

24.201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

"A C A T L A N"

"ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL
ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA GUADALUPE RAMIREZ FRAGA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN MEXICO

PRIMERAS HUELGAS

1.	Huelga de la Liga de Torcedores de Tabaco (1905)	1
2.	Huelga de Cananea (1905)	5
3.	Huelga de Río Blanco (1906)	16
4.	Huelga General de 1916	18

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

1.	Legislaciones Anteriores a 1917	43
	a) Ley de Villada (30 de abril de 1904)	43
	b) Ley de Bernardo Reyes (9 de noviembre de 1906)	47
	c) Ley de Manuel Dieguez (2 de septiembre de 1914)	49
	d) Ley Manuel Aguirre Berlanga, Jalisco (7 de octubre de 1914)	49
	e) Ley de Cándido Aguilar, Estado de Veracruz (19 de octubre de 1914)	50
	f) Ley de Agustín Millán (Diciembre de 1914)	53
	g) Ley de Salvador Alvarado, Yucatán (mayo de 1915)	53
2.	Constitución de 1917 Artículo 123	64
3.	Ley de 1931	79
4.	Ley de 1970	95

5. Reformas Procesales del 1º de Mayo de 1980	Pág. 114
---	-------------

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

1. Definición del Derecho de Huelga	129
2. Objeto de la Huelga	134
3. La Huelga como Derecho Protector de la Clase Trabajadora	138
4. Requisitos Formales para la Huelga	143
5. Incidentes de Calificación de la Huelga	156
6. Medios Jurídicos de solución de los conflictos de Huelga	163
7. Limitación al Derecho de Huelga	167

CAPITULO CUARTO

EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

1. Requisitos	
a) Principales	179
2. Períodos de la Huelga	
a) Gestación	183
b) Prehuelga	184
c) Huelga Estallada	192
3. Artículo 923	
a) Exposición de Motivos	197
b) Objetivo	211

	pág.
c) Finalidad	212
d) Realidad	212
e) Jurisprudencia	226

CAPITULO QUINTO

FACULTADES Y RESPONSABILIDAD DE LA JUNTA EN MATERIA DE HUELGA

1. Presidente	237
2. Casos Prácticos	243
3. Crítica	249

CONCLUSIONES	251
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	254
--------------	-----

INTRODUCCION

En la presente investigación nos ha llamado la atención - la problemática del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo - en vigor, tema con el cual pretendemos lograr nuestro objetivo, consistente en demostrar de qué manera afecta a los trabajadores que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, prejuzgue en los casos señalados por el precepto invocado.

De esta manera, nuestra tesis está constituida de cinco - capítulos: en el primero de estos nos interesa observar los - antecedentes inmediatos de este derecho reivindicatorio de los trabajadores en nuestro estado mexicano, haciendo hincapié en - el trato inhumano e injusto que recibía la clase obrera; así observamos la Huelga de la Liga de Torcedores de Tabaco, la de Cananea, Río Blanco y la Huelga General de 1916.

En el segundo capítulo nos ocuparemos de las primeras le - gislaciones expedidas sobre algunas cuestiones laborales, las - cuales tuvieron una aparición paulatina, procurándose otorgar - las garantías mínimas al trabajador, además nos preocupa indi - car los antecedentes, orígenes y análisis de nuestro artículo - 123 Constitucional Apartado "A", así como la trayectoria de la - ley de 1931, 1970 y reformas procesales del 1º de mayo de 1980 - de la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo tercero abordamos el estudio de la huelga; su secuencia tanto sustantiva como procedimental a efecto de responder cuestionamientos tales como ¿Qué es la huelga?, ¿Cuál es su objeto?. La huelga como derecho protector de la clase trabajadora entre otros aspectos.

En el Capítulo cuarto veremos cuáles son los requisitos principales, períodos de la huelga y el estudio en forma especial del artículo 923 de la legislación mencionada con anterioridad, cuál fué el objetivo, la finalidad del legislador, su realidad y si hasta el momento existe jurisprudencia, para finalmente pasar al capítulo quinto en el cual trataremos las facultades del Presidente de la Junta, casos prácticos y crítica, ya que con esto pretendemos demostrar la peligrosa facultad que se le otorga al Presidente de la Junta , respecto al emplazamiento de huelga.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS GENERADORES DE LA HUELGA EN MEXICO

PRIMERAS HUELGAS.

1. HUELGA DE LA LIGA DE TORCEDORES DE TABACO
2. HUELGA DE CANANEA
3. HUELGA DE RIO BLANCO
4. HUELGA GENERAL DE 1916

ANTECEDENTES HISTORICOS GENERADORES DE LA HUELGA EN MEXICO.

A través de nuestra historia, el hombre ha luchado por defender sus derechos, por salir de la explotación a la que lo han sometido.

Así es como a mediados del siglo XIX, encontramos pequeños brotes, en respuestas a esta explotación.

Este ejercicio al derecho de huelga ha pasado por tres etapas; no tomándose en cuenta, ya que alguien se oponía a seguir trabajando, la solución era contratar nuevos obreros, más adelante - fué considerado delito por que desafortunadamente el Gobierno - imperante apoyaba a los explotadores, pero gracias al empeño y a la lucha constante y decidida del obrero, se logró al fin reconocer como una libertad de trabajo el derecho de huelga.

Respecto al tema, el Licenciado Francisco Ross Gómez nos dice:

"Desconocer la evolución del derecho de trabajo y por ende el de huelga es dejar de reconocer la realidad del mundo en que vivimos"¹⁾.

En la historia de México, encontramos algunos movimientos esto es a partir de 1865, cuando el trabajador comenzó a manifestar sus intereses que consistían en aumento de salario, reducción de la jornada de trabajo, mejores condiciones de trabajo.

"En la época de la Colonia ya existían obreros asalariados a los cuales se les explotaba de la manera más cruel, surgiendo

como consecuencia de esto los siguientes movimientos considerados como los más importantes: la huelga de los mineros del Cerro de San Pedro en San Luis Potosí, en este movimiento los cigarreros pedían no se les aumentaran las horas de trabajo, y la manera de presionar fué realizando una marcha obligando de esa forma al Virrey a no poner en práctica el decreto donde se aumentaba la jornada de trabajo.

En 1887 se encuentra otro movimiento en Querétaro en la fábrica Hércules²⁾.

El Licenciado Trueba Urbina comenta: en el libro de Luis Chavez Oroscó ;

"En julio del año 1868 los tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga, por medio de ella se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a doce horas"³⁾.

Otra huelga importante fué la de los mineros de Pachuca; se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875 con un convenio en que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores cincuenta centavos diarios de jornal.

En la dictadura ya no encontramos la explotación de la Colonia, pero sí una nueva explotación, durante esta etapa hallamos una gran injusticia social, se fomentó la inversión extranjera; y el apoyo por parte del gobierno para la explotación. Con este cambio de régimen los obreros de la fábrica La Fama Montañesa, creyeron que al fin podían ver respetados sus derechos y piden la reducción de la jornada de trabajo a doce horas, la suspensión del trabajo nocturno, pago en efectivo, peticiones que fueron negadas, apoyando con esto al patrón.

Estos movimientos los podemos tomar como el abono a la tierra donde habrían de germinar los movimientos posteriores.

Más adelante citaremos unas de las más importantes huelgas que haya tenido nuestra historia: huelga de los Torcedores de Tabaco que se llevó a cabo en 1905, en la cual encontramos mayor organización, huelga de Cananea 1905, huelga de Río-Blanco 1906 y la huelga General de 1916, a continuación iremos desarrollando cada una de ellas.

En 1905 encontramos la huelga de los Torcedores de Tabaco, con una organización más precisa, estos obreros se enfrentan a sus explotadores, en un movimiento de huelga para defender sus derechos, se agruparon constituyendo la Gran Liga de Torcedores de Tabaco.

Dicha fábrica de torcedores de tabaco y puros, recibía el nombre de: El Valle Nacional, se encontraba en Jalapa Veracruz, con un número de quinientos obreros de ambos sexos, el descontento de los trabajadores no era tan solo por los bajos salarios, sino por un reglamento interno que los mantenía en un grado máximo de explotación.

Luis Araiza dice:

"El 2 de octubre de 1905, Ignacio García en forma valiente y resuelta convoca secretamente a sus compañeros a la celebración de una asamblea en su propio domicilio.

