de una huelga, se encuentran establecidos en el artículo 932, que señala:

"Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

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

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV.- Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo”.

Una vez que es declarada la inexistencia de la huelga por la Junta, las garantías de que goza este movimiento cesan por completo, dejando de estar protegida jurídicamente, en virtud de que no se puede hacer respetar algo que no existe, incluso a los trabajadores no les serán pagados los salarios caídos que se generaron, durante la suspensión del trabajo, además deben regresar a sus labores.

Estos efectos que se expresan en el artículo 932, deben estar contenidos en la resolución que la Junta dicte respecto a la declaración de inexistencia de la huelga.

En el procedimiento de huelga no se establece ningún recurso, por el que se pudiera impugnar la resolución del incidente de declaración de inexistencia, siendo únicamente el juicio de amparo el que podría promoverse ante un Juez de Distrito, por ser un acto ajeno a juicio.

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

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV.- Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo”.

Una vez que es declarada la inexistencia de la huelga por la Junta, las garantías de que goza este movimiento cesan por completo, dejando de estar protegida jurídicamente, en virtud de que no se puede hacer respetar algo que no existe, incluso a los trabajadores no les serán pagados los salarios caídos que se generaron, durante la suspensión del trabajo, además deben regresar a sus labores.

Estos efectos que se expresan en el artículo 932, deben estar contenidos en la resolución que la Junta dicte respecto a la declaración de inexistencia de la huelga.

En el procedimiento de huelga no se establece ningún recurso, por el que se pudiera impugnar la resolución del incidente de declaración de inexistencia, siendo únicamente el juicio de amparo el que podría promoverse ante un Juez de Distrito, por ser un acto ajeno a juicio.

En la demanda de amparo, debe solicitarse la suspensión, para que los trabajadores-huelguistas no vuelvan a sus labores, y se respeten sus contratos de trabajo, hasta en tanto se resuelva el fondo del amparo. Es decir, al concederse la suspensión el patrón no podrá contratar trabajadores permanentes para sustituir a los trabajadores huelguistas, pero sí podrá la empresa o establecimiento reanudar sus labores con los trabajadores que lo decidan voluntariamente y pueden ser contratados obreros en forma temporal. Logrando con la suspensión, que se deje sin efecto lo dispuesto en la fracción II del artículo 932, hasta en tanto el Juez de Distrito dicte su sentencia.

4.- HUELGA LICITA.

La definición de huelga lícita, la encontramos en la fracción XVIII, del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, que expresa:

"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".

Una huelga será lícita si cumple con el requisito de fondo, siempre y cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, aun cuando no se compruebe el mismo.

“La declaratoria de licitud se encuentra implícita en la existencia de la huelga, pues fuera de estos casos no cabría considerar que la Junta tenga expresamente que reconocer que el movimiento es lícito a menos de que se promoviera una declaratoria de ilicitud improcedente o que, sometido el conflicto al arbitraje... por petición de los trabajadores, tenga que analizarse el fondo... y se pueda llegar a presentar la posibilidad de declarar imputables los motivos de dicha huelga al patrón”⁸⁴.

5.- HUELGA ILÍCITA.

La Constitución, también define a las huelgas ilícitas, en la fracción XVIII, apartado “A”, del artículo 123, al expresar:

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

Misma definición, queda el artículo 445, de la Ley Federal del Trabajo.

⁸⁴ Ramos, Eusebio. Op. Cit. P. 348.

“La huelga, en sí, no es un delito, no es una falta, no es incumplimiento al contrato de trabajo, por sí misma no es sancionable; lo sancionable son los actos de violencia y el realizarla cuando el país está en estado de guerra”⁸⁵

La huelga ilícita, no se contrapone a una lícita, es decir, la ilicitud no se produce por la falta del objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Una huelga será ilícita, únicamente en forma limitada, en los dos casos que establecen tanto la Constitución, como la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta al primer caso, “cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades”, no se señalan en forma específica a que personas o propiedades se refiere, sin embargo deben considerarse que son las del patrón.

