

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLÁN"**

**EI RECUENTO COMO DILIGENCIA PREPARATORIA
Y PREVIA AL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:
David Reyes Álvarez**

Asesor : Lic. Ignacio Garrido Villa



Septiembre de 2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Lic. Garrido:

*Un agradecimiento
y un adeudo
al mismo tiempo,
ejemplo de entusiasmo y experiencia,
gracias por su ayuda y paciencia,
ahora forma parte de mi conciencia;
este proyecto es su trabajo,
con la esperanza de igualarlo.*

A mis padres:

*Gracias por la vida y su incondicional apoyo en la misma,
en parcial compensación, les regalo este día,
sin más palabras, que el poder crearles una alegría.*

A mis hermanos:

*Gracias por conocerlos,
con la oportunidad de darles un ejemplo,
y con el más profundo deseo,
de que algún día lo hagan mejor que yo.*

A mis amigos en general:

*Gracias por acompañarme en este
camino con la espera de encontrarlos
en buen estado al final del mismo.*

A Dios todo poderoso:

*Gracias por la existencia,
con la esperanza de llevarla en línea recta,
hasta lograr su complacencia,
no esperando recibir
si no más bien que todos puedan percibir
lo que puedo dar en este día,
que es mi propio estrés y euforia.*

A la Universidad Nacional Autónoma de México:

*Gracias por la esencia de su ciencia,
que es el verdadero espíritu de esta escuela.*

Introducción.

La huelga, es un fenómeno social, que tuvo que pasar por un largo proceso evolutivo para ser reconocido como todo un derecho y cuyo origen se remonta en el viejo mundo que en obvio expansionismo, México no se quedó atrás, de esto trata el primer capítulo del presente proyecto.

En el segundo capítulo veremos cual es el significado de la "huelga", su objeto y la sustanciación del procedimiento.

En lamentable suceso del uso del derecho de huelga, que ha servido como instrumento para la salvaguarda de intereses personales, toda vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, siguen dando tramite a esos pliegos de peticiones emplazando a huelga, sin saber si existe o no una verdadera causa, mientras que en otros países con un nivel económico quizás mejor o peor, o en igual de circunstancias, han sabido dar impulso a sus leyes, en este caso a sus leyes de trabajo a efecto de evitar vicios que en su capítulo respectivo trataré, mientras que de nuestra parte todavía hasta la fecha existe un gran rezago, un ejemplo es el derecho de huelga, derecho tan importante y poco tolerante para los que en él participan, como para los propios patrones

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

que en ellos se encuentren afectados. De estas diferencias y analogías veremos en el capítulo tercero del presente trabajo, diferencias existentes en un país como lo es la República Oriental del Uruguay, en relación con el nuestro.

En el capítulo IV, mostrare algunas prácticas viciosas que se dan en los propios centros de trabajo para iniciar una huelga, como las que se dan en el propio arbitraje, misma que son las razones y fundamentos para proponer que el recuento, figura jurídica para saber quienes están de acuerdo y quienes no al movimiento que los atañe, se practique como diligencia preparatoria y previa al estallamiento de la huelga e inclusive que sea un recuento practicado antes de la fecha de conciliación, con la observación de dejarlo en manos de mejores peritos en la materia en pro de la clase trabajadora y de los propios empresarios, pues no hay que olvidar que ellos son los principales inversionistas en nuestro país.

EL RECUENTO COMO DILIGENCIA PREPARATORIA Y PREVIA AL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.	
CAPÍTULO I.	
Antecedentes históricos de la huelga.	1
1.1 En Europa	1
1.1.1 Etapa de la Prohibición.	1
1.1.2 Etapa heroica.	3
1.1.3 Etapa de la Tolerancia.	4
1.1.4 Regulación Legal de las Instituciones.	5
1.2. En México:	
1.2.1 Régimen Porfirista.	7
1.2.2 Huelga de Cananea.	10
1.2.3 Huelga de Río Blanco.	13

1.2.4	Revolución Mexicana.	17
-------	----------------------	----

CAPÍTULO II.

GENERALIDADES DE LA HUELGA. 21

2.1	Concepto.	21
2.2	Objeto.	22
2.3	Etapas y Procedimiento de la Huelga:	23
2.3.1	Gestación.	23
2.3.2	Prehuelga.	24
2.3.3	Huelga Estallada.	33
2.4	Incidentes de Calificación de la Huelga.	35
2.5	Clasificación de la Huelga.	43
2.6	Causas de Terminación.	45
2.7	Estudio:	50
2.7.1	Ley Federal del Trabajo de 1931.	50
2.7.2	Ley Federal del Trabajo de 1970.	59
2.7.3	Reformas Procesales de 1980.	70

3.1 Jurisprudencia.

83

CAPÍTULO III.

**DERECHO DE HUELGA EN MÉXICO Y EN REPUBLICA
ORIENTAL DEL URUGUAY (DERECHO COMPARADO).**

86

CAPITULO IV.

**CONSIDERACIONES DE LA NECESIDAD DE PRÁCTICAR
EL RECUENTO COMO DILIGENCIA PREPARATORIA
Y PREVIA AL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA.**

97

CONCLUSIONES.

113

BIBLIOGRAFÍA.

117

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA.

I. EN EUROPA:

I.1.1 ETAPA DE LA PROHIBICIÓN.

Como lo pone de manifiesto Marx, uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller hacia las grandes fábricas, donde se gesta primeramente como unidad económica de producción el taller, en donde el maestro es propietario y subsecuentemente los oficiales y aprendices, de ahí a las grandes empresas gracias al invencionismo de las máquinas donde se conglomeraban un gran número de trabajadores (obreros), precisamente fue ahí donde se suscitaron una serie de injusticias, como lo son principalmente los accidentes de trabajo, por ello fue la razón de la necesidad de que los trabajadores se unieran frente a los patrones para buscar una mejor regulación de las condiciones de prestación de sus servicios. Una vez hecha la explicación en esta transición, se puede desglosar tres factores determinantes que dieron lugar al nombre de esta etapa los cuales son las siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- a) Ascenso de la burguesía al poder y la organización de un sistema estatal favorable para los de su clase, un ejemplo es la conocida

formula *laissez-faire*, *laissez-passer* que no daba oportunidad alguna de preparar una legislación que regulara las relaciones entre patrones y trabajadores, pues su único objetivo era más que el de dar fin a las coaliciones, sindicación y huelga propiamente.

- b) La elevación de la propiedad privada declarada en Inglaterra *en el artículo 17 de la Declaración de los derechos naturales del hombre y del ciudadano de 1789*; precepto en el que se estipula “siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exigía en forma evidente y bajo la condición justa y previa indemnización”. (1)
- c) Las consecuencias de libertad humana que en concordancia con el artículo 4º de la misma ley mencionada el inciso anterior, que ordenaba que “en poder de hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos”.(2)

(1) De La Cueva ,Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, página 570, México 2000.

(2) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, página 570, México 2000.

1.1.2 ETAPA HEROICA.

Característica de esta etapa es la lucha por la idea de libertad a la asociación sindical, el derecho de huelga y de negociación de contratos colectivos. que concluyó con un pensamiento totalmente marxista cuyo auge tuvo mediante la publicación de un libro en Londres en el mes de febrero de 1848, cuyos principios e ideas consisten en la *explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases; en segundo lugar, la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre clases es inevitable; el tercer punto, la teoría de la revolución, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha; en cuarto lugar la visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecería la propiedad privada sobre los instrumentos de producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, la idea consiste en que en esa misma sociedad del mañana moriría el estado, así como la organización por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; finalmente, el Manifiesto concluyó con una invitación: "Proletarios de todos los pueblos", uníos, que era también un llamado a favor de la acción sindical. Poco tiempo después estalló la Revolución en París. (3)*

3) De La Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, página 16, México 1990.

1.1.3 ETAPA DE LA TOLERANCIA.

Como consecuencia de esos ideales aludidos en la etapa heroica, trajo consigo que el movimiento obrero obligara a los gobiernos a derogar preceptos análogos a los referidos en la etapa de la prohibición, y uno de los primeros escenarios fue en Inglaterra que no podía ser contraria al pensamiento popular imperante en ese país, dando con ello la creación de la ley de 1824, que reconocía la libertad sindical, el derecho de asociación y de reunión en general, derogando las leyes de 1799 y 1800. Pero la característica de esta ley es que simplemente reconocía esos derechos sin reglamentar nada al respecto pasando el gobierno inglés como simple espectador ante los sucesos económicos.

Otro ejemplo fue la creación del artículo 20 de la Constitución de Bélgica de 1831, en el cual los belgas tenían el derecho de asociarse y de igual manera que su antecesora ley de Inglaterra, no existía ningún reglamento. Por lo que consecuentemente los patrones no estaban obligados a cumplir con los contratos celebrados entre los trabajadores, pero también aquellos podían suspender sus labores, aunque suspender las labores consistían en desalojar los centros de trabajo y esto constituía en un ilícito de carácter meramente civil con facultad exclusiva del patrón de dar por rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del

arrendador, por lo tanto el derecho de huelga como tal no era de derecho sino un simple simbolismo jurídico, pues la ley seguía favoreciendo al patrón.

1.1.4 REGULACIÓN LEGAL DE LAS INSTITUCIONES.

Esta etapa se caracterizó por que en algunos países se reglamentaba una ley del trabajo como tal, entre ellos y quizás el más importante fue en Francia en el año de 1884, que reconocía las asociaciones sindicales y su personalidad jurídica. El objetivo de esta etapa era el de buscar el bienestar de la clase trabajadora.

1.2. EN MÉXICO:

México tuvo que recorrer un doloroso pero trascendente recorrido al respecto, herencia del neo-potísimo español, cuyo antecedente de la huelga que bien vale la pena mencionar, se remonta en el año de 1766 durante el virreinato de Don Carlos Francisco de Croix, en la mina de Vizcaína, del Monte, lo que ahora es conocido como el Real del Monte, en el Estado de Hidalgo, al publicar 19 ordenanzas, cuya pretensión de éstas era la de reducir la práctica de “partidos” que consistía en la repartición del sobrante del mineral entre el barretero y el dueño, una vez de cubierto la tasa o el

monto que se debía de entregar a la Corona Española sustituyéndola por el pago de un salario, lo que creo un conflicto entre los administradores y barreteros, ya que estos últimos perdían cantidades importantes para su sustento y el de sus familias, iniciándose la huelga para el trece de agosto de ese año, principalmente discrepaban con Don Pedro Romero de Terreros, Conde Regla, único dueño de aquellas vetas y que se beneficia con tal decreto pese a que peligró su propia integridad física, tal conflicto duró por el espacio de nueve años, para ser solucionado por el sucesor del virreinato Bucareli, expulsando así a 18 agitadores y a un cura que tuvo participación en los sucesos al tener una fuerte influencia en los barreteros.

Tiempo después en la transición histórica de nuestro país hacia el tema que nos alude, estalla el 15 de septiembre de 1810 el movimiento independiente y consumado dicho movimiento el 27 de septiembre de 1821, pasando de ser una Colonia a un Estado Soberano, aunque todavía con los vicios del esclavismo, herencia de ese neo-potisimo español, pues el Clero el mayor latifundista terrateniente hasta el año de 1856, fue el factor que propiciara la expropiación de las riquezas que estos tenían y la separación de la misma con el propio Estado, iniciándose una nueva etapa, pues se crea nuestra primera constitución el 5 de febrero de 1857 con la Declaración de los Derechos del Hombre en la que se consagraba las "garantías" de libertad, propiedad, seguridad de los

ciudadanos y de soberanía, consagrando a la vez la "libertad del trabajo" en sus artículos 4° y 5° de esa carta magna.