Durante la asamblea se levanta el testimonio siguiente: "Tomaron la palabra Ernesto Aguilar e Ignacio García, decía este último en vista de los atropellos que a diario se cometen en la fábrica, El Valle Nacional, había escogido entre sus amigos -- los que consideraba más leales y resueltos para conjurar el -- mal que perjudicaba a todos y cada uno de los compañeros y que

pedía, a nombre de los sagrados derechos y la dignidad del obrero, que cada uno de los presentes dijera con lealtad sus ideas acerca de este asunto y que si estaban conformes en asumir las responsabilidades, que tienen todos los que se encargaban de dirigir los asuntos de una huelga" ⁴⁾.

Todos los obreros presentes se comprometieron a recoger cinco firmas diarias en la forma más discreta para que los encargados de la fábrica no se dieran cuenta, así pues se hacen nueve copias que contenían:

"Los que suscribimos el presente, nos comprometemos de nuestra espontánea voluntad y bajo nuestra palabra de honor, a defendernos de los ataques y de las injusticias que se quisieran cometer contra nuestros intereses y libertades de obreros dignos y honrados" ⁵⁾.

Ya unidos todos los obreros presentan sus peticiones que consistían: como primer punto el aumento del salario en forma general de un 20% y como segundo punto que se eliminara el reglamento interior imperante, como respuesta recibieron un NO rotundo, decidiendo los trabajadores ir a la huelga el 4 de octubre de 1905.

Este movimiento tuvo una duración de 60 días en los cuales sufrieron grandes privaciones y el 4 de diciembre los patronos aceptaron las peticiones, quedando de la manera siguiente:

"PRIMERA: la fábrica de tabacos y puros El Valle Nacional, retira y por tanto queda sin efecto el reglamento interior de trabajo.

SEGUNDA: los trabajadores recibirán en su salario un aumento del 20% en todas las tarifas.

TERCERA: en lo sucesivo todos los conflictos y dificultades que se susciten entre la empresa y sus obreros, ésta los tratará y resolverá invariablemente con la representación legal de la "GRAN LIGA DE TORCEDORES DE TABACO"⁶⁾.

Se han considerado como pilares del movimiento obrero la huelga de Cananea y la huelga de Río Blanco, la primera considerada como el primer movimiento de importancia.

La situación que prevalecía en la mina "OVERGISHT", era de máxima explotación para el obrero mexicano, ya que el trabajador extranjero gozaba de grandes privilegios, recibía mejor trato y mayor pago, tal era el caso, que ganaban casi el doble que un trabajador mexicano, a este se le pagaba en "bilimbiques" moneda que circulaba en esa época con muy poco valor y al extranjero con dólares.

Se sostenía que el trabajador de Cananea era el mejor pagado, mientras ellos ganaban tres pesos diarios en otros sitios ocho centavos diarios, pero lo que no se tomaba en cuenta es que el costo de la vida no era igual en todo el país, por lo mismo resultaba como si ganaran ocho centavos.

Los trabajadores mexicanos eran los que día con día arriesgaban sus vidas, bajando en las jaulas de malacate a las profundidades de las minas.

En esa época encontramos una publicación llamada "Regene-

ración, la cual contaba con un número considerable de simpatizadores, entre los cuales encontramos a: Calderón y Manuel M. -- Diéguez, quienes entraron a trabajar a esta mina para poder pagar sus ideas.

Ante tanta injusticia los obreros manifiestan la idea de realizar una unión para defender sus derechos considerando como la única forma de lograrlo. El 16 de enero de 1906 se reúnen y deciden formar un grupo que se podría considerar ilegal, porque el Código del Estado de Sonora lo tomaba como delito, denominándosele: "Delito Contra la Industria".

A propuesta de Manuel M. Diéguez se le dió el nombre de - "UNION LIBERAL HUMANIDAD", constituyéndola aproximadamente cien trabajadores; durante esta reunión Baca Calderón dió un discurso:

"Nuestro espíritu queda absorto; nuestra mente anonadada, cuando al examinar los tiempos pasados, caemos en la profunda meditación de que muchísima sangre mexicana y extraña sangre - también, ha empapado nuestro suelo desde la iniciación de la In dependencia, hasta los últimos años del siglo XIX.

Desde el lamentable salvajismo hasta nuestros días el hombre fué y es aún esclavo del hombre y la fuerza brutal del más fuerte se impone al más débil.

En estas condiciones indebidamente ostentamos el título de humanos. Por el derecho de conquista, que nada justifica, se invocó el nombre de la civilización. Y las razas vencidas han soportado el yugo de ignominia y de afrenta.

Nadie tiene derecho sobre los demás. Los hombres descendien de un mismo origen, son iguales, el hombre no nació para --

ser esclavo del hombre, ni para vivir vejado y perseguido. Dios los dotó de facultades poderosas para pensar, sentir, querer. Su misión es excelsa y para cumplir necesita la libertad"⁷⁾.

Mientras que en otra parte de Cananea, Lázaro Gutiérrez - de Lara organizaba en Ronquillo, el CLUB LIBERAL DE CANANEA. Otra de las cuestiones que fueron provocando aún más el descontento, fué la pretensión de reducir el número de trabajadores y aumentar el trabajo para los que quedaran con el mismo salario.

El 28 de mayo del mismo año se reunieron los miembros de la Unión, en forma secreta para planear el movimiento de protesta en contra de la situación que se tornaba insoportable. Como muestra de descontento se efectuó un mítin el 30 de mayo - cerca de Pueblo Nuevo, ante el asombro de las autoridades y representantes de la "Cananea Consolidated Copper Company".

La noche del 31 de mayo al efectuar el cambio de turno, - la gente que le tocaba cubrir ese turno se negó a hacerlo. Todos tenían un mismo fin, liberarse de la explotación. El Presidente Municipal con gran temor por los sucesos, telegrafió a Izábal la mañana del 1º de junio explicando lo siguiente:

"Hay cuatrocientos hombres de la mina Oversight, declarándose en huelga; exigen cinco pesos por ocho horas de trabajo. Don Pablo, Juez Linares y yo, fuimos mina, disolvimos grupo, -- nombrados huelguistas (puros mexicanos), catorce representantes para hoy a las diez, hablar con gerente compañía"⁸⁾.

El Coronel William C. Greene, que ocupaba el puesto de Gerente de la Compañía minera telegrafió a Izabal, diciendo:

"Mac Manus estará ese mediodía: lleva asunto serio, que le comunicará, suplícole su presencia en Cananea, mañana si es posible"⁹⁾.

Los empleados extranjeros no participaron, pero sin embargo, simpatizaron con el movimiento.

A muy temprana hora más de dos mil trabajadores, recorrían la fábrica, buscando se les unieran los obreros que faltaban. A las diez de la mañana los catorce representantes: Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Alvaro L. Diéguez, Juan N. Río, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Bosh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Ba tras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez; se presentaron en las oficinas de la empresa para hablar con el apoderado que era el Licenciado Pedro D. Robles y las autoridades del pueblo, Presidente Municipal, Doctor Fliberto V. Barroso, el Comisario Pablo Rubio y el Juez Menor Arturo Camarillo.

Se hizo del conocimiento de los ahí presentes sus pretensiones, las cuales fueron consideradas como exageradas, pero se les dijo que si regresaban se estudiarían sus peticiones, antedicha negativa, B. Calderón, hizo entrega de sus demandas y aseguró que si los empresarios no aceptaban, ellos no regresarían a trabajar: las cuales consistían:

1.- Queda 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 cinco pesos, con ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co., se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros con las mismas aptitudes que los segundos.

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

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes" ¹⁰⁾.

Se organizó otra manifestación; de la mina Oversight al barrio de la mesa con el propósito de que los trabajadores de la maderería se les unieran.

Esta huelga se encontraba apoyada por los trabajadores de la fundición, la concentradora de metales y las minas "El Capote y el Demócrata" dichas peticiones se fundamentaban en:

"PRIMERO.- que se implante la jornada de ocho horas de trabajo, para cuyo caso sustenta la tesis de la reducción de doce horas de labor en razón de que el exceso de horas laborables, termina en forma prematura con la vida del hombre o por lo menos, lo reduce a guiñapo humano dejándolo desamparado y sin ninguna protección de seguridad social.

SEGUNDA.- Para evitar la discriminación que se hace en el mineral al trabajador mexicano, exige que se implante la norma: de a trabajo igual, salario igual, a efecto de modificar la costumbre establecida por la compañía de retribuir con distinto sa

lario un trabajador ejecutando en igualdad de condiciones, de eficiencia, tiempo, rendimiento y de clasificación, pues en todos casos la empresa paga al trabajador mexicano tres pesos diarios y al extranjero siete pesos.