Estos actos violentos deben ser ejecutados por la mayoría de los trabajadores huelguistas, para que se de origen a la declaración de ilicitud, por lo tanto debe comprobarse que la mitad más uno de los huelguistas realizaron estos actos.

⁸⁵ Citado por Castorena, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. México. Derechos reservados por el autor. 1984. Sexta Edición. P. 314.

En la práctica, es muy difícil que se compruebe que la mayoría de los trabajadores huelguistas hayan cometido los actos violentos, haciéndose nugatorio la acción, ya sea del patrón o de un tercero, de ejercitar la declaración de ilicitud invocando esta causa.

“También se controvierte el principio de derecho penal que establece que ‘a mayor daño, mayor pena’, pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de veinte obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón y sin embargo no sería ilícita, más sin en cambio, si once trabajadores de dicho sindicato llegaran a quebrar los lentes del patrón, el movimiento tendría que ser considerado como ilícito”⁸⁶.

Los trabajadores huelguistas autores de los actos violentos, incurrirán en una responsabilidad penal y civil, afectando a la huelga, si se comprueba que fueron realizados por la mayoría de ellos.

La segunda causa para solicitar la ilicitud de la huelga es: “En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno”, misma que tiene por objeto la defensa de la independencia de nuestro País, evitando que se debilite su capacidad de defensa.

El artículo 933, establece las normas bajo las cuales se puede promover la declaración de ilicitud, al establecer lo siguiente:

⁸⁶ Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. 311.

“En el procedimiento de calificación del ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley”.

Este artículo dispone, que en la declaración de ilicitud, deben seguirse las mismas normas que las aplicadas en el incidente de calificación de inexistencia. Sin embargo, y a pesar de que dicho artículo no señala el término dentro del cual puede promoverse la solicitud de ilicitud, considero que las setenta y dos horas deben empezar a correr a partir de que se cometan los actos violentos, los cuales pueden ocurrir después de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo.

Los efectos que se producirían con la declaración de ilicitud, son diferentes a los de la inexistencia, mismos que los encontramos en el artículo 934, que dice:

“Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones del trabajo de los huelguistas”.

Al calificarse de ilícita una huelga, tanto la Junta como las autoridades no pueden seguir protegiendo a los trabajadores huelguistas.

La terminación de las relaciones de trabajo, sólo afectaran a los huelguistas que hubieren cometido los actos violentos, sin que puedan perjudicar a los que no hayan participado en ellos, quienes si desean trabajar deben regresar a sus labores.

La declaración de ilicitud, al igual que el de inexistencia, pueden ser impugnada en un juicio de amparo indirecto.

6.- HUELGA JUSTIFICADA O IMPUTABLE AL PATRON Y LA NO IMPUTABLE AL PATRON.

Una vez estallada la huelga, con el apoyo de los trabajadores, como lo propongo, y que fuera declarada existente la suspensión de trabajo quedara por tiempo indefinido, hasta en tanto se de una forma de terminación del conflicto.

Una de las causas de la terminación de la huelga, la señala la fracción IV del artículo 469, siendo esta:

“Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión”.

Esta forma de terminación de la huelga, es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores, pues se trata de un arbitraje obligatorio para la empresa o establecimiento, pues “sólo los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga o someterse a la decisión de la Junta”⁸⁷. Aunque el artículo anterior no precisa

⁸⁷ Tena Suck, Rafael, Et. Al. Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Trillas, 1989. Tercera Edición. P. 184.

de que trabajadores se trata, sin embargo, debe considerarse que se refiere únicamente a los trabajadores huelguistas, pues son los que ejercen el derecho de huelga.

El artículo 937, establece el procedimiento que se seguirá si el conflicto lo someten los trabajadores al arbitraje de la Junta, al señalar:

“Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley”.

El procedimiento ordinario que se establece en la Ley Federal del Trabajo, se seguirá en la tramitación de la imputabilidad, cuando la huelga tenga como objeto los siguientes:

A).- El cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, o del contrato-ley; y

B).- El cumplimiento o interpretación de las disposiciones sobre la participación de utilidades.