1.2.1 REGIMEN PORFIRISTA

Antes de iniciar con las etapas cronológicas de los primeros movimientos obreros, es menester, saber cuales fueron las primeras causas que brotaron y abrieron paso hacia las dos principales huelgas suscitadas en México, cuyo origen se remonta al régimen de Don Porfirio Díaz. El General Don Porfirio Díaz empleo como recurso para asegurar el poder, ni nada más ni nada menos que el uso de la fuerza militar y policiaca para controlar las elecciones; la prensa, dando como resultado que la libertad de expresión se encontrara realmente reprimida; la distribución de puestos públicos hacia sus colaboradores, amigos y generales que le eran leales, la simpatización de la Iglesia Católica mediante la promesa de recuperar su antigua influencia política y el compromiso de pagar la deuda externa mediante la facilitación de concesiones y favores a ciudadanos extranjeros, siendo además que estos fueran los factores que lograra el orden en el país. Ello aunado a un grupo financiero que llevo a la práctica la confiscación de tierras del pueblo mexicano mediante la expedición de una ley de registro de la propiedad patrocinada por el propio Díaz permitiendo que personas adineradas tuvieran acceso a adquirir propiedades en descabellada

desproporción con el pueblo mexicano, puesto que la costumbre en ese entonces de la transmisión de la propiedad, era simplemente la herencia transmitida de generación en generación, en sí la política de Don Porfirio era la de despojar a aquellos propietarios. Otro factor, fue la confiscación de pequeñas propiedades mediante el alza de impuestos estatales que los pequeños propietarios no podían desde luego pagar.

Y el principal factor que nos atañe es de la estimulación del capital extranjero, mediante provechosas utilidades, bajos impuestos, un sistema rígido de trabajo constituido de largas jornadas y bajos salarios.

Por lo anterior mencionado, es de concluirse que no hubo libertad de pensamiento ni de política, de ahí el lema tan conocido **“poca política y mucha administración”**. Un ejemplo es el de la expedición de un laudo arbitral resultante de un conflicto entre los trabajadores y los patrones en Río Blanco, por el año de 1907 y que en nada favoreció a los primeros mencionados.

Aunado a una intencionada omisión de la carencia de legislación que regulara las relaciones obrero-patronales, inclusive las huelgas estaban prohibidas, un ejemplo es la existencia de un código penal del Distrito Federal que establecía una pena de 8 días a 3 meses de arresto y multa de

25 a 500 pesos a aquellos que pretendieran el alza o la baja de los sueldos o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de actos violentos ya sean físicos o morales.

Sin embargo para finales del siglo XIX y principios del siglo XX se suscitó un gran fenómeno, pues los trabajadores empezaron a organizarse entre ellos un ejemplo lo fue: "La Sociedad de Ferrocarrileros Mexicanos, en Nuevo Ladero, La Suprema Orden de Empleados del Ferrocarril Mexicano, en la Ciudad de México, La Hermandad de Ferrocarrileros en Monterrey, La Unión de Mexicanos en Puebla, La Unión de Calderos en Aguascalientes y sin faltar el de la Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, fundada en 1907 por Félix C. Vera, caracterizada por que en aquellas empresas ferrocarrileras que abarcaba, los puestos directivos, como los puestos de segunda, tercera y cuarta categoría eran ocupados por norteamericanos, siendo suprimida dicha organización sindical por el Gobierno, a causa de una conexión de huelga en San Luis Potosí. (4)

Pese a lo anterior mencionado no dejaron de gestarse movimientos obreros, que se desglosarán en los siguientes sub-capítulos.

(4) Silva Herzog Jesús, 1982-1985, Breve Historia de la Revolución Mexicana, páginas 43, México Fondo de Cultura Económica, 1972.

1.2.2 HUELGA DE CANANEA.

Para principios de 1906 se gestó una nueva organización obrera y una de las más importantes de nuestra historia mexicana, que es el caso que abunda esta tesis. Su fundador Lázaro Gutiérrez de Lara junto con Leoncio Juárez y Rafael Araiza fundaron esta organización sindical con el nombre denominado "Club Liberal de Cananea", que agrupaba a trabajadores de la mina de cobre "*Cananea Consolidated Copper Company*". Radicales a las políticas del gobierno porfirista, y que solo buscaban mejorar las condiciones de los trabajadores mexicanos a su cargo.

La situación laboral en Cananea era extrema, los bajos salarios, los malos tratos de los patrones norteamericanos y de algunos capataces, entre otras, la crisis de cobre que obligó a reducir el número de operarios en la mina de Oversight, en obvio de esperarse fue lo que condujo a 400 trabajadores a manifestar su inconformidad a las 10 de la mañana del primero de julio de ese año, cuya titularidad representativa se encontraba a cargo de catorce mineros, Calderón, Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Álvaro L. Diéguez, Juan N. Río, Manuel Sandoval, Valentín López, Juan C. Bosh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Batrás, Mariano Medina e Ignacio Martínez quienes hicieron entrega a la empresa el pliego de peticiones que a continuación se describe:

MEMORANDUM.

“1.- Que el pueblo obrero declarado en huelga.

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

- I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19).
- II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la *Cananea Consolidated Copper Company*, se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según lo permita sus aptitudes.” (5)

La entrega del pliego de peticiones se hizo al abogado de la empresa en presencia atestigua en ese entonces del presidente municipal Filiberto V. Barroso, el comisario Pablo Rubio y de un juez menor Arturo Garrillo.

(5) Silva Herzog Jesús, 1982-1985, Breve Historia de la Revolución Mexicana, páginas 45 y 46, Fondo de Cultura Económica, 1972.

Mientras tanto dos mil trabajadores hacían propaganda para completar simpatizantes, hasta llegar a un lugar llamado Mera Grande donde fueron impedidos de paso por los hermanos Metcalt en forma violenta para el efecto de disolver la misma, muriendo los dos hermanos Metcalt y diez trabajadores mexicanos, a las once de la noche de esa misma fecha, en la Aduana de Naco, cinco celadores entablaron formal combate con soldados norteamericanos quienes habían sido llamados telegráficamente por el gerente de la empresa, logrando pasar la frontera para que a las seis de la madrugada del día dos de ese mismo mes y año hicieran custodia al gobernador de Sonora. Para el día tres, los mineros trataban de comunicarse vanamente con el vicepresidente e inclusive con el propio presidente Don Porfirio Díaz. Para el día cinco se logró la aprehensión de Manuel M. Diéguez y siete miembros más, reprimiendo tal movimiento, el General Luis E. Torres quien impuso la amenaza a los obreros de que si no volvían a sus trabajos se reclutarían a su batallón para combatir contra los yaquis. Los obreros regresaron a sus centros de trabajo ganando \$3.00 pesos mexicanos diarios mientras que los trabajadores extranjeros siguieron ganando una parte alicuota sólo en cuanto a numerario pero no así por valor perceptivo, ya que los percibían en moneda norteamericana.

1.2.3 HUELGA DE RÍO BLANCO.

En junio de 1906 en Río Blanco se creó un movimiento sindical con el nombre denominado "el Gran Circulo de Obreros Libres" fundado por José Neira Gómez, gremio que se extendió hasta las fábricas del Estado de Puebla y Tlaxcala bajo el pensamiento radical de los hermanos Flores Magón, cuya causa impugnaba la reducción de salarios de aquella época, ya que dicha reducción salarial se creó con el pretexto de la baja del precio del algodón, así como la creación de un reglamento que establecía normas de trabajo totalmente inhumanas. Como reacción "el Gran Circulo de Obreros Libres" establecieron pláticas con los representantes de los patrones sin llegar a un arreglo conciliatorio obteniendo como resultado que diez mil trabajadores se fueran a la huelga para finales de ese año.

Tales discrepancias obrero-patronales, y en la eventualidad de tales acontecimientos intervino el presidente Don Porfirio Díaz estableciendo las siguientes reglas:

REGLAS DEL ARBITRAJE:

"Artículo primero.- El lunes de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y

en Distrito Federal, y todos 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.”

“Artículo segundo.- Los industriales dueños de dichas fábricas por medio de los representantes que se hallan en esta capital, ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con el objeto de unificar las tarifas de todas las fábricas sobre las siguientes bases: . ”

“Artículo quinto.- Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente por escrito, que firmarán los mismos, al administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte, a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les dé a conocer no quedaren satisfechos, podrán separarse del trabajo.”

“Artículo sexto.- Los industriales procurarán mejorar las escuelas que hay actualmente en las fábricas y crearlas en donde no las haya, con el fin de que los hijos de los obreros reciban instrucción gratuita.”

“Artículo octavo. Los obreros deberán aceptar de los jefes políticos respectivos, nombren personas que se encarguen de la dirección de los periódicos que publiquen, con el objeto de que en ellos no se deslicen injurias para nadie, no se publiquen doctrinas subversivas que extravíen a los mismos obreros. Estos podrán escribir en esos periódicos, dentro de esos límites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras y de inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.”

“Artículo noveno.- Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula cinco se establece la forma de que se hagan sus quejas y sus solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo”. (6)

Desconcertada la comisión obrera en especial el presidente del "el Gran Circulo de Obreros Libres" José Morales quien dio lectura de tal fallo presidencial el día seis de enero de ese año, en el Teatro Llave Orizaba donde se encontraban reunidos todos los trabajadores dando como resultado el enardecimiento de los mismos. Para el día siete de enero de 1907 en la iniciación de labores en la Compañía Industrial de Orizaba, Sociedad Anónima, los trabajadores exaltados y con expectativas de ocupar la directiva de la organización, hicieron estallar la violencia saqueando las tiendas de raya de las poblaciones de Nogales y Santa Rosa, como represión apareció el coronel José María Villarreal, jefe de las Fuerzas Armadas en Orizaba con trescientos hombres del 13º Batallón provocando la muerte de dos mil ciento noventa y siete trabajadores .

1.2.4 REVOLUCIÓN MEXICANA.

Las declaraciones hechas por el presidente Don Porfirio Díaz al periodista estadounidense Creelman en el año de 1908, declaraciones en las que el general afirmó que el pueblo mexicano ya estaba maduro para la democracia y que él no deseaba continuar en el poder. (fue el punto de partida hacia la primera revolución social del siglo XX, ello conjuntamente con las huelgas de Cananea y Río Blanco). Dando comienzo a una incertidumbre social en el país y a una intensa actividad política, pues Francisco I. Madero, opositor político número uno del dictador, aliado a la causa de las clases medias, de los campesinos y de los obreros, quien al igual que ellos era contrario a la reelección de Díaz para la presidencia, así como al régimen político-económico.

El 15 de octubre de 1910, Madero y sus colaboradores acordaron el Plan de San Luis, a la que le llamó la "Insurrección General" y que logró con el apoyo de los campesinos al incluir en el punto tercero algunas propuestas de solución al problema agrario. Sin duda el apoyo más importante fue el de Emiliano Zapata, Francisco Villa, Pascual Orozco, los hermanos Flores Magón y los hermanos Figueroa en Guerrero.

Finalmente en las elecciones presidenciales resultó elegido Madero, quien tomó posesión de su cargo el 6 de noviembre de 1911. Una vez a cargo del poder Francisco I. Madero, publicó el 13 de diciembre de 1911 el Decreto que creaba al Departamento de Trabajo el cual dependía de la Secretaría de Fomento, cuya función estaba destinada a fijar tarifas mínimas en la rama de hilados y tejidos, así como difundir actos legislativos en países europeos y las de protección al trabajo.

Un importante avance de este Departamento fue, la legislación de 1915 en Yucatán, dictada por Salvador Alvarado, ya que es la primera en que se refiere al derecho de huelga, que aun que limitándola en su uso, hace una importante anotación de ventilar el arbitraje ante las Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje abriendo paso hacia su consagración y el cual vale la pena transcribir sus artículos 18, 120, 121 y 126, que a la letra versan:

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

después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conquistar su bienestar, cualquiera que sea su condición social.