TERCERO.- La necesidad de decretar el salario mínimo, en atención al elevado costo de la vida, en la comarca comprendida en el mineral de Cananea, porque su proporción comparativa, con otras regiones de los diversos estados de la República, acusaban un desnivel en su contra, tres veces más elevado, razón muy justificada para exigir como salario mínimo la cantidad de cinco pesos diarios.

CUARTA.- Limitar el número de obreros extranjeros, en protección de esta fuente de trabajo, para un mayor número de trabajadores nacionales demostrando la desproporción existente, ya que en la "Cananea" Consolidated Copper Co" prestan sus servicios cinco mil trescientos mexicanos y tres mil extranjeros, razón para exigir que esta situación se regularice bajo la base del 75% de obreros mexicanos y el 25% restantes de extranjeros.

QUINTO.- Reconoce como derecho de los obreros mexicanos, el ascenso en el escalafón de puestos o categorías dentro de todas las dependencias de la poderosa compañía minera, ya que rinden su informe a toda esa multitud estos movimientos se hacen con gracioso privilegio de los extranjeros"¹¹⁾

William C. Grene falsamente sostenía:

"Que el obrero del mineral de Sonora es el mejor pagado. He trabajado al lado de ustedes por espacio de 20 años, y como ustedes he trabajado con el pico y el martillo en las minas y en las montañas y tengo la convicción de que todos los opera--

rios que he ocupado en las minas que he tenido el gusto de explotar, han estado del todo contentos y satisfechos, toda vez que mi ahinco ha sido tratarlos siempre con toda equidad y justicia de hombre a hombre.

Me manifiestan ustedes que se tenía en proyecto un contrato para la extracción de metales en Oversight en virtud del cual muchos de los mineros quedarían sin trabajo.

¿Cómo puede ser esto creíble? Una de las grandes dificultades -- con que hemos tropezado en Cananea, ha sido la imposibilidad de conseguir obreros competentes para explotar las minas y fundiciones de la compañía, en la escala que deseamos.

Ustedes solicitan que, de hoy en adelante, se les aumenten a los mexicanos en general, un peso más en los sueldos que hasta hoy -- han estado percibiendo. La escala de los sueldos pagados en la actualidad en Cananea es como sigue: A los mexicanos que trabajan en las minas, \$3.00, a los operarios conduciendo carros y -- con picos y palas \$3.00, en las fundiciones a los operarios (peones), \$3.00 y en otros ramos estamos pagando de \$0.50 a \$8.00, -- según el trabajo.

Es del todo imposible aumentar los salarios sobre su nivel actual bajo las condiciones que existen en este mineral y poder -- trabajar las minas en tan gran escala en que lo estamos haciendo, empleando como empleamos un número considerable de operarios, -- pues el resultado natural sería que nos veríamos obligados a suspender la explotación en las minas.

Con relación al número de horas que deberá constituir un día de trabajo, esto se rige enteramente por las condiciones bajo las -- cuales trabaja el operario. Cuando las condiciones de determinada operación son, en parte, severas, sucede con frecuencia que -- ocho horas constituyen un día de trabajo, mientras en otros departamentos donde las condiciones son mejores, y el trabajo es -- más sencillo, de diez a doce horas deberán constituir un día de trabajo.

En cuanto a la designación de capataces o jefes, es del todo indispensable que la compañía escoja las personas que deberán dirigir.

No se les impone la obligación alguna de que compren sus mercancías en la tienda de raya de la compañía.

Hemos considerado una suma importante para traer agua buena al alcance de ustedes, en la construcción de caminos y veredas, en el saneamiento, escuelas, dándoles la protección de un servicio de policía, muchos de ustedes, estaban construyendo casas confortables, muchos de ustedes estaban ahorrando dinero y depositándolo en el banco.

Emplearé todas mis energías para mejorar las condiciones de todos los trabajadores de Cananea¹²⁾.

Se lleva a cabo otra manifestación, llevando consigo pancartas que decían 8 horas de trabajo, \$5.00 de aumento, no se supo con exactitud el número de personas que participaron en dicha manifestación pero se calculó más de tres mil personas, teniendo este movimiento el apoyo del pueblo desde los niños.

Los trabajadores tomaron por la cuesta que los conducía a la avenida Chihuahua, la cual terminaba en el depósito de madera.

Tras de ellos, venían en sus automóviles: 30 americanos armados, los cuales se encargaban de escoltar a Mister Greene Dawight, -altos empleados de la compañía, todos se dirigían a la madreería, muchos obreros de la maderería se sumaban a sus filas. Los hermanos Metcalf que no estaban de acuerdo con dicho movimiento, los recibieron a manguerazos y los obreros indignados pedían que salieran los que habían cometido el atropello, defendiéndose con sus únicas armas, comenzaron a lanzar piedras, como respuesta se escuchó un disparo cayendo muerto un obrero. La indignación creció aún más, al grado que no pudieron conte--

nerse, empezaron a tratar de entrar a la fuerza a la maderería - logrando al fin penetrar, siguieron arrojando piedras, una de las cuales le pegó en la cara a uno de los hermanos Metcalf, el cual se arrojó por una de las ventanas y aún disparó cuando iba en el aire a los manifestantes, matando a otra persona.

Esto encendió aún más sus ánimos y se abalanzaron sobre el otro persiguiéndolo y logrando matarlo.

Ante tal acontecimiento Greene y Dwight deciden regresar al Palacio Municipal a preparar su ataque.

Los huelguistas prenden fuego a la maderería y buscando justicia se dirigen al Palacio Municipal, cuando están por llegar, son recibidos con otra descarga, convirtiéndose, esto en una gran masacre, muriendo un niño inocente.

Estos seguían defendiéndose con piedras era una lucha encarnizada, desigual, pero con el único fin de hacer valer sus derechos. Mientras que unos se resguardaban del peligro, otros asaltaban las Casas de empeño, tomando todos los rifles, pistolas y cartuchos que a su alcance estaban, ya armados los huelguistas luchaban con todo ímpetu contra los empleados armados.

Con infinita tristeza se podía observar que el Presidente Municipal, el Gobernador del Estado así como Porfirio Díaz, prestaban todo su apoyo al extranjero.

Los extranjeros habían usado balas Dum-Dum prohibidas en todos los ejércitos del mundo, porque destrozan la parte donde penetran.

El Gobernador del Estado de Sonora apoyado por el Vicepresidente Ramón Corral, trajo fuerzas extranjeras los Rangers, pero sin embargo negó rotundamente dicha intervención por parte de las fuerzas extranjeras.

"Tan increíble nos parecía que el Gobierno de Sonora hubiera solicitado el auxilio de una potencia extraña para arreglar un asunto puramente local, pero ahora la duda es imposible, el mismo gobernador de Sonora se encarga de hacérslo conocer"¹³⁾.

Sin embargo se trataba de desmentir el hecho, como era de suponerse el periódico Nacional debía apoyar al Gobierno.

"El punto que queremos en este momento hacer resaltar, es el hecho, ya desmentido por nosotros con datos fehacientes, de que con motivo de los disturbios de Cananea, fuerzas americanas hayan pasado la frontera y venido a Cananea, violando el Territorio Nacional y cooperando a restablecer el orden de aquella localidad"¹⁴⁾.

El 2 de junio de 1906 en Cananea, grupos de americanos, se dedicaron a cuidar la tienda de raya, el banco y la oficina. Izabal visitó el Palacio Municipal de ahí se dirigió a tomar -- alojamiento, más tarde salió con dirección a Ronquillo. El Gobernador y el Gerente hablaron con los huelguistas que se encontraban reunidos ahí precisamente, algunos obreros hicieron uso de la palabra los cuales fueron encarcelados por órdenes -- del tirano Izábal.

Se presentaron tres manifestaciones más ya que deseaban ser escuchados, pero como respuesta volvieron a recibir otras -- descargas más.

"Hay mucha ingenuidad en las masas, cuando piensan que quienes no los comprenden o quienes son la causa de sus perjuicios, no son los mandatarios, sino los que los rodean"¹⁵⁾.

Logrando Costerlisky dispersar a los obreros, Izabal ordenó se arrestaran a todos aquellos a quienes se considerara culpables.

En bisbu Arizona, el 3 de junio se da la siguiente noticia:

"Se ha establecido el orden y la situación es otra vez normal en Cananea. La población, está ahora bajo la ley marcial, se está desarmando a mexicanos como americanos"¹⁶⁾.

Muchos que no quedaron conformes con el informe de Izabal al desmentir la ayuda extranjera logran que sea consignado, el gran jurado de la Cámara de Diputados, acusa a Izabal como "traidor a la Patria", pero gracias al apoyo del Presidente y el Vice presidente regresó limpio de toda culpa.