Lo anterior, porque se trata de la aplicación de normas ya preexistentes.

El procedimiento para conflictos colectivos de carácter económico, se seguirá en la tramitación de la imputabilidad, cuando con la huelga se busque crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, pues en este se estudiarán las posibilidades económicas de la empresa o establecimiento.

El procedimiento de huelga, desde la presentación por un sindicato del pliego de peticiones, que es notificado a la empresa o establecimiento, no es un juicio, sino un procedimiento extraordinario dentro de la Ley Federal del Trabajo, pero una vez que se inicia la imputabilidad, la Junta debe sujetarse a las normas, ya sea de un procedimiento ordinario o de un conflicto colectivo de naturaleza económica, propias de un juicio.

“El procedimiento de imputabilidad implica un replanteamiento del conflicto como un juicio ordinario autónomo, de manera que en la demanda deben reproducirse las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento, sin que puedan ampliarse, porque tiene que haber continuidad en las mismas, pues se trata de trasladar a un plano jurisdiccional distinto al examen del fondo del mismo conflicto”⁸⁸.

⁸⁸ Climen Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. P. 593.

En el procedimiento de imputabilidad, ambas partes tendrán el derecho para ofrecer sus pruebas, mismas que la Junta estudiara y dictara su laudo, una vez desahogadas dentro de las etapas del juicio, para resolver el fondo del conflicto que motivo la huelga.

La Junta en su laudo, puede resolver que los motivos de la huelga son imputables al patrón, pues su negativa a las peticiones de los trabajadores no tuvo justificación, y fue el motivo que obligó a los trabajadores a ejercer el derecho de huelga, condenando al patrón a lo siguiente:

- A).- La satisfacción de las peticiones de los trabajadores de manera adecuada; y
- B).- A que les pague a los trabajadores los salarios que dejaron de percibir durante la huelga. Con la excepción cuando la huelga sea por solidaridad.

Puede incluso la Junta resolver, la imputabilidad parcial de la huelga, en contra del patrón, cuando la empresa o establecimiento no este en posibilidad de satisfacer plenamente las peticiones de los trabajadores.

Sin embargo, el patrón puede no someterse al arbitraje o a aceptar el laudo de la Junta en cuyo caso se observa lo establecido en el artículo 947, que dice:

“Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado “A” de la Constitución”.

Siendo este artículo 947, una excepción al principio de estabilidad en el empleo que establece la Constitución.

El artículo 446, nos define entonces a la huelga justificada, diciendo:

“Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón”.

Pero puede la Junta en su laudo, declarar que los motivos de la huelga no son imputables al patrón, absolviendolo, sin estar obligado a la satisfacción del pliego de

peticiones, ni a cubrir los salarios que dejaron de percibir los trabajadores huelguistas, durante la suspensión de labores.

La huelga injustificada, será aquella en donde la Junta resuelva que el patrón no ha incurrido en responsabilidad, y por lo tanto requerirá a los trabajadores huelguistas a que regresen a sus labores, sin que puedan reclamar el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiera durado la huelga.

Otras de las causas de terminación de la huelga, las encontramos también en el artículo 469, en las siguientes fracciones:

“La huelga terminará:

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

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

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes”.

Además de la causa de la fracción IV, de este artículo, que ya explique en el procedimiento de imputabilidad.

Si se da el acuerdo entre los trabajadores y el patrón, como causa de terminación de la huelga, como señala la fracción I, debe darse a través de un convenio, mismo en que se debe observar lo dispuesto en el artículo 34, que dice:

"En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II.- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III.- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437".

Debiendo establecerse en este convenio, condiciones colectivas y no individuales de determinados trabajadores; ni debe considerar renuncia a los derechos que ya tienen en sus contratos colectivos; y si se conviene alguna reducción de los trabajos, se considerará el escalafón de los trabajadores, para que sean reajustados sólo los de menor antigüedad, como lo establece el artículo 437. Puede incluso, convenirse el pago de los salarios caídos generados durante la huelga.