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

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

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

Pero no fue hasta el mes de septiembre de 1916, cuando Carranza convocó a un Congreso Constituyente en Querétaro, donde se elaboró la Constitución de 1917, que consolidaba algunas de las reformas económicas y sociales defendidas por la revolución, en especial la propiedad de la tierra, la regulación de la economía o la protección de los trabajadores. Donde se plasma el proyecto del artículo 5º, producto del esfuerzo de la Comisión integrada por los diputados Múgica, Román, Mozón, Recio y Colunga y un grupo de constituyentes Aguilar, Vega Sánchez, Jara, Victoria, Tépal, Mayorga y Martínez en el que se establece el derecho de huelga, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero que no fue posible consagrarlas sino hasta la formulación del artículo 123 constitucional en especial el derecho de huelga en sus fracciones XVII y XVIII en la labor de formulación de la “Declaración de los derechos sociales”, integrada por el ingeniero Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, Macías, Góngora, Calderón, Rojas, Zavala, De Los Ríos y Dorador y que

bien vale la pena transcribir parte de esas fracciones, pues se esclarece el objetivo de la Huelga:

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

Fracción XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizado los derechos del trabajo con los del capital. . . .”

CAPÍTULO II.

GENERALIDADES DE LA HUELGA.

2.1 CONCEPTO.

Podemos decir que la huelga es la suspensión temporal del trabajo, acordada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, encaminada a buscar la defensa o mejoramiento de las condiciones de trabajo, bajo el ideal de justicia social, o las ajenas por simple solidaridad, tendiente a lograr un equilibrio de la distribución de la riqueza y económica entre los hombres.

De este concepto se desglosa los siguientes elementos:

- a) Suspensión temporal del trabajo. Es decir de manera transitoria pues su objeto no busca dar por terminada las relaciones de trabajo, pues la prestación de los servicios personales es muy valioso para los trabajadores y para los patronos.
- b) Acordada por la mayoría de los trabajadores. Puesto que la falta de cumplimiento o las condiciones de trabajo existentes recae no sólo a uno, sino a todos los trabajadores, por eso su carácter genérico les interesa o debe interesarles pues de otra manera no podrá ejercitarse tal derecho.
- c) Encaminada a buscar la defensa o a mejorar las condiciones de trabajo. Por que lo que se busca es un equilibrio entre los factores de la producción.
- d) O las ajenas por simple solidaridad. Puesto que nuestro derecho de trabajo así lo prevee.

2.2 OBJETO.

Del mismo artículo 123 constitucional en su fracción XVIII, se desprende que el objeto de la huelga es conseguir el equilibrio entre los

diversos factores de la producción, encaminados a armonizar los derechos del trabajo con los de capital.

Ampliado su objeto por el artículo 450 de la ley de la materia que es: obtener del patrón o patrones la celebración de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley, así como su revisión al terminar el periodo de su vigencia, el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que se hayan violado las disposiciones, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades, apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los casos anteriormente mencionados, y por último la revisión de los salarios contractuales.

2.3 ETAPAS Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA:

2.3.1 GESTACIÓN.

Como lo manifiesta Héctor Santos Azuela, se habla de gestación, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; elaborar el pliego petitorio de prehuelga; decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consejo de votar la huelga. (7)

(7) Santos Azuela, Héctor, El Carácter Procedimental del Derecho de Huelga, página 148, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, número 64, enero-abril de 1989, nueva serie año XXII.

2.3.2 PREHUELGA.

El período de pre huelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegido.(8)

La pre huelga tiene dos objetivos a alcanzar:

- a) Favorecer la gestión conciliatoria de las juntas, a la vez que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores y
- b) Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades. (9)

Esta etapa abarca desde la presentación del pliego petitorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta el propio establecimiento de la huelga, con la suspensión de labores, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores, los requisitos para la presentación del pliego petitorio se encuentran comprendidos por el artículo 920 de la ley de la materia que a continuación se transcribe a la letra:

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

(8) Mario De La Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo II, página 632, Editorial Porrúa, México 2000.

(9) Héctor Santos Azuela, El Carácter Procedimental del Derecho de Huelga, páginas 148,149, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, ;

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularan las peticiones, anunciará 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;

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

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término

se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Para efectos de la fracción tercera del artículo antes aludido el artículo 925 de la ley de la misma materia describe cuales son los servicios públicos:

- a) Los de comunicaciones y transportes;
- b) Los de luz y energía eléctrica;
- c) Los de limpia;
- d) Los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones;
- e) Los de gas;
- f) Los sanitarios;
- g) Los hospitales;
- h) Los de cementerios;

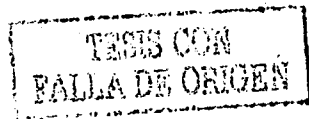
i) Y los de alimentación que siempre se refieran a artículos de primera necesidad, y en el último caso que se afecte a la rama completa del servicio.

Cuando se trate de la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las modalidades siguientes:

1.- El escrito de emplazamiento se presentará, bien por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones emplazados, bien en forma directa a cada empresa o establecimiento por el sindicato administrador del contrato-ley.

2.- El periodo de pre huelga no será inferior a treinta días (artículo 938 de la ley de la materia). (10)

La notificación se hará en un lapso de 48 horas siguientes al de su recepción y sus efectos de la notificación serán los siguientes:



(10) De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Página 579, Editorial Porrúa, 5ª Edición.

a) Constituir al patrón, por todo el término de aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a su cargo.

b) Suspender toda ejecución de sentencia alguna, así como el de no practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados salvo los casos a que se refiere el artículo 924 y antes de estallar la huelga siendo estos los siguientes casos:

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

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

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

y

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

Una vez hecho lo anterior el patrón tiene la obligación de contestar el pliego de peticiones y emplazamiento por escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al de la notificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Dentro del periodo de prehuelga se encuentra la fase conciliatoria prevista por el artículo 927 cuyo objeto son los siguientes:

1.- La oportunidad de que el Estado consiga la negociación de buena fe entre las partes en pugna, evitándoseles perjuicios y garantizando la tranquilidad social.

2.- Permitir que el patrón considere la justicia de las peticiones contenidas en el pliego, lo que en realidad retarda los efectos del aviso. (11)

(11) Santos Azuela, Héctor, El Carácter Procedimental del Derecho de Huelga, páginas 153 y 154, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, número 64, enero-abril de 1989, nueva serie año XXII.

En cuanto a las reglas para la conciliación son las mismas reglas establecidas por el artículo 876, sólo en lo que le sean aplicables.

Para el caso de que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no les correrá término para la suspensión de labores y para el caso de que sea al patrón el que no asista a la audiencia el presidente de la Junta podrá emplear cualquier medida de apremio para lograr su asistencia como lo es la multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción, presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y arresto hasta por treinta y seis horas términos descritos por el artículo 731 de la ley de la materia.

Una vez lograda la comparecencia del patrón se regirán las mismas reglas para la conciliación ya antes dicho, sin en cambio es bueno agregar lo siguiente:

- a) El presidente intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito del emplazamiento, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia, en la

declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga (artículos 469,923,935 y 928 de la Ley Federal del Trabajo).

- b) 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 queden hechas (artículo 928-II).
- c) Todos los días y horas serán hábiles (artículo 928-III).
- d) No serán denunciables los miembros de la Junta, en los términos del artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo.
- e) No podrán promoverse otros incidentes que el de la falta de personalidad ya referida con antelación. Este será resuelto en el término de veinticuatro horas (artículo 928-IV).
- f) No podrán promoverse cuestión alguna de competencia, pero la junta podrá declararse incompetente, si se advierte que lo es. En ese caso los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la junta que consideren competente. 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 (ver artículo 928-V). (12)

Aun que no se contempla en la Ley, en la práctica es costumbre que la conciliación se realice en dos instancias: una ante la Junta Competente de Conciliación y Arbitraje, y otra, si el problema es importante, o grave, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dicha praxis nos demuestra el interés del Estado en afianzar su control. (13)

Una vez agotada la etapa conciliatoria sin llegar a un acuerdo se declarará el estallamiento de la huelga.

(12) De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, página 583, Editorial Porrúa, 5ª Edición.

(13) Héctor Santos Azuela, *El Carácter Procedimental del Derecho de Huelga*, página 153, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, número 64, enero-abril de 1989, nueva serie año XXII.

2.3.3 HUELGA ESTALLADA.

Tal y como lo dispone el artículo 443 de la Ley de la Materia, la huelga únicamente debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo en el día del estallamiento de huelga señalado en el pliego petitorio, previa audiencia de las partes, para el designamiento de empleados de emergencia. En todo caso los trabajadores deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- a) En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- b) En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento (ver artículo 466 de la ley de la materia).

Sólo en este supuesto procederá el designamiento del personal de emergencia:

Quando la suspensión de trabajos, perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos.

En estos supuestos el designamiento del personal de emergencia, siempre será a petición del patrón, y antes de que se realice la suspensión de labores, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá con audiencia de las partes, el número indispensable de trabajadores quienes deberán efectuar las tareas que le sean encomendadas.

Una figura jurídica no prevista por nuestra ley laboral, es la requisa fundada en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación del 19 de febrero de 1940, en virtud del cual, al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace a cargo de ella un funcionario nombrado por el Estado llamado ad hoc, que sustituye a otro nombrado generalmente también por el Estado, el cual durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continúan laborando. (14)

Es obvio que esta figura jurídica, es violatorio del derecho plasmado en las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra ley suprema.

(14) De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Página 584, Editorial Porrúa, 5ª Edición.

2.4 INCIDENTES DE CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.

La razón de este procedimiento nace del derecho mismo de ser escuchado “derecho de audire” o garantía de audiencia, consignado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para ejercer este derecho, la Ley Federal del Trabajo lo prevee en el artículo 460 ahora artículo 929 que a la letra dice:

“...Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley....”

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El incidente de calificación de huelga, es un término puramente teórico, pues la Ley sólo utiliza la expresión “inexistencia” para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría, este último materia del presente proyecto. Además califica de (ilícita” aquella huelga en que la mayoría de los trabajadores ejecutan, actos violentos contra las personas o

las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo). (15)

En la misma ley establece las causas de improcedencia de la huelga y que son las siguientes:

- a) La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- b) No ha tenido por objeto alguno de los señalados en el artículo 450;
- c) No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

Tal y como lo establece el artículo 459 de la ley de la materia, no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en los incisos anteriores.

En lo que respecta a la tramitación del incidente de inexistencia de huelga, como ya lo hemos mencionado anteriormente será dentro del término

de setenta y dos horas, posteriores a la suspensión del trabajo, el cual se iniciara de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 930 de la ley de la materia siendo de la manera siguiente:

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

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

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

comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

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

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

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones 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.

Respecto de la calificación de ilicitud de la huelga se observarán las misma normas contenidas en el artículo 930 ya descrito.

Pasando al tema central del presente proyecto veremos la figura jurídica del recuento, que significa, según el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, en su libro: Derecho Procesal del Trabajo, que es una diligencia practicada en los casos de huelga con el objeto de saber cuántos trabajadores apoyan al movimiento y cuántos no.

Como puede apreciarse, el recuento es la prueba más importante en este proceso, pues constituye una prueba de autentica veracidad que vale bien la pena transcribir el artículo que lo tutela:

Artículo 931. 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;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Lamentablemente por muy noble que sea la práctica de esta diligencia, puesto que su finalidad es el permitir el desahogo de aquellos que no estén de acuerdo con la huelga, debido a serios problemas que enfrentan los trabajadores, como la falta de su empleo y por ende la falta de percepción económica que dura por todo el transcurso del tiempo en que se resuelve el arbitraje del mismo, **su practica es de una manera muy extemporánea.**

En caso de que el patrón obtenga una resolución favorable, respecto del incidente de calificación de huelga, se pronunciará la declaración de inexistencia en los términos descritos en el artículo 930, fracción VI de la ley de la materia, ya expuesta con anterioridad.