Los empresarios deciden llegar a un acuerdo con los trabajadores pero las autoridades mexicanas no lo permiten. Asi es como el 5 de junio en Cananea el General Torres dirigió la palabra a 2000 trabajadores.

"Dijo muy claramente, que habían de trabajar, dentro del término de dos días, pues de no hacerlo, daría orden para que fueran incorporados a los batallones que pelean contra los yanquis. Torres se rehusó a recibir en ese tiempo, la delegación compuesta de tres de los huelguistas, por medio de quienes pretendían exponer sus agravios.

Les dijo a los amotinados, que no había verdaderamente ningunos agravios, y que su salario no se les aumentaría ni un centavo. Además condenó a castigar a los iniciadores de la Unión de Trabajadores"¹⁷⁾.

Con engaños hicieron ir a los representantes ante las autoridades para encarcelarlos con el pretexto de un posible arreglo.

Así fué como Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Francisco M. Ibarra, fueron acusados de delitos no cometidos como era de asesinato e incendiarios; esto no era cierto ya que si acaso podían acusarlos sería por sediciosos pero el General Torres e Izábal opinaban que debían ser castigados con pena capital. Pero esto no era posible ya que provocaría el escándalo y un -- gran descontento, por lo tanto se decide enviarlos a San Juan de Ulúa a cumplir los 15 años de condena que se les impuso. Como consecuencia los trabajadores ante el hambre y la amenaza decidieron regresar a su trabajo o emigrar a otros centros de trabajo.

No solamente la injusticia prevalecía en Cananea, sino -- también en Río Blanco donde el grado de explotación llegaba al máximo: siete meses después de la huelga de Cananea estalla la huelga de Río Blanco debido a los conflictos obrero-patronales, se considera que el movimiento de Cananea influyó en los acontecimientos de la huelga de Río Blanco.

El trabajo y la responsabilidad era excesivo, un tejedor tenía a su cargo 2 telares, trabajaba 15 horas al día, con tan solo 30 minutos al mediodía para tomar sus alimentos, con un -- salario no superior de 7 pesos a la semana, llegó a tal grado -- la injusticia que si se rompía una "catarina", se le cobraba al obrero \$5.00, los sábados se les obligaba a trabajar 17 horas, -- porque hasta las 11 de la noche recibía su pago, se les obligaba a comprar en las tiendas de raya, este comercio se llevaba -- a cabo a través de una cadena de tiendas, que pertenecían a un francés, por lo tanto su salario era pagado en efectivo y la -- otra parte en vales para comprar mercancías en la tienda de raya, las fábricas estaban a cargo de extranjeros que trataban a los mexicanos de una forma déspota.

Como consecuencia de dicha explotación los trabajadores deciden unirse ya que consideraban que era la única forma de luchar por sus derechos, formando el núcleo en abril de 1906, recibiendo - el nombre de "Círculo de Obreros Libres", cuyo Presidente fué - Manuel Avila y el Vicepresidente José Neira quien sería traicionado por su esposa.

Esta Unión fué considerada por el Presidente de la República -- como subersivo, contrario a las leyes del país y por consiguiente un peligro.

Este Círculo fué suspendido por unos meses pero volvió a tomar fuerza.

La repulsión hacia el gobierno de Díaz, día con día aumentaba, - se corrió el rumor de que el Presidente tenía acciones en la fábrica.

José Ortíz Petricioli, dice que es necesario hacer cons--tar:

"Otra cuestión era que los funcionarios Municipales eran altos empleados de las fábricas; por ejemplo: En Río Blanco el Presidente Municipal era Adolfo B. Peirot, que era al mismo -- tiempo tenedor de libros de la fábrica de ese lugar; en las -- mismas condiciones se encontraban las autoridades de Nogales y de Santa Rosa, pues la elección democrática no era sino un engaño al pueblo y jamás resultaba electo el funcionario que los habitantes decidían designar"¹⁸⁾.

Se consiguió un nuevo local, para las oficinas del "Gran-Círculo", Neira mandó avisar que se debía suspender la inauguración, porque el gobierno amenazó para que no se llevara a cabo la ceremonia, saliendo de ahí los obreros reunidos que en su mayoría eran de la fábrica de Río Blanco deciden regresar a su lugar de origen, aunque este Gran Círculo tuvo poca vida se consi

dera el cimiento del día 7 de enero.

José Ortíz Petricioli, nos dá una tabla de cobro en caso de algún desperfecto al material de trabajo; 1) sueldo que se percibía:

"Rotura de un pasatramas	\$0.50
Canilla tirada al suelo	\$0.10
Por reja pasatrama	\$0.20
Por rotura de una lanzadera	\$1.00
Por rotura de alguna pieza de los árboles de los chicotes	\$0.50
Por rotura de una catarina	\$5.00
Por mala limpieza a juicio del jefe del departamento	\$0.50

El sueldo que ganaba era el siguiente:

- 1 trabajador con 2 telares \$7.00 a la semana
- 1 trabajador en el departamento de estampados \$4.20 a la semana como máximo¹⁹⁾.

Cuando se iba a celebrar un día de fiesta, se velaba hasta las once de la noche y además se les pedía una contribución para dicho festejo.

La hora del almuerzo como ya señalabamos era a las doce del día vigilando su salida se encontraban un cuerpo de rurales, teniendo que formarse, como resultado a los últimos ya no les quedaba tiempo y se tenían que conformar con el alimento que habían tomado a las 5.30 de la mañana, antes de entrar a trabajar.

Tenían prohibido leer periódicos, recibir visitas en su casa, - que no fueran del agrado de los representantes de la fábrica, - teniendo como obligación comprar en las tiendas de raya pertenecientes a Victor García, que se encontraban ubicadas en Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

Esta situación era general en toda la República ya que donde había una fábrica del ramo textil, existían dificultades entre patrones y obreros.

Los obreros de Puebla y de Río Blanco que mantenían relaciones ya que se encontraban integrados a una Unión denominada Círculo de Obreros Libres, ambos se habían prometido ayuda mutua.

La primera huelga fué la de Puebla, posteriormente la de Orizaba ya que estos últimos creían que los obreros de Puebla lograrían sus pretensiones, además de lo ya pedido querían que no se trabajara los días de fiesta. Mientras que los empresarios de la República buscaban también realizar una Unión con el fin de que no se volvieran a presentar estos movimientos y conciliar intereses, demostrando además que la huelga es perjudicial para todos ya que solamente beneficia a los organizadores, la cual llamarían "Industrial Mexicana".

En este tiempo estallan otras huelgas como son en la fábrica de María y la Industria Nacional en el Estado de México, porque tenían en mente que los huelguistas de Puebla y Orizaba conseguirían mejorar, su situación, pero estos movimientos tuvieron una duración de tan sólo dos días, considerándose paro. Los empresarios esperaban al fallo del Presidente donde se les permitiría cerrar sus fábricas "para matarlos de hambre".

Uno de los industriales sostenía: (de la oposición)

"Ahora es el tiempo oportuno de sofocar estos movimientos en su principio; si nos mostramos débiles y comprende el obrero que puede imponérsenos y lograr de nosotros lo que tenga a bien, estaremos irremediabilmente perdidos, pues ya no seremos los --

dueños de nuestros talleres; lo serán los mismos obreros. En cambio, si nuestra actitud es enérgica desde estos momentos y rechazamos lo que no es de justicia, concediendo solamente aquello que la razón y la conciencia conceden, entonces las cosas -- cambiarán por completo, y podremos ejercer nuestros derechos y -- hacerlos respetar a la vez los del obrero.

Por último, si los obreros no ceden en los actuales momentos y persisten en que nos dobleguemos a sus exigencias, nos retiraremos para siempre de la industria, nos iremos a nuestro -- país, donde cómodamente podremos vivir de nuestras rentas, y las fábricas que venga quien quiera manejarlas, porque nosotros no -- queremos más dolores de cabeza"²⁰⁾.

En la tienda de raya, ya no se les quería vender a crédito, por un tiempo recibieron ayuda de Arturo Ortega de Nogales y Guillermo Ortega de Santa Rosa, estos proporcionaban: maíz, frijol y azúcar.

Pascual Mendez, el jefe de los huelguistas, habló con el - Señor Arzobispo, quien manifestó que deseaba se acabaran los con flictos con los industriales, promete hablar con ellos, pero les pide regresen a su trabajo, al no tener respuesta favorable pretenden entrevistarse con el Señor Presidente, nuevamente el trabajador vuelve a caer en la ingenuidad, ya que el gobierno apoya ba al extranjero explotador. Lograron una entrevista los primeros días del mes de diciembre, - llevando consigo el reglamento que los industriales no quisieron aceptar.