Una vez celebrado dicho convenio deberá ser presentado ante la Junta, la cual lo aprobará si no tiene cláusula contraria a la moral, a la costumbre o el derecho.

Convenio, que incluso debería establecerse en la Ley Federal del Trabajo que debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

El allanamiento es la única causa de terminación, que depende de la voluntad del patrón. Es "un acto de voluntad unilateral del patrono, pero, para que se produzcan todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado"⁸⁹.

El allanamiento constituye la aceptación por parte del patrón al pliego de peticiones, sin controvertir el mismo, que no esta condicionado a la aceptación del sindicato emplazante, y siempre se cubrirán los salarios caídos si se da después de la suspensión del trabajo.

El laudo arbitral privado de una persona o comisión que elijan las partes, tiene su legitimación, por ser esta forma de terminación de la huelga un acto bilateral de la voluntad, tanto de los trabajadores huelguistas como del patrón, siendo obligatorio la resolución que se dicte.

En este arbitraje privado, se dictará la resolución al conflicto en forma absolutamente libre, por lo que debe ser el arbitro forzosamente un tercero ajeno a las partes, para garantizar su imparcialidad.

⁸⁹ De la Cueva, Mario Op. Cit. P. 668

Aunque la Ley no establece reglas para este arbitraje particular, la Junta debe cuidar que no se violen los derechos de los trabajadores, observando lo dispuesto en el artículo 34.

Podría también considerarse como causas de terminación de la huelga, los siguientes:

A).- El desistimiento por parte del sindicato emplazante, que debería ser apoyado por la mayoría de los trabajadores huelguistas de una empresa o establecimiento.

B).- La declaración de inexistencia de la huelga, que aunque con esta resolución se dicta por no haberse cumplido los requisitos de fondo, forma y mayoría, en términos de la Legislación actual, esta declaración tiene como fin que se reanuden los trabajos en una empresa o establecimientos.

C).- La declaración de ilicitud, por que una vez que es resuelta esta por la Junta, se busca reanudar las labores en la empresa o establecimiento, aun que en este caso el patrón puede contratar a nuevos trabajadores, al darse por terminadas las relaciones de trabajo de los trabajadores huelguistas que hayan ejecutado actos violentos.

D).- Aunque la Ley no la regula actualmente, debe también ser causa de terminación, que la mayoría de los trabajadores, después de estallada la huelga en

cualquier tiempo, voten por la reanudación de las labores, pues si esta mayoría ya no apoya el movimiento, al ser el derecho de huelga exclusivo de los trabajadores, estos pueden acordar su terminación, siempre y cuando la mitad más uno estén de acuerdo, siendo nuevamente el recuento la prueba idónea para acreditarlo.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Del desarrollo de esta Tesis, en donde analizo la regulación actual del ejercicio del derecho de huelga, y de la propuesta que hago del ofrecimiento y desahogo de la prueba del recuento antes de la suspensión del trabajo, y sus efectos en su calificación, a continuación expongo mis conclusiones al presente trabajo:

1. Es necesario que el derecho de huelga sea realmente ejercido por los trabajadores, en una empresa o establecimiento, como lo establece la Constitución en su artículo 123, apartado "A", fracción XVII, incluso por la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 440. Lo cual se logrará si se acredita que la mitad más uno de los trabajadores apoyan a la suspensión temporal del trabajo.
2. El derecho de huelga siempre ha sido de la clase trabajadora y no un derecho sindical.
3. La huelga es un derecho que sólo se puede ejercitar colectivamente y en forma mayoritaria por los trabajadores y nunca individualmente.
4. Debe entenderse por mayoría obrera, la integrada por la mitad más uno de los trabajadores de una empresa o establecimiento.
5. La actual Legislación Laboral, permite que algunos sindicatos a través de sus líderes, puedan ejercitar el derecho de huelga, reservado sólo para los trabajadores, sin que tengan el apoyo mayoritario de los trabajadores .
6. Es sólo en el incidente de calificación de inexistencia de la huelga, que se solicite después de la suspensión del trabajo, donde actualmente se puede comprobar el requisito de mayoría, siempre y cuando se haya promovido dicho incidente dentro del

término de setenta y dos horas, contadas desde la suspensión de las labores, y se haya fundado como causa la falta de este requisito.