Una vez declarada la inexistencia de huelga y en términos del artículo 932 de la ley que le alude, se procederá a lo siguiente:

- a) Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- b) 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;
- c) 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
- d) Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En caso de que se declare una huelga ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

No existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales, para impugnar las resoluciones que califiquen la inexistencia o ilicitud de la huelga, con excepción de la revisión de actos del ejecutor, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 848, inclusive. En virtud de ello la resolución que resuelva el incidente podrá ser impugnada sólo mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante un juez de Distrito. (16)

(15) De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Página 587 y 588, Editorial Porrúa, 5ª Edición.

(16) De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Página 591, Editorial Porrúa, 5ª Edición.

2.5 CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.

Una vez desglosado los casos en que puede promoverse los incidentes de calificación de huelga respecto de la existencia o ilicitud de la misma y visto en el sub-capítulo que antecede, podemos hacer una clasificación de la huelga en términos jurídicos y que son los siguientes:

a) Huelga lícita.- Según lo dispuesto por la fracción XVIII, del artículo 123 de la Carta Magna, es aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y en caso de tratarse de servicios públicos, el aviso de suspensión de labores será de diez días de anticipación, ante la Junta de Conciliación de Arbitraje, a la fecha en que se efectúe la misma, además de reunir todos los requisitos que señala la ley procesal aplicable.

b) Huelga ilícita.- Es aquella en que la mayoría de los huelguistas realicen actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

c) Huelga inexistente.- Tomaremos el concepto del maestro J. Jesús Castorena al decir, que la huelga que no reúne alguno o algunos de los

requisitos consignados en la Ley, es inexistente. La terminología no es concordante con los conceptos ordinarios del derecho, pero por las razones que apuntamos al hablar de la huelga ilícita, tuvo necesidad el legislador de recurrir al término inexistente como opuesto al concepto de licitud expresado en la Constitución. Más claramente los conceptos opuestos en esta materia, son los de huelga lícita y huelga inexistente. (17)

d) Huelga imputable al patrón.- En el artículo 446 definió la huelga justificada como aquella “cuyos motivos son imputables al patrono”. (18) En caso de que la huelga sea imputable al patrón, es por que el patrón es culpable de ello, en apoyo a lo anteriormente manifestado el maestro J. Jesús Castorena dice que el término de culpa lo tenemos que referir al concepto ordinario. Es decir, el patrón es culpable de la huelga cuando ésta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas. En dos casos puede darse ese incumplimiento: uno, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento y el otro, cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si se lo permiten sus condiciones económicas. (19)

(17) Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, página 245, Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, 6ª. Edición.

(18) Mario De La Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo II, página 609, Editorial Porrúa, México 2000.

(19) Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, página 246, Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, 6ª. Edición.

2.6 CAUSAS DE TERMINACIÓN.

Finalmente para dar cierre al procedimiento de huelga, es menester hablar de las causas de terminación mismas que se encuentran previstas en el artículo 469 de la ley de la materia y que a continuación se transcribe:

Artículo 469. La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

A continuación pasaremos a explicar cada una de ellas en el mismo orden:

1. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

Este es el formulismo más idóneo para dirimir la controversia, debiéndose observar las disposiciones del artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a que los convenios celebrados se registrarán en lo futuro, por lo que no afectarán prestaciones devengadas; no deberán referirse a trabajadores individualmente determinados; y en los casos de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

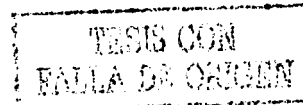
2. El allanamiento del patrón.

Dependerá de la voluntad exclusiva del patrón. Pero en caso de que el patrón se allane al pliego petitorio de los trabajadores huelguistas, después de estallada la huelga, éste deberá pagar los salarios caídos.

3. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

En los conflictos de huelga, el arbitraje adquiere un valor especial, cuando las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero: persona o comisión, la resolución del conflicto. Evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad. (20)

4. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.



Esta forma legal es la que más ha requerido atención por parte del legislador, por lo tanto examinaremos sus aspectos:

Titulares de la acción. La ley menciona, sin especificar cuáles, o que trabajadores pueden someterse a la decisión de la Junta, el conflicto motivo de la huelga. Aparentemente, ésta llevaría a pensar que se trata de los trabajadores huelguistas, pero hay que considerar que también pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores: por ejemplo los pertenecientes a otro sindicato, los no sindicalizados o los de confianza, consideramos que ese derecho corresponde a todos los trabajadores y no sólo a los huelguistas. **De otra manera sería muy sencillo, mediante acuerdo fraudulento entre el sindicato y la empresa, dejar desamparados a los trabajadores no huelguistas.**

Procedimiento. Se establecen dos procedimientos totalmente distintos. Uno si es cuestión, de cumplimiento, interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de participación de utilidades, el procedimiento será ordinario (artículos 870 al 891 de la ley de la materia). En otros de los casos, si se trata de un conflicto de naturaleza económica, se seguirá el procedimiento para conflictos de naturaleza económica (ver artículo

937 de la Ley Federal del Trabajo) previsto en los artículos 900 al 919 de la misma ley. (21)

Responsabilidad. La imputabilidad del conflicto persigue dos objetivos diferentes. En primer término que satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera adecuada; en segundo lugar, que se paguen por el patrón los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, salvo que se trate de una huelga por solidaridad (artículo 937 de la ley de la materia). (22)

La acción de imputabilidad tiene sin embargo, una limitación importante: el patrón puede negarse, bien a someter sus diferencias al arbitraje, bien a aceptar el laudo pronunciado por la junta. (23) Para el caso la ley de la materia, en su artículo 947 prevee lo siguiente:

- 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

Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

(20) De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Página 595, Editorial Porrúa, 5ª Edición.

(21) De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Página 595 y 596 Editorial Porrúa, 5ª Edición.

(22) De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Página 596, Editorial Porrúa, 5ª Edición.

(23) De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Página 596, Editorial Porrúa, 5ª Edición.

2.7 ESTUDIO:

2.7.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta ley tuvo vigencia a partir de 1931 hasta el 30 de abril de 1970, cuyo tema de estudio, se encuentra previsto en el "título quinto", nombrado "de las coaliciones, huelgas y paros" comprendiendo del artículo 258 al 283 de la ley en cita.

En su artículo 259 define la huelga como la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, haciendo un énfasis de que para el año de 1941 se le adicionó el término de "legal".

El objeto de la huelga son los siguientes:

- a) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- b) Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo;
- c) Exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece, y

d) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones del artículo 260 de la ley y que son mencionados en los incisos que anteceden, además de que no haya sido declarada ilícita.

La huelga sólo deberá suspender el contrato de trabajo por todo el tiempo que dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo, debiéndose limitar al mero acto de la suspensión del trabajo, por lo tanto los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionará con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño. Esta ley menciona los casos en que la huelga es ilícita siendo estos los siguientes casos: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

En todo caso para declarar una huelga se requiere: que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos objetivos que señala el artículo 260 ya mencionados con anterioridad y que van del inciso a) al d) del presente subtema; que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva; para determinar dicha mayoría también se

considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta del escrito de peticiones, y que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265 de esta ley siendo estos los siguientes: los trabajadores deberán dirigirse al patrón con un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 es decir el objetivo. El aviso deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado. La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos, y el escrito de peticiones debe ser presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el presidente de dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estricta responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

RECIBO DE VISTA
FALLA DE ORIGEN
TESIS CON
NO CISEL

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como lo reciba, o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se entienden por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y fuerza eléctricas, los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio.

La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas respectivas en lo conducente a la función conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que concurra al acto de conciliación, el presidente de la Junta empleara medidas de apremio. Los efectos del aviso no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por rebeldía del patrón para concurrir a ellas.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declarara terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.

Si la huelga se declara por un número menor al fijado al de la mayoría, si no se cumplen los requisitos de ley, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos del inciso a) al inciso d) de este sub-tema, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate, y en consecuencia: fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él; los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminará con los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor; declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que esta en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de

responsabilidad civil, en los términos del artículo 5o. constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Se aplicarán sanciones penales, a aquellos que:

a) Impidan o estorben la ejecución de las medidas a que se refiere la fracción IV del artículo anterior (artículo 269) es decir la aplicación de medidas pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en este, o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectados por la huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiere declarado inexistente o ilícita.

b) A los que no siendo trabajadores del centro, negociación o empresa respectivos, salvo el caso de la fracción IV del artículo 260, tomen parte en una huelga inexistente o ilícita.

El conocimiento de los delitos a que se refiere este título corresponde a los tribunales de la Federación de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del artículo 104 de la Constitución Política.

Los patronos, los trabajadores o terceras personas, tendrán derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaratorias a que se refieren los artículos 268 y 269, referentes a ilicitud e inexistencia de la huelga, fundándose en las pruebas que al efecto presenten. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los objetos que la ley expresa, e imputables sus motivos al patrón y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. En ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga por solidaridad.

Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes, deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado. La huelga terminará: por arreglo entre patronos y trabajadores; por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes, y por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivo. Mientras una huelga no termine por alguno de los medios señalados anteriormente, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con

cualquier otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta ley. Los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener, y el patrón y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación a los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo. Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control del sindicato a que pertenezcan.

Paro, es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición de patronos, entendiéndose que una coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes (ver artículo 258 de esta ley). Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. El paro decretado de acuerdo con lo que establece el título de esta ley, cesará cuando la Junta de Conciliación y

Arbitraje que corresponda, después de oír a los interesados, resuelva que ya no existen las causas que lo determinaron.

Al reanudarse los trabajos parcial o totalmente, estará obligado el patrón a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fue decretado. En este caso, el patrón y la Junta de Conciliación y Arbitraje, darán a conocer la fecha de la reanudación de los trabajos, por medio de tres publicaciones en el periódico de mayor circulación, y concederán a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa al decretarse el paro, un plazo de treinta días para que se presenten a ocupar sus respectivos puestos. Todo paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación ex-profeso de las circunstancias que en esos artículos se mencionan, harán responsables a los patronos o sus legítimos representantes que lo hayan decretado, a quienes se aplicarán las sanciones que esta ley, y la penal imponen a dichos actos u omisiones. Además de las sanciones a que sean acreedores dichos patronos o representantes legítimos no los eximirá de sus obligaciones inherentes como lo son: de la obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas, y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión. En todo caso de paro lícito decretado de acuerdo con lo establecido en este título, el patrón no estará obligado a pagar a los obreros sueldo ni indemnización.

2.7.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su título octavo, que va del artículo 440 al artículo 449, comprende el tema de la “huelga”, en forma muy distinta que la ley de 1931, pues existe un cambio notorio del numeral, comprendiendo en dos simples capítulos del cual nos ocuparemos por el momento del primero llamado “disposiciones generales” definiendo la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, eliminándose el calificativo de “legal”, incluyendo en la coalición a los sindicatos de trabajadores como permanentes. Haciendo notar el alcance de la huelga pues esta puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos y con la limitante del mero acto de la suspensión del trabajo. También prevee los casos de la inexistencia de la huelga, siendo estos aquellos que no satisfacen los requisitos y persigan los objetivos de la misma. Además de mencionar los casos en que la huelga es ilícita siendo estos los siguientes: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. También habla de la huelga justificada que es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, como causa legal de la huelga siendo esta la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

En el capítulo II, que va del artículo 450 al 471, establecen los “objetivos y procedimientos de huelga”, en el cual empezaremos por mencionar los objetivos de la huelga que son: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los ya mencionados con antelación; y exigir la revisión de los salarios contractuales.