El cual consistía a grandes rasgos en:

"a) Se aumentarán los jornales.

- b) Se aumentarán los salarios que los industriales se negaban a aumentar.
- c) Que bajo ningún pretexto se les impusiera multas.
- d) Que no se les hagan descuentos para costear los festejos.
- e) Que se les concedieran todos los derechos que tiene un inquilino.
- f) Que no se les prohíba recibir a quien ellos gusten.
- g) Que se les libre de pagar los materiales que por exceso en su uso o mala fabricación se destruyen.
- h) Que no se multe, es mejor despedir al obrero flojo ya que esto se prestaba a una serie de injusticias²¹⁾.

Los patronos lograron cerrar las puertas de las fábricas en tanto no se resuelva la situación de Puebla y Orizaba: quedando sin movimiento: Río Blanco, Nogales, Orizaba, Santa Rosa, Cerritos, Cocoloapan, San Antonio Abad, Miraflores, La Colmena, Juanacatlán, La Hormiga, La Teja, Santa Teresa, La Magdalena y Santa Rosalía, bajo el pretexto de un balance y exceso de producción.

Se les informa a los trabajadores que se estudiarán sus peticiones y que recibirán respuesta los primeros días de enero ya que el Presidente tiene mucho trabajo.

Se reúne el Señor Presidente de la República, con asistencia del Señor Vicepresidente, Don Ramón Corral, la Comisión de Industriales encargada del arreglo del asunto de huelga. Dicha Comisión se integraba por: los señores H. Tron de "El Palacio de Hierro", José Signoret de "Las Fábricas Universales", Luis Barroso Arias "El Nuevo Mundo", Adrián Renauld, Tomás Fur

long, Manuel Ribera, Collado, Félix Martins e Ignacio Morales - Benitez, estos últimos de Puebla.

La situación se tornó tan crítica que algunos obreros, - asaltaron por hambre.

Fueron citados los Señores Pascual Mendoza, José Morales- y Santiago Cortéz que formaban el Comité Obrero para saber el - dictámen del Presidente de la República, dicho documento que a la letra dice:

"ARTICULO PRIMERO.- El lunes siete de enero de 1907 se -- abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas, en - los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro y Tlaxcala, y en el 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.

ARTICULO SEGUNDO.- Los industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los representantes que se hayan en esta - capital, ofrecen al Señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con el objeto de uniformar las tarifas - de todas las fábricas.

ARTICULO TERCERO.- Se establecerá en las fábricas el sis tema de dar a cada obrero una libreta, con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los da tos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y actitud del operario.

Las anotaciones que el administrador haga en la libreta, - las hará constar en un registro y pondrá el mayor cuidado en que sean enteramente imparciales y verdaderas.

Cuando un obrero pierda su libreta, se le dará otra a su - costa, en la inteligencia que el valor de ella no excederá de -- cincuenta centavos.

Los obreros, cuando ingresan en una fábrica tendrán la -- obligación de presentar su libreta al administrador, y éste debe rá firmar la libreta al aceptar al obrero y cuando el último ha- ya de separarse de la fábrica.

ARTICULO CUARTO.- Ofrecen los señores industriales al se-- ñor Presidente de la República ocuparse desde luego en estudiar- los reglamentos de las fábricas, para introducir en ellos las re- formas y modificaciones, que estimen convenientes, tanto para ga- rantizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos como para mejorar, hasta donde sea posible, la situación de los- obreros.

I. Las multas que se establezcan por falta de cumplimen- to de los obreros y por otras que se expresarán en los reglamen- tos, se destinarán íntegras a un fondo para auxiliar a las viu-- das y huérfanos de los obreros.

II. No se harán descuentos a los obreros para pago de médi- cos, para fiestas religiosas o profanas, ni para otros fines. - Cada fábrica pagará un médico por igual para que lo ocupen los - obreros que lo deseen.

III. solamente se cobrarán a los obreros las lanzaderas, - canillas y otros materiales de las fábricas que se destruyan por

su culpa: pero no los que se rompan o concluyan por el uso a - que están destinados. Esto se determinará por el administrador, tomando en consideración los informes de los maestros.

IV. Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las personas que estimen convenientes, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos que sean necesarios para la conser vación del orden, de la moral y de la higiene, y la manera de - hacerlos cumplir.

V. Cuando un obrero sea separado de una fábrica por causa que no constituya delito o falta de los que castigan las leyes - o están previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrá un plazo de seis días para desocupar la casa que esté ocupando, - contándose ese plazo desde que se pague su raya. Cuando su se - paración se verifique por causa que amerite castigo impuesto -- por la ley, o porque en los registros de los obreros que se -- acostumbran a las entradas y salidas de las fábricas, se descu - bra que lleva armas o cerillos, o que comete cualquier otra de - las infracciones que motivan esos registros, deberá desocupar - la casa en el mismo día en que se pague su raya.

ARTICULO QUINTO. Los obreros que tengan alguna reclama - ción o solicitud que hacer, la presentarán personalmente, por - escrito que firmarán ellos mismos, al administrador quien debe - rá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el - término de quince días. Los obreros quedan obligados a conti --- nuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les de a conocer no quedaran satisfechos, - podrán separarse del trabajo.

ARTICULO SEXTO. Los industriales procurarán mejorar las -

escuelas que hay actualmente en las fábricas y crearlas donde no las haya, con el fin de que los hijos de los obreros recibieran educación gratuita.

ARTICULO SEPTIMO.- No se admitirán niños menores de siete años en las fábricas para trabajar, y mayores de esa edad solo se admitirán con el consentimiento de sus padres, y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día para que tengan tiempo de concurrir a la escuela hasta que terminen su instrucción primaria elemental. Se recomienda a los gobernadores de los estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que se refiere al Distrito Federal que establezcan las reglamentaciones y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros.

ARTICULO OCTAVO. Los obreros deberán aceptar que los jefes políticos respectivos, nombren personal que se encargue de la dirección de los periódicos que publiquen, con el objeto de que en ellos no se deslicen injurias para nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas que exciten a los mismos obreros. Estos podrán escribir en dichos periódicos, dentro de esos límites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras y de inspirarles hábito de compañerismo, de orden y de ahorro.

ARTICULO NOVENO. Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula V se establece la forma en que hagan conocer sus quejas y sus solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo"22).

En el periódico, El Imparcial con fecha del domingo 6 de enero de 1907 se da a conocer en resumen las huelgas de las fábricas de hilados registradas en la República:

Coahuila 7, Colima 2, Chiapas 1, Chihuahua 3, Toluca 8, - Guanajuato 6, Guerrero 2, Hidalgo 3, Jalisco 5, México 8, Michoacán 4, Nuevo León 4, Oaxaca 1, Puebla 32, Querétaro 4, Sinaloa 1, San Luis Potosí 1, Sonora 1, Tlaxcala 9, Veracruz 13 Tepic 2, Distrito Federal 11, un total de 93 fábricas en huelga" 23).

Cuando ya se había aceptado el fallo, se reunen el 6 de enero de 1906 en el teatro Gorostiza de la Ciudad de Orizaba - del Estado de Veracruz, los obreros de las fábricas de hilados y tejidos de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa escuchan la información de José Morales y Manuel Juárez, presidente y vicepresidente respectivamente del Círculo de Obreros Libres de Santa Rosa de algunos de los que se encontraban ahí presentes se escucharon protestas, diciendo que no debían aceptar lo que se había dispuesto por el Señor Presidente de la República.

"La semilla estaba ya echada, pero: y junto con el de Cananea, el movimiento de Río Blanco, estaría destinado a informar el ambiente preñado de justas reivindicaciones obreras que, preduliando el estrépitoso derrumbe del Porfirismo habría de -- constituir la base de una muy sólida edificación legal en materia laboral" 24).

El día 7 de enero conocido como "La tragedia del 7 de enero", sonó como era costumbre a las 5 de la mañana el silbato de la fábrica, llegaron hasta las puertas de la fábrica los obreros, pero decidieron no entrar, en Santa Rosa entraron unos pocos, pero vuelven a salir de la fábrica.

Frente a la fábrica se encontraba la tienda de Victor García denominada "El Centro Mercantil", el cual insultó a las mujeres -- cuando fueron a pedir que la mercancía fuera vendida a crédito y García dijo que no, que trabajaran para comer, que no había más-crédito.