7. El desahogarse el recuento, si es que se solicita la declaración de inexistencia, después de la suspensión del trabajo, afecta al trabajador y su familia, pues durante el tiempo que dure dicha suspensión, no le será cubierto el pago de su salario.
8. La Ley Federal del Trabajo, al otorgar a los sindicatos la titularidad del ejercicio del derecho de huelga, ha provocado que en la práctica líderes sindicales, utilizan el registro de su sindicato, para su beneficio particular, y en algunos casos para proteger al mismo patrón, haciendo nulo el derecho de huelga que tienen los trabajadores.
9. Es necesario acabar con estos supuestos líderes sindicales que utilizan el derecho de huelga, como un medio para obtener su beneficio, pues desvirtúan al verdadero sindicalismo, además de perjudicar a los trabajadores con sus propios derechos.
10. El derecho de huelga es un medio de presión en contra del patrón, para que acceda a las peticiones de los trabajadores, quienes sólo podrán ejercitar este derecho en forma mayoritaria.
11. Para comprobar que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo en ejercitar el derecho de huelga, la prueba del recuento es la única idónea, pues a través de su voto se expresara la voluntad de cada uno de ellos.
12. El desahogo del recuento antes de la suspensión del trabajo, evitaría que el derecho de huelga sea ejercitado, por supuestos líderes sindicales que no son los titulares de este derecho; además de que no se suspenderían las labores inútilmente en una empresa o establecimiento, cuando no exista el apoyo de la mayoría obrera.

- 13.El ofrecimiento de la prueba del recuento que hagan los sindicatos emplazantes, dentro de su pliego de peticiones, conforme a la propuesta que hago, fortalecerá a las asociaciones de trabajadores que realmente cumplen con su objeto que es: El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.
- 14.Si el sindicato emplazante, siguiendo con mi propuesta, no ofreciera el recuento en su pliego de peticiones, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá declararlo improcedente, pues son los sindicatos los que deben cumplir con el requisito de mayoría.
- 15.El desahogo del recuento previo al estallamiento de la huelga, debe darse en el periodo de prehuelga, una vez que sea notificado al patrón el pliego de peticiones por la Junta de Conciliación y Arbitraje, para respetarle a dicho patrón la garantía de audiencia a la que tiene derecho en términos del artículo 14 de la Constitución.
- 16.Los trabajadores que deben tener derecho al voto en el recuento previo, conforme a mi propuesta, para ejercitar el derecho de huelga, en una empresa o establecimiento, son:
- a).- Los que previa su identificación concurren al recuento, teniendo la obligación de firmar su voto.
 - b).- Serán considerados trabajadores, los que hubiesen sido despedidos después de la fecha en que haya sido notificado el pliego de peticiones al patrón.
- No debiendo computarse los votos de los trabajadores siguientes:
- a).- Los de confianza que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con un carácter general.

b).- Los que hubieran ingresado a laborar con posterioridad a la fecha en que sea notificado el pliego de peticiones al patrón.

c).- El de las personas que hubiesen sido trabajadores, que hubieran renunciado voluntariamente a su empleo, después de haber sido notificado el pliego de peticiones al patrón.

d).- Los que tengan un parentesco con el patrón ya sea consanguíneo o por afinidad.