Para suspender los trabajos se requiere: que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los señalados en el párrafo anterior, que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y que se cumplan los requisitos de la presentación del pliego de peticiones,

que deberá dirigirse por escrito al patrón las peticiones, anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresar concretamente el objeto de la misma y señalar el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga, el de presentar por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en el párrafo que antecede, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de

la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

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. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para los efectos del capítulo de esta ley, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones, los de 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.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurara 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, la audiencia de conciliación se ajustará a las normas

siguientes: si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables; si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores: el presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y por lo que se refiere a la presentación por duplicado del pliego de peticiones a la autoridad de trabajo más próxima o autoridad política de mayor jerarquía, para el caso de que la empresa o establecimiento se encuentren ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, dicha diligencia, no se suspenderá por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. Observamos que en este procedimiento el presidente intervendrá personalmente en las resoluciones de falta de personalidad, incompetencia, los casos de terminación de huelga, cerciorándose del cumplimiento de los requisitos del pliego de peticiones, la personalidad del sindicato que presente el escrito de peticiones, como la de verificar que no se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo en caso de la existencia de otro ya en depósito, como el de la fijación de un número indispensable de trabajadores para la continuación de los trabajos que así lo requieran y de declaración de inexistencia o ilicitud de huelga. 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, todos los días y horas serán hábiles, debiendo la Junta tener guardias permanentes para tal efecto, no serán recusables 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 que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución y no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del

trabajo, declare la inexistencia de la huelga en los casos en que la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al de la mayoría de los mismos, no tener alguno de los objetos ya mencionados o no haberse cumplido con los requisitos de emplazamiento. No se declarará la inexistencia de una huelga por causas distintas a las ya señaladas. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

En todo caso el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, deberá observarse que la solicitud se presente 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, sin poder aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días, las pruebas deberán referirse únicamente a las causas de inexistencia señaladas en el párrafo séptimo de este sub-tema, 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, rindiéndose

en la audiencia, salvo el caso señalado en el párrafo sub-secuente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia, una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y 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 concurran, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse, teniendo únicamente derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, debiéndose considerar trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, no computándose los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga y las objeciones a los trabajadores que 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.

En caso de que la Junta declare la inexistencia legal del estado de la huelga, fijara a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, debiendo notificar la inexistencia 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, declarando que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las mismas reglas señaladas para el procedimiento de declaración de inexistencia de huelga.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Observamos que antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán 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. Solamente los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los servicios en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás

vehículos de transporte que se encuentren en ruta y en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. Si los huelguistas se niegan a prestar tales servicios 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.

Otra observación es que la huelga terminará: por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones, si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores, por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. 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 sea el caso. Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las

siguientes modalidades: 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, en su caso, ante la autoridad del trabajo más próxima, o ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar donde se ubique dicha empresa o establecimiento, 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, 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 girar dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas y si el escrito se presenta ante otras autoridades ya referidas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

2.7.3 REFORMAS PROCESALES DE 1980.

En el año de 1980 la Ley Federal del Trabajo presenta reformas importantes, en especial las relacionadas al tema de la presente tesis y que a continuación describo:

a) En el capítulo I de la Ley de 1970 no sufre cambio alguno por lo cual hasta la fecha los artículos a que se refiere ese capítulo se encuentran vigentes.

b) En el capítulo II, presenta la derogación de 17 artículos pasando a formar parte del capítulo XX que se refiere al "Procedimiento de Huelga" en sí que van del artículo 920 al 938 en cuyas observaciones apreciamos lo siguiente:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga, se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en

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

El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades anteriormente mencionadas en este sub-tema, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador, créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se

refieran las fracciones II, III y IV del artículo 924 siendo este al que me refiero, 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. 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.

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. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes: si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables, si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la

suspensión de las labores, el presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II del capítulo XX de la ley de la materia, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

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

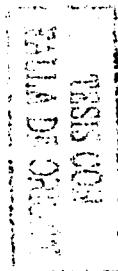
b) Incompetencia.

c) Los casos de terminación de huelga, requisitos de presentación del pliego de peticiones, personalidad del sindicato, pretensiones respecto de la firma de contratos colectivos, y los casos de fijación del número indispensable de trabajadores que deberán continuar en los trabajos antes de la suspensión de las labores.

d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

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, todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto, no serán denunciabiles en los términos del artículo 710 de 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 en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución, y no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la

suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas con anterioridad o por no haber cumplido los requisitos establecidos para la presentación del pliego de peticiones. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes: la solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones 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; la Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y de recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días; las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción 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; las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia; concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y



para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar a otros trabajadores; y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las mismas disposiciones que para la declaración de inexistencia de huelga. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán 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. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados con antelación, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

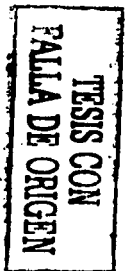
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los

trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. 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 (huelga declarada por solidaridad).

**ESTA TESIS NO SALI
DE LA BIBLIOTECA**

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes: el escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta ley; 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; 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 girar dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse



dentro del mismo término de veinticuatro horas; y si el escrito se presenta ante las autoridades del trabajo más próximas o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar en que ubica la empresa o establecimiento, estas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

Una vez hecha estas apreciaciones en los párrafos anteriores el tema más importante de las reformas de 1980 y que entraña una conexión al presente trabajo, es la que se refiere a los representantes de los que pretendan iniciar una huelga y en términos del artículo 923 de la ley vigente de la materia serán los siguientes:

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

Es notorio que la intención del legislador, es evitar que en los centros de trabajo sean ocupados por sindicatos u otras personas que no tengan ninguna relación con la empresa ni con los trabajadores, pues basta la simple amenaza de cerrar los centros de trabajo con ayuda de unos cuantos hampones, pues bien aplausos por esta formula jurídica creada por nuestros legisladores.

En el artículo 924 de la ley de la materia versa 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 refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga...”.

Este es indudable uno de los mejores trabajos hechos por los legisladores, en toda y cada una de las fracciones de este artículo, se busca la seguridad jurídica del trabajador en lo que respecta a sus derechos para asegurar su bienestar lo mejor posible, aún pese a la existencia de otros procedimientos, estos no afectaran el procedimiento de la huelga, además de proteger los derechos crediticios de los institutos a los que alude.

Por último, el contenido del artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo que en su extensión versa lo siguiente:

“...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...”.

Este precepto tiene una doble finalidad, pues en ella se puede apreciar que la autoridad bajo una bandera de tolerancia, no sólo busca la conciliación entre las partes, sino además el de no echarse más carga de trabajo para la Institución, más sobre todo al haber una formula que permita

el difirimiento de la audiencia prorroga la etapa de prehuelga, disminuyendo la fuerza de la misma.

3.1 JURÍSPUDENCIA.

Finalmente para dar cierre a este capítulo, desgloso diversos criterios sostenidos por autoridades superiores, que lo mismo valen que los preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, y que son las siguientes:

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: XI, Febrero de 2000.

Tesis: X.1o. J/14.

Página: 935.

No. De Registro: 192,337.

Jurisprudencia.

Materia (s): Laboral.

HUELGA. REQUISITOS PARA SU INICIACIÓN. Si la Junta responsable requiere al sindicato solicitante que acredite que los trabajadores que laboran en la empresa estén afiliados, que aporte los nombres de los que están en servicio, y lo justifique con el documento idóneo, tal proceder no es violatorio de garantías, porque este requerimiento es con el objeto de que se justifique la legitimación para solicitar el emplazamiento a huelga, partiendo de la base de que la legitimación procesal es uno de los presupuestos que deben ser analizados de manera oficiosa por la autoridad responsable, por ende, antes de iniciar el procedimiento en cuestión, atento a lo dispuesto en los artículos 387, en relación con el 377, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Comentario: Como podemos apreciar existe un gran avance por parte de los magistrados integrantes del Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito, puesto que responden a las necesidades actuales de nuestra sociedad que así lo exigen, sin más comentario otro que hacer no es más que una jurisprudencia nacida de la necesidad de evitar practicas viciosas por parte de los pseudo-líderes sindicales o patrones coaligados con los primeros mencionados al querer iniciar huelgas innecesarias.

Séptima Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: Tomo V, Parte SCJN.

Tesis: 428.

Página: 284.

No. De Registro: 393, 321.

Jurisprudencia.

Materia (s): Laboral.

RECuento, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE. El recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, que se práctica por la autoridad laboral, tomando en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo; y precisamente por emitirse el voto ante la autoridad competente, tiene aquél el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

Comentario: Es sin duda una gran afirmación sobre la idoneidad e eficacia de esta prueba, ahora bien si hacemos una conexión con la primera jurisprudencia mencionada anteriormente, el problema existente

en relación a las huelgas iniciadas mediante prácticas viciosas, este ya resuelto, solo es tiempo de que nuestros legisladores pongan manos a la obra para obtener una mejor Ley Federal del Trabajo.

Quinta Época.

Fuente: Apéndice de 1975.

Tomo: Parte V.

Tesis: 119.

Página: 125.

No. De Registro: 395,465.

Jurisprudencia.

Materia (s): Laboral.

HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA. Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga, que persiguió como finalidad la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, y mediante ésta, el aumento de los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrono.

Quinta Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: Tomo V, Parte SCJN.

Tesis: 230.

Página: 151.

No. de Registro: 393,123.

Jurisprudencia

Materia (s): Laboral.

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

CAPÍTULO III.

DERECHO DE HUELGA EN MÉXICO Y EN REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY (DERECHO COMPARADO).

En este capítulo veremos algunas diferencias y analogías respecto del derecho de huelga en la Republica Oriental del Uruguay, con el derecho de huelga en México, así como el de demostrar el avance significativo que tiene la primera nación mencionada con relación a la segunda.

En Republica Oriental del Uruguay, su ley respectiva es la *Ley 15.530.- en el cual se dictaron normas sobre el Derecho a la Huelga de los*

Trabajadores de la Actividad Privada, en cuyo análisis lo haremos al mismo tiempo con nuestra Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo I, de la ley 15.530 contempla el derecho de huelga, definiendo en su artículo segundo, la huelga como la suspensión colectiva, concertada y continua del trabajo, con abandono de los lugares de labor y fundada en una reclamación profesional que afecta directa y colectivamente a los trabajadores de una empresa o de un sector.

En cambio nuestra la Ley Federal del Trabajo define la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, por su analogía no habremos de dar comentario alguno.

En el artículo tercero de la ley 15.530 establece que una *huelga es ilícita cuando no se declara y ejecuta de acuerdo con las disposiciones* de la misma, siendo huelga ilícita para México, aquella cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, haciendo la observación de que nuestra Ley Federal del Trabajo es mucho más precisa.