Esto indignó a los obreros, gritando "A luchar por el pan", se -- avalanzaron sobre la tienda arrojando piedras, tomando lo que -- ahí se encontraba, al salir incendiaron la tienda, levantándose-- una gran llamarada.

Una persona testigo de los hechos desmiente esto diciendo que los obreros no eran unos ladrones, que en la calle había co-- sas tiradas, pero quienes las recogieron fueron los rurales. Desde las ventanas de las oficinas algunos empleados dispararon muriendo un trabajador.

De ahí partió la multitud hacia la cárcel para liberar a los -- presos, ya hecho esto, salen rumbo a Nogales donde se les unen-- los obreros de esta entidad, también incendian la tienda de ra-- ya de dicho lugar que recibía el nombre del "Centro Comercial", en ese momento llegó Carlos Herrera, quien dió la orden que se-- disparara sobre la multitud, cayendo infinidad de muertos.

Seguían su camino ahora se dirigían a Santa Rosa, donde los -- obreros ya habían quemado la tienda de raya "El Modelo", dicho-- fuego se expande a la agencia de máquinas de coser "Singer". Regresan rumbo a Nogales y Río Blanco más de 3000 personas, pero no imaginaban que en la curva del camino frontera de Nogales y-- Santa Rosa los esperaba el 132 batallón de infantería al mando del Coronel José María Villarreal; donde se escucharon las trá-- gicas palabras ¡fuego! ¡mátenlos en caliente!.

La multitud se dispersa a refugiarse en los cerros.

En la noche hubo otro incendio más y fué en la casa de José Mo-- rales "Un traidor", que se encontraba ubicada en Río Blanco en el barrio de Motzorongo, al mismo tiempo que se escuchaban va-- rias detonaciones, el saldo de muertos fué muy grande.

Llegó al lugar de los hechos en un tren el General Rosalino Martínez, Sub-secretario de guerra y marina, Francisco Ruiz, alcaide de la carcel de la Ciudad de México, además del 24º batallón de infantería, ya establecidos se organiza la persecución logrando capturar a varios obreros en los Cerros de Santa Catarina, La Cueva, Cumbres de Cutzingo, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, entre estos se encontraban José María Velazco, Luis Arenas, Cristóbal Torres entre otros.

El 8 de enero fué aprehendido Rafael Moreno en su domicilio, fué llevado ante las autoridades y estas le dijeron que estaba en libertad junto con Manuel Juárez y cuando se dirigían a la puerta fueron muertos por la espalda.

El 10 de enero los empresarios de las fábricas: Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, Cocolapan, Cerritos, Santa Gertrudis y Miraflores, buscando la forma de reanudar sus labores, hacían miles de promesas a los trabajadores, los obreros se resisten a reanudar sus labores, después de 20 días de negativa regresan a sus labores pero no todos ya que los 7083 trabajadores solo regresaron 5512, en el número faltante se podían contar los muertos, los que aún por el miedo no regresaban o los que emigraron a otros lugares de trabajo.

Otra huelga que tuvo gran importancia en nuestra historia por la magnitud que alcanzó fué la huelga General de 1916; la circunstancia que originó este movimiento lo señala Luis Araiza en sus obras Historia de la Casa del obrero mundial e Historia del movimiento obrero en México:

"El papel moneda de circulación forzosa en la República Mexicana, conocido con el nombre de billete infalsificable, jamás encontró apoyo en los grandes capitales de la burguesía, pues las operaciones bursátiles de esos enemigos de la Revolución y del pueblo de México, se realizaban a base del llamado-

TALON ORO.

La banca, la industria y el comercio, con el poder económico de que disponían, le fijaron al peso, (unidad monetaria) el valor efectivo de dos centavos.

Todas las operaciones financieras, bancarias, industriales y comerciales, se hacían en toda la República, a base del Talón Oro o su equivalente en papel moneda, razón de dos centavos por cada peso" ²⁵⁾.

Esto provocó una angustiosa miseria entre los trabajadores, reuniéndose los trabajadores en la casa del obrero mundial para ver de que forma se podía solucionar tan precaria situación, el general Benjamín Hill, comandante militar de plaza, prometió que este papel infalsificable tendría respaldo.

En esta época ya no vamos a encontrar la explotación de la Dictadura de Porfirio Díaz, al fin había llegado la Revolución Mexicana, aquella donde se luchaba por liberarse de tanta miseria y explotación, si se liberaron de ese yugo, pero ahora tenían una nueva etapa de miseria.

De diversas formas se trato que el gobierno y los patronos entendieran que esa situación no podía seguir, que día tras día los hundía cada vez más en la miseria.

"Ante tan tremenda disyuntiva la federación de sindicatos por indicaciones de los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial, convocó a consejo extraordinario, a fin de estudiar y resolver la forma en que debería actuar el proletariado, frente a la magnitud de las calamidades que le agobiaban" ²⁶⁾.

Como solución deciden estallar la huelga.

"Frente a todos los peligros y riesgos que trae consigo - una lucha de la magnitud de la que se va, a emprender, se levantan como reproche de injusticia social, los rostros de los de abajo, pálidos y demacrados al ser consumidos por las vigiliass-obligadas" 27).

En esta época vamos a encontrar también el apoyo por parte del gobierno a los explotadores.

"Tres puntos resolutivos se votan y se aprueban en el Consejo Federal de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal:

PRIMERO: Ante la negación patronal y del Estado de cubrir los salarios de los trabajadores, en oro nacional o su equivalente en papel moneda, no obstante que todas las operaciones industriales, bancarias, financieras y comerciales, se hacen a base del TALON ORO, discriminando de este sistema, exclusivamente a la clase trabajadora, el Consejo de la Federación de Sindicatos, por unanimidad decreta LA HUELGA GENERAL en apoyo a su petición relativa al pago de sus salarios, en oro o su equivalente en papel moneda.

SEGUNDO: La fecha en que deberá estallar el movimiento de huelga, la fijará el Comité de la Federación.

TERCERO: Se designan TRES COMITES DE HUELGA, a sabiendas que el régimen actual, es procedimiento obligado a encarcelar a los dirigentes obreros, cuando ejercitan actos en defensa de sus derechos e intereses. Al estallar la huelga, de inmediato entrará en funciones el Primer Comité de Huelga" 28).

Para disimular la situación y no hacer caer en sospechas se organiza una fiesta para quedar de acuerdo en que fecha se llevara a cabo la huelga, por unanimidad pactan que la mencionada huelga estallara el 31 de agosto de 1916 a las 4 de la mañana, acuerdan reunirse en el salón "Star", en dicha reunión se encontraban presentes: José Barragán Hernández, Secretario General de la Federación y Ernesto Velasco, Secretario General -- del Sindicato Mexicano de Electricistas.

"Un gran ideólogo libertario dice: Para el Proletariado -- la Patria, no es únicamente la tierra que lo vió nacer, ni el agua que bebe de sus manantiales, ni el aire que respira, ni el terreno que cultiva, ni la casa que habita, ni el panteón donde se le sepulta, es también la prisión donde se le encarcela, --- cuando reclama su justo derecho, el esbirro que lo macanea y lo ametralla, el juez que lo condena y la suprema autoridad el Estado" 29).

Estalla la huelga la madrugada del 31 de julio de 1916, -- quedando la Ciudad de México sin movimiento, que necesidad había de llegar a esto, si lo único que pedía el proletariado era percibir su sueldo en papel moneda o su equivalente.

Los ciudadanos se encontraron al amanecer que no había -- agua potable, transportación de tranvías, servicios fúnebres, -- los coches y carretas guardados en sus cocheras, pan, tortillas, los teléfonos muertos, la industria paralizada. Ese mismo día como se había acordado se debían reunir en el salón "Star", en dicha reunión se concentrarían presentes los -- obreros.

Samuel O. Yurico que tenía el cargo de Secretario General de la Casa del Obrero Mundial en esa reunión Reynaldo Cervantes

Torres les informa:

"Compañeros, el Señor Presidente de la República quiere - hablar con el Comité de Huelga, para buscar la forma de resolver nuestras peticiones, precisamente a invitarnos para ese fin, ha- venido el (Dr. Atl), quien me ha informado de los buenos deseos- del Señor Presidente, para poner fin a la huelga atendiendo nues- tros deseos, ruego a mis compañeros suban al foro, para salir in- mediatamente hacia Palacio"³⁰⁾.

Unos segundos después de que sale la comitiva entró la po- licía montada, para obligar a los obreros ahí presentes a salir- del lugar, ya logrado esto, proceden a clausurar el centro de -- reunión.