17. Con el recuento previo los trabajadores libremente y en forma democrática, decidirán cuando sea su voluntad que se ejercite el derecho de huelga, y que se suspendan las labores en una empresa o establecimiento, para lograr que existan mejores condiciones de trabajo para ellos.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. Araiza, Luis. *Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomo Segundo*. México, Ediciones Casa del Obrero Mundial, 1975, Segunda Edición, 158 páginas.
2. Baca Calderón, Esteban. *Juicio sobre la Guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1986, Tercera Edición, 106 páginas.
3. Basurto, Jorge. *El Proletariado Industrial en México (1850-1930)*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1975, Primera Edición, 298 páginas.
4. Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, Editorial Trillas, 1989, Segunda Edición, 335 páginas.
5. Burgoa A., Ignacio. *Las Garantías Individuales*. México, Editorial Porrúa, 1989, Vigésimosegunda Edición, 772 páginas.
6. Castorena, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. México, Derechos Reservados por el Autor, 1984, Sexta Edición, 317 páginas.
7. Cavazos Flores, Baltazar. *38 Lecciones de Derecho Laboral*. México, Editorial Trillas, 1992, Séptima Edición, 306 páginas.
8. Clark, Marjorie Ruth. *La Organización Obrera en México*. México, Ediciones Era, 1979, Primera Edición, 244 páginas.
9. Climent Beltrán, Juan B. *Derecho Sindical*. México, Editorial Esfinge, 1944, Primera Edición, 236 páginas.
10. Climent Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*. México, Editorial Esfinge, 1993, Séptima Edición, 680 páginas.

11. Davalos, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1991, Segunda Edición, 283 páginas.
12. De Buen L., Néstor. *Derecho del Trabajo, Tomo Primero*. México, Editorial Porrúa, 1989, Séptima Edición, 641 páginas.
13. De Buen L., Néstor. *Derecho del Trabajo, Tomo Segundo*. México, Editorial Porrúa, 1992, Novena Edición, 921 páginas.
14. De Buen L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1990, Segunda Edición, 640 páginas.
15. De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Segundo*. México, Editorial Porrúa, 1989, Quinta Edición, 744 páginas.
16. Esponda, Gonzálo A. *La huelga-Objeto*. México, Confederación de Trabajadores de México, 1976, Sin Edición, 36 páginas.
17. García Cantú, Gastón. *El Socialismo en México Siglo XIX*. México, Ediciones Era, 1974, Segunda Edición, 514 páginas.
18. Garrido Villa, Ignacio. *Las Juntas como Tribunales de Conciencia, ante Ciertas Reformas Necesarias a la Ley Federal del Trabajo*. Trabajo para Ingresar a la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo, Enero de 1993, 10 páginas.
19. Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1963, Segunda Edición, 427 páginas.
20. Huitrón, Jacinto. *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*. México, Editores Mexicanos Unidos, 1984, Tercera Edición, 318 páginas.

21. Kenneth Turner, John. *México Bárbaro*. Editora Nueva Generación, Sin Edición, 303 páginas.
22. López Rangel, Ana María, Et. Al. *Temario de Derecho Procesal del Trabajo*. México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1985, Sin Edición, 159 páginas.
23. Melgar Bao, Ricardo. *El Movimiento Obrero Latinoamericano, Tomo Primero*. México, Editorial Patria, 1989, Primera Edición, 209 páginas.
24. Ramos, Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano y Las Instituciones que Genera*. México, Cárdenas Editor, 1978, Segunda Edición, 406 páginas.
25. Rocha Bandala, Juan Francisco, Et. Al. *La Competencia en Materia Laboral*. México, Cárdenas Editor, 1975, Primera Edición, 305 páginas.
26. Ross Gamez, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, Editado por el Autor, 1978, Primera Edición, 487 páginas.
27. Ross Gamez, Francisco. *Ley Federal del Trabajo Comentada*. México, Cárdenas Editor, 1985, Segunda Edición, 324 páginas.
28. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *La Solución de los Conflictos Laborales, Tomo Segunda*. México, 1985, Primera Edición, 191 páginas.
29. Tena Suck, Rafael, Et. Al. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, Editorial Trillas, 1989, Tercera Edición, 221 páginas.
30. Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1977, Cuarta Edición, 687 páginas.