En el capítulo II, de la ley 15.530, precisamente en su artículo cuarto expresa que *todo conflicto de trabajo de carácter colectivo que no se haya logrado solucionar por las partes interesadas, será comunicado por cualesquiera de ellas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en que deberá someterlo preceptivamente a un órgano de conciliación designado por dicha Secretaría de Estado. Esto conjuntamente con lo que prevee en su artículo quinto que a la letra dice: que dentro de los dos días hábiles de recibida la comunicación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social someterá el diferendo al órgano de conciliación, el que deberá cumplir su cometido dentro del término de diez días hábiles, prorrogable por igual plazo por acuerdo de las partes, al mismo tiempo que en su artículo sexto establece que vencidos los términos precedentes sin que se hubiera llegado a un acuerdo, el órgano interviniente declarará inútilmente intentada la conciliación y elevará informe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del término de tres días hábiles.*

En cambio para nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 448, expresa que 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. Haciendo la

observación que en la Republica Oriental del Uruguay, debe agotarse la etapa conciliatoria, lo que en cambio para México **prevee la conciliación en el artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo (en caso de ser un conflicto colectivo de naturaleza económica) y otro que sería el 927 ya mencionado y descrito en el capítulo antecedente de la presente tesis. Lo que es festéjable para ambos países, ya que tanto en el derecho de huelga de México, como para la Republica Oriental del Uruguay hay un gran interés en lograr una conciliación, sea conflicto colectivo de trabajo de naturaleza económica o la búsqueda de una huelga a efecto de presionar al patrón, lo que es muy importante para ambos países.**

En el capítulo III de la ley 15.530, en su artículo séptimo remarca la obligación de agotar la etapa previa de conciliación de lo contrario no podrá ser declarada la huelga, siendo clara a la vez, en su artículo octavo que dice lo siguiente: *“... La huelga deberá ser declarada en votación secreta y obligatoria por el voto afirmativo de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o empresas afectados por el conflicto y que tengan más de tres meses de antigüedad. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamentará y fiscalizará la votación, solicitando, cuando lo estime pertinente, la intervención de la Corte Electoral...”*. Para nuestra ley en su artículo 451, fracción II, requiere para la suspensión de los trabajos que la propia suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción,

sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 ahora 929, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

(Comentario: Como acabamos de notar en el párrafo anterior, existe una enorme diferencia respecto de la votación de la mayoría de trabajadores requerida para la declaración de la huelga, pues en el país latinoamericano hay una gran seriedad de la misma, pues su finalidad es la misma que pretende este proyecto de tesis, pues su experiencia los conllevó a tomar esta medida totalmente sana para evitar prácticas viciosas que realizan los sindicatos de ese país, y que son las mismas que suceden en México, y que en el capítulo precedente señalaré, además de que el país latinoamericano mencionado es un país en vías de desarrollo al igual que el nuestro).

En otros de los casos la ley 15.530, en su artículo noveno *es claro al establecer que el resultado de la votación será comunicado al empleador por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del término de dos días hábiles. En cambio nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 930, en relación con el artículo 931, el recuento es una prueba que se puede hacer*

valer al momento de solicitar la declaración de inexistencia de huelga, ¿y cuándo es esto? la respuesta es dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo véase el artículo 929 de la nuestra Ley Federal, y el recuento propiamente se practicará en algún lugar, en algún día y en alguna hora en la que la H. Junta competente lo señale, ¡ojalá no sea tarde cuando esto suceda! para la clase más desprotegida, o en alguno de los casos menos graves, es que no inhiba el fomento a la inversión privada ya no hablemos nacional o extranjera.

Si analizamos más a fondo veremos que la ley 15.530, en su artículo onceavo establece que la designación del Tribunal Arbitral determina la suspensión de la huelga, debiendo las partes estar a la resolución final de aquél, la que se ejecutará de inmediato sin que sea susceptible de recurso alguno. Es notorio que aquel tribunal resuelve sobre la suspensión, en cambio en nuestro México lindo y querido no hay suspensión de huelga, y esta bien, pues así trabajamos los mexicanos, sin embargo por que no nos remitimos al nombre del tema central de este proyecto que bien vale la pena tomar en cuenta para que el ejercicio del derecho de huelga sea legítimo.

La ley 15.530, en su artículo trece prevé lo siguiente: "...El laudo en su parte resolutive, establecerá los actos a cumplir por cualquiera de las partes, cómo se distribuye la responsabilidad patrimonial a quien corresponde la indemnización. Si la responsabilidad de la huelga se atribuye al empleador, éste queda obligado al pago de las retribuciones no percibidas por los trabajadores a consecuencia del conflicto. En caso contrario, los trabajadores no percibirán las retribuciones por el lapso no trabajado...". A diferencia nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 932 establece que si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo; deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo, así mismo el artículo 934 establece que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

En un caso poco análogo a nuestra Ley Federal del Trabajo, es que la ley 15.530, en su artículo catorce establece los casos en que la huelga termina siendo estos los siguientes casos:

- a) acuerdo entre las partes;*
- b) decisión expresa de los trabajadores;*
- c) designación o decisión del Tribunal Arbitral.*

La quinta parte de los trabajadores afectados por la huelga a que se refiere el artículo 8° de esta ley, podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social su levantamiento, lo que deberá plebiscitarse en la forma establecida en dicho artículo. Si los votos por el mantenimiento de la huelga no alcanzaran al quórum establecido en aquella disposición, la huelga quedará levantada de pleno derecho, entendiéndose en tal caso que esta decisión queda asimilada al literal b) de ese artículo. Mientras tanto en nuestra Ley que rige esta materia, establece que la huelga terminará: por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

La ley 15.530, en su artículo dieciséis, precisa los casos en que la huelga es ilícita siendo estos: *cuando persigue fines que no sean laborales; cuando se origine por un conflicto laboral individual (uno o más trabajadores) que se de competencia de los órganos jurisdiccionales; o en caso en que ocurra con violación de la ley, señalando también que en todo caso la huelga es ilícita cuando es acompañada de actos de violencia, daño y otras conductas reprimidas por el código penal, siendo clara al establecer que nunca podrá dejarse sin atención de mantenimiento las instalaciones de los procesos de producción continuos de cualquier índole cuya detención pueda significar perjuicio irreversible, ni efectivizar huelgas que puedan producir situaciones o estados de necesidad, apremio o infortunio colectivo, sin que se tomen medidas que eviten tales perjuicios.* En cambio la Ley Federal del Trabajo, la huelga es ilícita: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Por otra parte el artículo 935 de nuestra ley sustantiva establece que antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este

efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.



En uno de los casos más cercanos es el del artículo décimo séptimo de la ley 15.530, *en donde hace mención que toda declaración de ilicitud será formulada por el Poder Ejecutivo en resolución fundada, habilitando al empleador a despedir sin derecho a indemnización a los trabajadores que no se reintegren a sus actividades en el plazo perentorio de dos días hábiles a partir de la convocatoria que deberá formularseles. Señalando que el despido por esta causal y posterior reingreso determinará la pérdida preceptiva de la antigüedad laboral a todos los efectos con excepción de los jubilatorios.* Para México en la Ley que rige esta materia señala que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Comentario: Como vemos en nuestra Ley Federal del Trabajo, señala que para el caso de que la huelga sea ilícita simplemente dará por terminadas las relaciones de trabajo, es obvio que solo en este supuesto, nuestra ley al igual que la ley del país suda-americano, es severa y poca considerativa para los trabajadores, y todo por el intermedio de intereses individuales de pseudo-líderes sindicales o de patronos que solo buscan evadir obligaciones legales con los trabajadores, por que no tomar una

medida parecida a la señalada en el párrafo séptimo del presente capítulo y que pone a la práctica nuestro país hermano.

Un caso muy especial, es el previsto por el artículo décimo noveno de la ley 15.530, que establece *que si los trabajadores que en forma voluntaria, individual o colectivamente, paralícen o perturben el trabajo de la empresa, trabajen apartándose de las normas reglamentarias o habituales, reduzcan deliberadamente su rendimiento, permanezcan sin justificación en los lugares de trabajo o de cualquier otro modo, impidan o dificulten el normal cumplimiento de la actividad laboral, incurran en conducta ilícita y son pasibles, según la gravedad y consecuencia de sus actos, de las sanciones siguientes:*

- a) pérdida del jornal o salario correspondiente;*
- b) suspensión hasta por treinta días;*
- c) despido sin indemnización.*



En todos los casos se estará en definitiva a la resolución jurisdiccional que corresponda.

Comentario: Esta es una muy buena medida, pues toda vez que la experiencia de ese país ha obligado a aquellos legisladores a crear dicha

norma, haciendo a la vez una observación, que en México también se da esta clase de práctica viciosa a la que no podemos darle la espalda, pues en todo caso de que sirvió crear la Ley Federal del Trabajo, si no responde a las necesidades que se van dando con la evolución de la misma sociedad.

CAPÍTULO IV.

CONSIDERACIONES DE LA NECESIDAD DE PRÁCTICAR EL RECUENTO COMO DILIGENCIA PREPARATORIA Y PREVIA AL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA.

Antes de hacer consideraciones por las cuales propongo la necesidad de practicar el recuento como diligencia preparatoria y previa al estallamiento de la huelga, siempre a reserva de dejar esta idea a manos de los legisladores o mejores peritos en la materia, es menester hacer del conocimiento del lector las diversas prácticas viciosas que llevan a cabo esta clase de pseudo-líderes sindicales, así como las iniciadas por patronos que solo velan por sus propios intereses personales.

I.- A continuación daré a conocer solo algunas clases de prácticas viciosas que se manifiestan en nuestro país, siendo estas las siguientes:

a) El piquete de empresa.

Conocida también del *pickering*, *pichettaggio* en la experiencia italiana y sistemas de piquetes, en la vía sindical iberoamericana, suele traducirse y se maneja como la presión de parte de los huelguistas, con objeto de impedir el acceso de los trabajadores a sus centros de labores, con una estrategia destinada a robustecer un movimiento parista. (25)

Con el fin de impedir el acceso a los centros de trabajo, se emplazan agitadores, en lugares claves, censura la reacción, de preferencia en las puertas o los lugares de ingreso, para realizar diversas estrategias: conminar oralmente a los trabajadores para interrumpir el proceso productivo; colocar propaganda alusiva, o bien exhibir carteles que obstruyan la entrada a las empresas o que motiven a la sedición. **A juicio de Rodolfo Napolini, esta forma de resistencia se explica, en suma, como la reacción de los huelguistas, mediante la cual forman piquetes o grupos de vigilancia, los cuales se apostan en el ingreso de los centros de trabajo no sólo para iniciar a los obreros a una lucha (lo más probable sin causa), sino para impedir la concurrencia de quienes no se demuestren solidarios con el movimiento.**(26)

(25) Santos Azuela Héctor, Revista Jurídica Jalisciense, Título del Artículo "Las diversas estrategias de la lucha sindical y de los derechos humanos", página 46, año 3, número 6 mayo-agosto 1993, Editorial Guadalajara Jalisco.

(26) Santos Azuela Héctor, Revista Jurídica Jalisciense, Título del Artículo "Las diversas estrategias de la lucha sindical y de los derechos humanos", página 46, año 3, número 6 mayo-agosto 1993, Editorial Guadalajara Jalisco.

b) El rattening.