Pero era mentira que el Presidente se encontrara en la mejor dig- posición de solucionar los problemas lo que realmente se planea- ba era encarcelarlos.

Cuando llegaron ante Venustiano Carranza, este los trató - de la peor manera, llamándolos traidores a la Patria, se les -- abre proceso para que se les juzgue como traidores a la Patria - conforme a la ley del 25 de enero de 1862.

En cuanto a las mujeres Carranza dijo:

"Las mujeres han sido sugestionadas por los agitadores, - sepárenlas y pónganlas en libertad, pero debido a que Esther -- Torres, dice al Presidente que las mujeres tenemos la misma re- presentación y la misma responsabilidad en la huelga, que nues- tros compañeros, indignado el Presidente rectifica disponiendo- que también a las mujeres se les juzgue y castigue al igual que a los hombres"³¹⁾.

Decreta la Ley Marcial dándose a conocer el día 2 de agosto de 1916.

En resumen lo que planteó Carranza fué lo siguiente:

"No se podía permitir que ahora gobernará la tiranía del proletariado ya que antes de la Revolución reinaba la tiranía del capitalista. Que esta huelga no solo afectaba a los industriales, sino al público en general y más que nada al gobierno ya que se tenía que sancionar que se desprestigiara el papel --- constitucionalista, que la postura que tomó el Sindicato Obreros antipatriótico.

Que con la actitud tomada el gobierno paralizó la fabricación de armamentos y que como no es posible que la ciudad siga así, es necesario tomar una medida y por lo tanto quedara decretada la ley marcial"³²).

Se debe aclarar que la fábrica de armas no interrumpió sus labores, fué tan solo unos segundos mientras instalaban los motores de vapor, los trabajadores de esta fábrica no faltaron a desempeñar sus labores, no sufrieron por falta de agua ya que se abastecieron con carros tanques.

DECRETO:

"ARTICULO PRIMERO.- Se castigará con la pena de muerte, -- además de los trastornadores del orden público que señala la -- ley de 25 de enero de 1862.

PRIMERO.- A los que inciten a la suspensión del trabajo - en las fábricas o empresas a prestar servicio público, o la pro-paguen, a los que presidan las reuniones en que se propongan o discuta o apruebe, a los que defiendan y sostengan ; a los que-

la prueben o suscriban, a los que asistan a dichas reuniones y no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado.

SEGUNDO.- A los que con motivo de la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquiera otra. Y aprovechando los trastornos que ocasione, o para agraviarla o imponerla, destruyeren o deterioren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras a cuyos operarios se quieran comprender en ella, y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan en las personas o bienes de cualquier ciudadano o que se apoderen, destruyan o deterioren los bienes públicos o de propiedad particular; y

TERCERO.- A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que haya declarado la suspensión.

ARTICULO SEGUNDO.- Los delitos de que habla esta Ley, serán de la competencia de la misma autoridad militar a que corresponda conocer de los que castiga y define la ley de 25 de enero de 1862 y se perseguirán y averiguarán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14 de 12 de diciembre de 1913.

Por tanto, mandó se imprima, publique y circule para su cumplimiento y efectos consiguientes.

Dado en la Ciudad de México a primero de agosto de mil ---

novecientos diez y seis"³³⁾

Ernesto Velasco como ya habíamos mencionado era el Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, se le obligó a dar la señal pactada para que continuara el servicio que se había interrumpido, en la planta generadora de energía eléctrica de Necaxa.

Luis Araiza comenta: "Los resultados, no tardaron en hacer su aparición, toda la fuerza, todo el poder y el engranaje del Estado, se pusieron en juego para romper la huelga y lo con siguió Carranza.

Su capricho y su vanidad estaban satisfechos" ³⁴⁾.

Se aprehendieron a los principales agitadores de dicho movimiento, extremándose la vigilancia para evitar posibles disturbios.

Se efectuó la reparación de los aparatos que sufrieron alguna avería por parte de los trabajadores, esto se realizó con la ayuda de quien no simpatizó con el movimiento.

En el libro de Luis Araiza encontramos una nota, tomada - del periódico Nacional:

"Hoy a las 5 de la tarde se promulgará la Ley Marcial, en vista de que los obreros no cejan en su actitud.

Patrullas militares, a bordo de automóviles, impiden que los huelguistas formen grupos.

A pesar de la obscuridad que reíno la noche anterior, no se registraron atentados graves en la vida e intereses de los habitantes de la Metrópoli, el inspector general de policía, organizó servicios especiales.

La huelga ha continuado y el gobierno constitucionalista, inflexible y sereno basando sus disposiciones en la justicia, no cede ante las peticiones excesivas de la federación de Sindicatos.

Nosotros que hemos aplaudido con tanto entusiasmo los deseos de los obreros cuando estos han buscado su mejoramiento, no podemos ahora menos que criticar su actitud hóstil que no va dirigida hacia el capataz iracundo, sino que, sus ataques se dirigen, por una incosecuente colectiva o malévola, en contra de los intereses de la República, en contra del papel moneda, en contra del prestigio económico de la Nación.

Y es que el mal redundo exclusivamente en una persona, si no que repercute en todas las clases sociales, en todos los elementos activos, los cuales paralizados en sus labores sin causa justificada, dejan en la calle a sus operarios"³⁵).

Poco a poco todo fué volviendo a la normalidad el encargo de terminar la instrucción fué el Licenciado Rafael Correa, el juicio a que se sujetaron los huelguistas fué el sumario, teniendo el juez la obligación de terminar dicho asunto en 72 horas, después de esto, el expediente se le entregó al Coronel Villalobos para que formulara sus conclusiones dentro de un plazo de 48 horas, ya realizado esto se dará aviso a la comandancia militar de la plaza para que fijara el día, en que se reuniría en Consejo de Guerra, con el fin de que emitan su fallo pero el día 10 de agosto de 1916 que se había señalado, no se llevó a cabo porque algunos de los acusados no estuvieron presentes, -

pero se efectuó al día siguiente, reuniéndose un número considerable de trabajadores, que les interesaba saber la suerte de -- sus doce compañeros que eran juzgados.

El Licenciado y Coronel Villalobos agente del Ministerio - Público después de los datos obtenidos durante la audiencia concluyó:

"1.- No son culpables del delito de rebelión, como complices, los doce enjuiciados, por las circunstancias que ocurren.

2.- Son culpables del delito de ultraje por escrito, al - C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista.

Los obreros Federico Rocha y Casimiro del Valle.

3.- Son culpables los doce enjuiciados del delito de que habla el artículo 925 del código, en virtud de haber usado de - la fuerza moral acudiendo a la huelga, para modificar sus salarios.

4.- Para el efecto de los dos incisos anteriores, debenser consignados los doce acusados a la autoridad competente"³⁶⁾.

Paso el Consejo a deliberar: Los ponen en libertad por el delito de rebelión, pero serán llevados ante las autoridades competentes para que sean juzgados por los delitos respectivos, esta determinación no es aceptada por el Presidente de la República, pide se anule lo que se resolvió y sean llevados nuevamente al Consejo de Guerra, ordenando se encaralara al Licenciado Villalobos.

La reunión del 2º Consejo de Guerra es el 26 de agosto de

1916; los acusados eran: El Señor del Valle, Timoteo García, - Angela Inclán, Esther Torres, Luis Harris, Federico Rocha, Ausencio S., César Pandelo, Leonardo Hernández, Casimiro del Valle, - Alfredo Pérez y Reinaldo Cervantes.

Entre los testigos encontramos: Arecerero, Domínguez, Porrás, Trejo, Origel; los cuales declararon en favor de los acusados.

El Licenciado Manuel Ruiz, Ministerio Público toma la palabra:

"Pide al Consejo de Guerra sea justo diciendo además; si - son culpables, que caiga sobre ellos todo el rigor de la Ley; - pero deben tener presente también, que los gritos del hambre y - de la miseria no se callan con balas ni se ahogan con sangre"³⁷⁾.

Se emite la deliberación del Consejo Sumario de Guerra; - quedando en absoluta libertad once de ellos, mientras que Ernesto Velasco, condenado a la pena de muerte, escucha inmóvil su - sentencia, la cual se modifica por las presiones de los obreros a 20 años de prisión, pero gracias al movimiento obrero 18 meses después es puesto en libertad.

Quedan definitivamente clausuradas las oficinas de la Casa del Obrero Mundial.