Como dice Cabanellas, con la voz inglesa *Rattening* se traduce la vejación o molestia inferida sobre los trabajadores que no quieren sumarse a una huelga o que buscan levantarla, actuando como esquiroles. De prácticas inocentes como el esconder las herramientas o la ropa de los disidentes, esta práctica llegó a cobrar enorme virulencia, con las grandes movilizaciones masivas que caracterizan el siglo presente. (27)

II.- Una vez vistas algunas prácticas viciosas fuera del procedimiento de huelga, daré a conocer las prácticas que se manifiestan en el procedimiento de huelga, es decir durante su secuela, siendo estas las siguientes:

En lo que respecta a la fracción primera, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en el supuesto de que verdaderamente en una fuente de trabajo exista un desequilibrio entre los factores de la producción, lo cual en la actualidad no es siquiera necesario tratarlo de demostrar en la mayoría de los casos,

(27) Santos Azuela Héctor, Revista Jurídica Jalisciense, Título del Artículo "Las diversas estrategias de la lucha sindical y de los derechos humanos", páginas 47 y 48, año 3, número 6 mayo-agosto 1993, Editorial Guadalajara Jalisco.

ya que dicho desequilibrio es notorio a simple vista y conocido por la sociedad, sin embargo y pese al desequilibrio, es necesario aclarar que la Ley, hasta cierto punto en esta fracción que se trata es oscura, ya que no aclara hasta que grado debe ser el equilibrio entre los factores de la producción, ya que en este sentido deja en estado de indefensión a los patrones y a los mismos trabajadores, pues uno de los motivos que con más frecuencia utilizan los dirigentes sindicales, sin aclarar en que consiste ese desequilibrio, y por otro lado según el criterio de la mayor parte de las autoridades laborales, es que por el sólo hecho de que un patrón se encuentre violando la misma Ley Federal del Trabajo, o el Contrato Colectivo de Trabajo, *por ese sólo hecho ya existe un desequilibrio entre los factores de producción, y aunque en cierta manera este motivo es pretexto de líderes.* (28)

En cuanto a la fracción segunda, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo a que se refiere al emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo o por revisión, quiere decir que existen empresas que no tienen celebrado contrato colectivo de trabajo con sindicato alguno, lo anterior en razón de que en la actualidad los sindicatos vienen siendo para sus dirigentes una empresa, pero puede suceder que de un momento a otro los trabajadores se organizan y pretendan organizar y formar un sindicato o bien afiliarse a uno precisamente para que normen sus condiciones de trabajo y exista seguridad en las mismas, aunque generalmente lo que inclina al

trabajador a pertenecer a un sindicato es la constante violación por parte de los patrones a la Ley Federal del Trabajo, en perjuicio de sus trabajadores, y estos buscando una protección encuentran que el camino es pertenecer a un sindicato, *aunque en ocasiones en esa lucha se encuentran que el patrón ya tiene celebrado un Contrato de Protección con alguno de los sindicatos llamados blancos*, pero en el supuesto como sucede dicha fuente de trabajo no tenga celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo, el camino es emplazar a huelga por firma de Contrato, es cuando aparece la corrupción sindical, *pues pueden suceder varias cosas; una que el sindicato emplazante ni siquiera conozca a los trabajadores de la emplazada y llegado el momento de la Audiencia de Conciliación, la empresa ofrezca algún dinero para el desistimiento por parte de dicho sindicato, otra situación es que se firme de la misma manera un Contrato Colectivo a espaldas de los trabajadores y con el mínimo de prestaciones, puede suceder que el sindicato emplazante aunque no conozca a los trabajadores y no llegando a un acuerdo con la emplazada, estalle el movimiento de huelga a la fuerza con gentes extrañas a la fuente de trabajo.*(29)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Lo anterior sólo son algunos ejemplos de los actos de corrupción que pueden suceder, que suceden y han sucedido a diario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en todos los casos la corrupción existe de ambas partes y aun más de parte de las mismas autoridades del trabajo, pues puede

darse el caso por ejemplo, *de que alguna empresa se encuentre a punto de ser embargada por algún crédito fiscal, mercantil, o para que le ejecuten alguna sentencia, ya sea desahucio; o laudo de algún trabajador y que la misma no tenga celebrado algún Contrato Colectivo de Trabajo, y que aún teniéndolo el dirigente sindical se ponga de acuerdo con el apoderado de la empresa para que se lleve a cabo un movimiento de huelga en dicha fuente de trabajo, con el objeto de cerrar la empresa y en virtud de que los créditos de las indemnizaciones de los trabajadores son preferenciables es decir son primeros en derecho tenerlos como asegurados de esa manera con la huelga, pero sólo sirviendo de aparato de la empresa.*(30)

Otra corruptela a la que se prestan tanto los dirigentes sindicales como los apoderados de las empresas, resulta ser que una vez emplazada la empresa o aún ya estallada la huelga, se ponen de acuerdo para liquidar a los trabajadores y un dinero a los dirigentes, pero así de esa manera la empresa poder estar libre para celebrar Contrato Colectivo de Trabajo, con algún sindicato por el que se tenga simpatía.(31)

Los anteriores ejemplos sólo son una muestra de lo que sucede con la suerte de que los trabajadores que quieren despertar y caen en manos de dirigentes venales, que se aprovechan del estado de necesidad del trabajador para venderlos al mejor postor, es muy raro que los trabajadores encuentren

alguna organización sindical o dirigente que realmente haga eco de sus demandas. (32)

III. De lo anterior expuesto en los numerales uno y dos romano del presente capítulo, conexo con el capítulo III de este Proyecto, podemos apreciar la gran necesidad de practicar el recuento como diligencia preparatoria y previa al estallamiento de la huelga, *inclusive por que no proponer que se reforme el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo con la inserción de no dar tramite a los escritos de emplazamientos de huelga sino se cumple con el requisito a que alude este proyecto, y para tal efecto me motivo* en las siguientes consideraciones:

(28) Urrutia Hernández Miguel, Los Sindicatos Sus Vicios y Sus Responsabilidades (Tesis), página 71, UNAM, Facultad de Derecho, México, Distrito Federal 1988.

(29) Urrutia Hernández Miguel, Los Sindicatos Sus Vicios y Sus Responsabilidades (Tesis), página 71, UNAM, Facultad de Derecho, México, Distrito Federal 1988.

(30) Urrutia Hernández Miguel, Los Sindicatos Sus Vicios y Sus Responsabilidades (Tesis), página 72, UNAM, Facultad de Derecho, México, Distrito Federal 1988.

(31) Urrutia Hernández Miguel, Los Sindicatos Sus Vicios y Sus Responsabilidades (Tesis), página 72, UNAM, Facultad de Derecho, México, Distrito Federal 1988.

(32) Urrutia Hernández Miguel, Los Sindicatos Sus Vicios y Sus Responsabilidades (Tesis), página 73, UNAM, Facultad de Derecho, México, Distrito Federal 1988.

a) Los pseudo-sindicatos, a sabiendas del formalismo procesal que deben cubrir, recurren a alguna práctica de las ya mencionadas en el inciso a) del numeral uno romano de este capítulo y que nuevamente se recalca como *pickering*, *pichettaggio*, traída del viejo mundo a extenderse sobre todo el continente americano, como una inedia de presión por parte de los huelguistas, con el objeto de impedir el acceso de los trabajadores a sus centros de labores, con una estrategia destinada a robustecer un movimiento parista, que inicia con simples invitaciones a unirse a un movimiento de huelga, puede que sea una práctica válida, a no ser por ese patológico detalle de impedir la concurrencia de quienes no demuestran compartir el mismo sentimiento o se demuestran solidarios con dicho movimiento, pues el mejor modo de impedir que los trabajadores realicen sus labores es por medio de la fuerza e intimidación, y para ello no hay necesidad de desglosar las diversas maneras de cómo lo hacen esta clase de sindicatos, la misma fórmula se aplica para otra segunda práctica viciosa que es el *rattening*, pues de simples actos inocentes como el de robar la herramienta a los trabajadores que no demuestran simpatía con una huelga (que lo más seguro deba ser por algo) llegan a intimidar a este grupo por medio de la violencia. Claro nuestra Ley Federal del Trabajo establece el *recuento* como prueba, al solicitar la inexistencia de tal movimiento, pero hasta cuando entra esta figura, sino solamente mediante

solicitud de parte, y veamos señores, que donde nace este mal, es nada más y nada menos que en el los propios centros de trabajo, para una vez que se haya practicado el *recuento* ya habría sido muy tarde, ocasionándoles un gran daño a los trabajadores y hasta el propio centro de trabajo pues pese a que la ley establece que deberá fijarse un número indispensable para el mantenimiento de las maquinas, no es lo mismo que lo hagan unos cuantos que todo el personal en conjunta armonía.

b) Las practicas viciosas que se dan dentro del procedimiento y referidas en el numeral dos romano de este capítulo, no es tema nuevo, más bien es un problema de antaño y que sólo dejará de ser, al menos que no se legisle al respecto, por eso es que propongo que se practique el *recuento* como diligencia preparatoria, de la cual el C. Actuario de la Junta respectiva de fe y cuenta de ello antes de la fecha señalada para la Conciliación, un caso análogo es el del país del sur, Republica Oriental del Uruguay que en su Ley 15.530 establece *que la huelga deberá ser declarada en votación secreta y obligatoria por el voto afirmativo de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o empresas afectados por el conflicto y que tengan más de tres meses de antigüedad. El Ministerio de Trabajo y*

Seguridad Social reglamentará y fiscalizará la votación, solicitando, cuando lo estime pertinente, la intervención de la Corte Electoral, cuyo resultado de la votación será comunicado al empleador por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del término de dos días hábiles. Este es un avance bastante significativo para ese país, pues una huelga no se declara al menos que exista votación expresa por los trabajadores y cuyas votaciones reconocida por la autoridad de ese país mediante una fiscalización de tal voto, pues ellos han sabido como superar esa clase de males o mejor dicho esa clase de prácticas viciosas que se dan entre los pseudo- sindicatos y patronales, por eso hago un exhorto a poner a trabajar a nuestros legisladores, para reformar al respecto de ser posible, por que no, el de reformar el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo con la inserción referente de no dar trámite a los escritos de emplazamiento a huelga si no se práctica como diligencia preparatoria un recuento, pues los fenómenos sociales que se dan en aquel país son los mismos que se dan en el nuestro.

Antes de concluir con el presente proyecto, y como ya lo dije anteriormente existe una profunda necesidad de que se practique el recuento como diligencia preparatoria y previa al estallamiento de la huelga, haciendo un exhorto a los legisladores para poner manos a la obra , ya que es una realidad del México actual, y para tal efecto veremos unos documentales periodísticos, que de un modo u otro tienen relación conexas con mi trabajo, pues la huelga no sólo afecta a los trabajadores, también a los propios patrones, no debiendo excluirse que en ocasiones la huelgas se acuerdan aún

desde antes de emplazar, pero no entre trabajadores, sino más bien entre patrones y pseudo-sindicatos:

Primero:

Sindicatos democráticos

Por: Gustavo Rentería

El día 5/2/02

El Presidente Vicente Fox aseguró que los actuales son tiempos de organizaciones de trabajadores libres, de empresas modernas, competitivas, socialmente responsables y útiles para su comunidad, y de que los sectores productivos avancen unidos por México.

Obviamente a muchos les quedó el saco con la reflexión del titular del Ejecutivo mexicano, pues algunos “charros” se han anquilosado en el poder disfrutando de las cuotas y nunca viendo por los intereses de sus afiliados.

Durante muchos años, los sindicatos se convirtieron en un dique para que la industria floreciera, ya que primero estaba la estafa que la mejoría para el sector: los sindicatos mantenían flojos, y nadie los podía mover con el chantaje de que eran “sindicalizados”. Los sindicatos amenazaban con huelgas, presionando al patrón hasta que tenía que cerrar la fábrica y no contemplaban los poderosos líderes que todos salían perdiendo, pues se

acababan las fuentes de trabajo, el negocio del empleador y obviamente ellos ya no podían disfrutar de sus jugosas cuotas.

Terribles historias quedaron en las páginas negras del sufrido México, como aquellas donde se documentó que se jugaban líderes petroleros “manos” de poker de un millón de dólares en la Vegas, Nevada.

Lo anterior no quiere decir que estamos en contra del sindicalismo, al contrario, deseamos que los corruptos salgan de las organizaciones de trabajadores y que estén de una vez por todas a la altura de este país que necesita que los trabajadores y los inversionistas se vean como socios.

Urge la reforma laboral y que se limen asperezas entre el muy conservador Secretario del Trabajo, Carlos Abascal Carranza y los principales líderes de las centrales obreras. Necesitamos una legislación que le ofrezca prerrogativas a los empleados y empleadores.

A 17 meses del gobierno del cambio no hay todavía una política laboral y eso tiene enojados a los empresarios que apoyaron a los candidatos de la “Alianza por el Cambio” y se está acabando el tiempo para transformar el País, ya que se aproximan las elecciones intermedias.

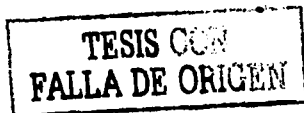
Urge una nueva ley laboral y que los "charros" sean expulsados de los sindicatos para que entre obreros y patronos hagamos de las empresas verdaderos negocios.

Hoy necesitamos sindicatos unidos, pero no para ofrecer votos, ni para chantajear al gobernante en turno, sino para conquistar más plazas y mejores condiciones de trabajo.

Para sacar adelante a la industria y al comercio en su conjunto, necesitamos sacar de los clubes obreros a los corruptos, a los que se han enriquecido y le han visto la cara a los humildes trabajadores.

A los "charros" que les quedó el saco que se lo pongan y que no sigan robando a los empobrecidos obreros. (33)

Segundo:



El sindicalismo es una forma vigente de organización

Jorge Barajas,

Coordinador del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

Aunque hay división de opiniones, nosotros creemos que el sindicalismo sigue siendo una forma de organización vigente para defender los derechos del

trabajador; la sola diferencia económica pone en situación vulnerable al trabajador en caso de algún conflicto con el patrón. En su principio y fundamentos, el sindicalismo sigue siendo vigente. Por desgracia, la mayoría de los grandes sindicatos en nuestro País se han corrompido o se han vuelto "sindicatos blancos", es decir, sindicatos que manejan los propios patrones... Con el cambio de gobierno se da una tendencia a la desaparición de los sindicatos y que se forme una especie de "comités mixtos" con gente de la empresa y trabajadores, lo que muchas veces ha significado la cancelación de derechos laborales. Esto no es un avance, sino un retroceso. (34)

Tercero: **Los derechos humanos laborales nacen por la dignidad humana, son históricos e inherentes**

**Á l v a r o D o r a n t e s ,
C o o r d i n a d o r d e l Á r e a
d e D e r e c h o s H u m a n o s
d e l C E R E A L**

Cómo se vive

Con un sindicalismo ligado al Estado, los trabajadores han vivido, y en algunos casos recreado, lo que los sociólogos denominan «la derrota obrera», una derrota que se ejemplifica en los bajos salarios, la degradación de sus

condiciones de trabajo, pérdida de prestaciones y necesidad de trabajar más por menos, entre otras situaciones.

Lo anterior es resultado de un sindicalismo débil y sujeto a los intereses, no de los trabajadores, sino de los empresarios y el gobierno. Las prácticas de este sindicalismo representan hoy por hoy un obstáculo generalizado para todos aquellos trabajadores que desean cambiar su realidad económica y laboral.

La mayoría de los trabajadores no vive la libertad sindical en todos los aspectos señalados. Cuando tratan de crear una organización son despedidos, reprimidos u hostigados; cuando solicitan un registro sindical son obstaculizados; cuando hacen sindicalismo diferente, son expulsados de la empresa y del sindicato. Cuando no quieren pertenecer a un sindicato son obligados; cuando quieren ser parte, son excluidos. (34 bis)

Cuarto: Trabajadores en línea.

El sindicalismo mexicano ante la modernización

JAVIER AGUILAR GARCÍA*

El debilitamiento del CT y la CTM

¿Por qué se han debilitado, tanto el CT como la CTM, en el período de la modernización? Algunas razones podrían ser:

- Porque los líderes no han querido defender los intereses de los trabajadores en una época de profundas reformas económicas.
- Porque las direcciones sindicales no se han asumido como representantes de los trabajadores (por lo cual el Gobierno y los patrones deben estar agradecidos).
- Porque los líderes de ambas organizaciones han apoyado las políticas económicas de corte neoliberal que tanto han lastimado a los trabajadores, en sus ingresos y en su vida misma. Por ejemplo, el salario real ha disminuido en 60% o más de 1983 al 2001. (35)

(33) <http://www.radioformula.com/articulo.asp?ID=9072>. Pág.1

(34) y (34 bis) <http://www.semanario.com.mx/2002/273-28042002/TemaSemana.html>. Págs.3 y 4

(35) <http://www.oum.edu.mx/trabajadores/29aguilar.htm>. Pág.2

TESIS
CON
FALLA DE ORDEN

CONCLUSIONES.

1.- Los antecedentes históricos de la huelga en Europa se resumen en cuatro etapas: *la etapa de la prohibición; la etapa heroica; la etapa de la tolerancia; y la regulación legal de las instituciones.*

2.- Por lo que respecta a los antecedentes de la huelga en México lo sintetizaremos en cuatro momentos claves: El régimen Porfirista, la huelga de Cananea, la huelga de Río Blanco y el resultado de la Revolución Mexicana.

3.- *El régimen Porfirista* se caracterizó por la estimulación del capital extranjero, mediante provechosas utilidades, bajos impuestos, un sistema rígido de trabajo constituido de largas jornadas y bajos salarios, lo que generó obviamente el descontento con el pueblo, ya no se diga en el sector agrario sino también obrero. Al mismo tiempo que eso sucedía en el país, como que en búsqueda de un recurso pacífico de solucionar tales diferencias se inicia la primera huelga importante en México (*huelga de Cananea*), manifestándose también el primer brote sindical, nostalgia de espíritu protector hacia la clase trabajadora el "*Club Liberal de Cananea*", que inconformes con los malos tratos, jornadas extraordinarias de trabajo y favoritismos hacia los extranjeros, los trabajadores presentan un pliego de peticiones al abogado de la empresa "*Cananea Consolidated Copper Company*", del cual solo obtienen una

represora negativa, pues no solamente fue la negativa, sino que también reprimieron el movimiento con matones de importación.

4.- Poco tiempo después se inicia una segunda huelga y la más sangrienta (*huelga de Río Blanco*) que corrió la misma suerte que su antecesora, la diferencia estriba en que esta intervino el presidente Don Porfirio Díaz, estableciendo reglas y dictando un fallo favorable para los empresarios, en lógica respuesta se inicia una trifulca, que causó la muerte de dos mil ciento noventa y siete trabajadores.

5.- Una vez terminada la revolución el siguiente paso era como gobernar el país como organizarse, como vivir, por que de lo contrario, nada valdría el esfuerzo y muerte de muchos mexicanos, en tal preocupación los legisladores echaron manos a la obra para que en el mes de septiembre de 1916, en Querétaro, se elaborara la Constitución de 1917. Donde se consagra la formulación del artículo 123 constitucional en sus fracciones XVII y XVIII en la labor de formulación de la “declaración de los derechos sociales”.

6.- En síntesis podemos decir que la *huelga* es la suspensión temporal del trabajo, acordada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, encaminada a buscar la defensa o mejoramiento de las condiciones de trabajo, bajo el ideal de justicia social, o las ajenas por simple solidaridad, tendiente a

lograr un equilibrio de la distribución de la riqueza y económica entre los hombres.

7.- En las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 se puede apreciar que la más importante, es la de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el artículo 920, o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenará la certificación correspondiente y notificar por escrito la resolución al promovente.

9.- En la Republica Oriental del Uruguay, en su ley 15.530, en su artículo séptimo, del capítulo III, remarca la obligación de agotar la etapa previa de conciliación de lo contrario no podrá ser declarada la huelga, estableciendo al mismo tiempo en su artículo octavo que la huelga deberá ser declarada en votación secreta y obligatoria por el voto afirmativo de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o empresas afectados por el conflicto y que tengan más de tres meses de antigüedad, siendo el

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que reglamentará y fiscalizará la votación, solicitando, cuando lo estime pertinente, la intervención de la Corte Electoral. Mientras que en nuestra ley en su artículo 451, fracción II de la ley de la materia, requiere para la suspensión los trabajos que la misma se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento **(sin haber un recuento previo).**

10.- Las consideraciones de la necesidad de practicar el recuento como diligencia preparatoria y previa al estallamiento de la huelga obedecen a evitar ciertas prácticas viciosas que realizan los seudo-sindicatos y patronos, como lo es el piquete de empresa o el rattening, en la que ambas formas intimidan a los trabajadores que no demuestran común acuerdo, sin olvidar las prácticas que se dan dentro del propio arbitraje a las cuales le dan trámite a una huelga para evadir deudas crediticias o celebrar contratos colectivos de trabajo con sindicato que les acomode a sus intereses, además de existir una gran necesidad de legislar, pues hasta los medios de comunicación así lo confirman. Por estas razones y anexo a la ventaja jurídica que goza el país latinoamericano, son la verdadera motivación del presente trabajo con la mera intención de que algún día los legisladores lo tomen en cuenta, inclusive de ser posible de que se adicione una reforma al propio artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, pues así evitaremos daños graves para los trabajadores y de los propios centros de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA:

- 1.- de la Cueva Mario,
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,
Tomo I,
12ª Edición Actualizada,
Editorial Porrúa,
México, 1990.
- 2.- Kenneth Turner Jhon,
México Bárbaro,
Editorial: Instituto Nacional de la Juventud Mexicana,
México, 1964.
- 3.- Silva Herzog Jesús,
Breve Historia de la Revolución Mexicana,
Editorial: Fondo de Cultura Económica,
México, 1972.
- 4.- Huitrón Jacinto,
Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México,
Editorial: Editores Mexicanos Unidos,
2ª Edición junio de 1980.
México, Distrito Federal.
- 5.- Pasquel Leonardo,
El Conflicto Obrero de Río Blanco en 1907,
Editorial: Citlaltepétl,
México, 1976
- 6.- de la Cueva Mario,
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,
Tomo II,
11ª Edición Actualizada,
Editorial Porrúa,
México, 2000.

- 7.- Castorena J. Jesús,
Manual de Derecho Obrero. Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero,
Fuentes Impresores, S.A.,
6ª Edición,
México, 1973.
- 8.- de Buen Lozano Néstor,
Derecho Procesal del Trabajo,
5ª Edición,
Editorial: Porrúa.
- 9.- Bermúdez Cisneros Miguel,
Derecho Procesal del Trabajo,
2ª. Reimpresión, octubre 1994,
Editorial: Trillas
- 10.- Ezequiel Guerrero Lara, Enrique Guadarrama López
(compiladores),
La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia
1917-1982,
Tomo I y III,
Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Impresa por la UNAM, México 1984.
- 11.- Poder Judicial de la Federación,
CD-ROM Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación,
Edición: a cargo de la Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,
1ª Versión.
- 12.- Poder Judicial de la Federación,
CD-ROM Poder Judicial de la Federación,
Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia y Tesis Aisladas junio
1917-mayo 2001,
Edición: a cargo de la Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 11ª Versión.

- 13.- Ley 15.530 normas sobre el Derecho a la Huelga de los Trabajadores de la Actividad Privada,
www.juridicas.unam.mx.
Republica Oriental del Uruguay,
Montevideo, abril de 1998. Poder Legislativo.
- 14.- Urrutia Hernández Miguel,
LOS SINDICATOS SUS VICIOS Y SUS RESPONSABILIDADES (TESIS),
UNAM,
México, Distrito Federal 1988.
- 15.- Santos Azuela Héctor,
Revista Jurídica Jalisciense,
Editorial: Guadalajara, Jalisco,
Descripción: Año 3, no. 6, mayo-agosto 1993.
- 16.- Santos Azuela Héctor,
Boletín de Derecho Mexicano Comparado,
Descripción: Año XXIV, no. 71, mayo-agosto 1991,
México Distrito Federal.
- 17.- Santos Azuela Héctor,
Boletín de Derecho Mexicano Comparado,
Descripción: Año XXII, no. 64, enero-abril 1989,
Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- 18.- <http://www.radioformula.com/articulo.asp?ID=9072>
- 19.- <http://www.semanario.com.mx/2002/273-28042002/TemaSemana.html>
- 20.- <http://www.oum.edu.mx/trabajadores/29aguilar.htm>