Luis Araiza afirma:

"Los ignorantes de la historia del proletariado, no perciben el valor intrínseco de la Casa del Obrero Mundial, porque - hasta ellos no ha llegado, el lamento de las viudas que en la - lucha armada perdieron a sus esposos; de las madres que perdieron a sus hijos y demás seres queridos y el de los hijos abando

nados, esos ignorantes, no entienden ni entenderán jamás, la an gustia de los hombres, que sintiendo en convicción firme lo que son y significan los lazos de fraternal solidaridad de clase, - vieron sembrados los campos de batalla con cadáveres de sus com pañeros de trabajo de lucha y de ideales" ³⁸⁾ .

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Francisco Ross Gamez.
Derecho procesal del Trabajo
México, (S.E.)
1978, pág. 451
2. Jorge Sayeg Helu
Huelgas de Cananea y Río Blanco
México, Editorial Cultura y Ciencia Política
1980, pág. 45
3. Luis Chávez Orozco
Historia Económica y Social de México,
México, Editorial Botas,
1978, pág. 77
4. Ibidem
5. Ibidem
6. Ibidem
7. Ibidem, pág. 42
8. León Díaz Cárdenas.
Cananea
Número 9 3ª. Ed. Editorial Chesmo,
1978, pág. 36
9. Ibidem, pág. 36
10. Ibidem, pág. 37
11. Luis Araiza
Historia del Movimiento Obrero Mexicano
Tomo II México, Editorial Casa del Obrero Mundial
1975, pág. 54
12. León Díaz Cárdenas
Cananea
Número 9 3ª. Ed.
México, Chesmo
1980, pág. 43
13. Jorge Sayeg Helu
Huelgas de Cananea y Río Blanco
México, Editorial Cultura y Ciencia y Política,
1980, pág. 70

14. Ibidem, pág. 72
15. León díaz Cárdenas
Cananea
Número 9, 3ª Ed.
México Chesmo
1980, pág. 72
16. U.N.A.M. Nuestro México
Huelgas de Cananea y Río Blanco-1906-1907
Número 2,
México, Madero,
1938, pág. 72
17. León Díaz Cárdenas
Cananea
Número 9 3ª Ed.
México, Chesmo,
1980, pág. 79
18. José ortíz Petricioli
La Tragedia del 7 de enero
No. 13
México Chesmo,
1980, pág. 28
19. Ibidem, pág. 48
20. U.N.A.M. Nuestro México
Huelgas de Cananea y Río Blanco-1906-1907
Número 2
México, Madero
1938, pág. 40
21. Ibidem, pág. 41
22. Ibidem, págs. 46 y 47.
23. José Ortíz Petricioli
La Tragedia del 7 de enero
Número 13, 2ª Ed.
México, Chesmo,
1980, pág. 62
24. Jorge Sayeg Helu
Huelgas de Cananea y Río Blanco
México, Editorial Cultura y ciencia y Política,
1980, pág. 107

25. Luis Araiza
Historia de la Casa del Obrero Mundial.
Talleres Gráficos del Sindicato de Obreros y Artesanos de la
Industria Cervecera y Conexos de la Ciudad de Orizaba, Vera-
cruz, México, 1963, pág. 196.
26. Ibidem, pág. 197
27. Luis Araiza
Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo III
México, Editorial Casa del Obrero Mundial, 1975, pág. 140
28. Luis Araiza
Historia de la Casa del Obrero Mundial
Talleres Gráficos del Sindicato de Obreros y Artesanos de la
Industria Cervecera y Conexos de la Ciudad de Orizaba, Vera-
cruz, México, 1963, pág. 199
29. Ibidem, pág. 201
30. Ibidem, pág. 202
31. Luis Araiza
Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo III
México, Editorial Casa del Obrero Mundial
1975, pág. 144
32. Luis Araiza
Historia de la Casa del Obrero Mundial
Talleres Gráficos del Sindicato de Obreros y Artesanos de la
Industria Cervecera y Conexos de la Ciudad de Orizaba, Vera-
cruz, México, 1963, pág. 220.
33. Luis Araiza
Historia del Movimiento Obrero en México. Tomo III
México, Editorial Casa del Obrero Mundial, 1975, pág. 201
34. Ibidem, pág. 148
35. Ibidem, pág. 152
36. Luis Araiza
Historia de la Casa del Obrero Mundial
Talleres Gráficos del Sindicato de Obreros y Artesanos de la
Industria Cervecera y Conexos de la Ciudad de Orizaba, Vera-
cruz, México, 1963, pág. 225.
37. Ibidem, pág. 239
38. Luis Araiza
Historia del Movimiento Obrero en México. Tomo III
México, Editorial Casa del Obrero Mundial, 1975, pág. 177.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

1. LEGISLACIONES ANTERIORES A 1917
 - a) Ley de Villada
 - b) Ley de Bernardo Reyes
 - c) Ley de Manuel Dieguez
 - d) Ley de Manuel Aguirre Berlanga
 - e) Ley de Cándido Aguilar
 - f) Ley de Agustín Millán
 - g) Ley de Salvador Alvarado
2. CONSTITUCION DE 1917. ARTICULO 123
3. LEY DE 1931
4. LEY DE 1970
5. REFORMAS PROCESALES DEL 1º de Mayo de 1980

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En la época de la Colonia encontramos las Leyes de Indias, donde se buscaba proteger al indígena el cual era explotado, -- considerado objeto, sin derecho alguno, estableciéndose; que re cibiera en efectivo su pago.

En los sentimientos de la Nación de José María Morelos en dos de sus puntos se establecía: ...

"9.- Que los empleos sólo los americanos los obtengan.

10.- Que no se admitan extranjeros, sino son artesanos ca paces de instruir y libres de toda sospecha".

El Doc. Jorge Sayeg Helú en su libro Introducción a la -- Historia Constitucional de México nos indica:

"Los puntos noveno y décimo de estos sentimientos de More los consignan en forma por demás determinante, el Nacionalismo- en materia de trabajo;

Y no podemos dejar de ver en ellos un valiosísimo proce-- dente a vigentes disposiciones reglamentarias, a mandatos Consti-- tucionales como nuestra actual Ley General de Población y, -- aún en ciertas prohibiciones contenidas en los artículos 27 y - 123 de nuestra Carta Magna"¹⁾.

Pero no se conocía aún en esta época (siglo XIX) el dere-- cho laboral.

Ignacio Ramírez considerado como uno de los más grandes-

precursores del Derecho Constitucional buscaba que esta, estuviera a favor de la clase desprotegida, de lo cual se desprende el siguiente pensamiento:

"El jornalero es esclavo, primitivamente lo fué el hombre, a esta condición lo redujo el derecho divino, como esclavo, nada le pertenecía, ni su familia ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios.

Propocnia: un salario de subsistencia, y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, locales" (2).

60 años después lo veríamos consagrado en nuestra Constitución.

En la reunión del Congreso Constituyente, fines de 1857, vamos a encontrar tres artículos correlativos al derecho laboral, estos son: 4º, 5º y 9º; libertad de profesión, industria, asociación y trabajo, estableciéndose:

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

Pero no fueron tomados en cuenta, respecto a esto Ignacio Vallarta les hizo ver la explotación hacia los obreros, pero -- concluyó diciendo que dichas libertades no podían permitir la intervención de la ley.

En las Leyes de Reforma 1857 se presenta un proyecto de reforma al artículo 5 Constitucional, se pedía la intervención del Estado cuando se realizaran por contrato el trabajo; fijando la duración y la retribución máxima: por unidad de tiempo, calidad o cantidad de trabajo, durante la época de 1910 a 1917,

hubo diversos intentos de leyes, decretos en la República y en algunos Estados de ésta, pero solo nos ocuparemos muy someramente de la Ley de Villada, Bernardo Reyes, Manuel Diequez. Manuel-Aguirre Verlanga, Agustín Millán y Salvador Alvarado, ocupando nuestra atención a esta última debido a que es la primera Ley -- que trata el aspecto del Derecho de Huelga.

Juan Francisco Rocha Bandola nos manifiesta:

"Paralelamente a los problemas que presentaba el nacimiento de un derecho laboral autónomo, nuevo en México, surgía a la preocupación por determinar cuales serían los tribunales adecuados para conocer de los conflictos que se suscitarán con la aplicación del novísimo derecho y cuál debería ser su contemplación" 3).

La ley de Vicente Villada fué promulgada el 30 de abril de 1904.

En el decreto de Vicente Villada establecía:

"Se tramitarían sumariamente las contiendas que versaren sobre sus cobros de salarios y todas las acciones surgidas del decreto: por lo que la autoridad civil resultaba competente para conocer de ella" 4).

Se le agrega al Artículo 1787 del Código Civil del Estado de México la Ley a la cual se le conoce como Ley de Accidentes de Trabajo de José Vicente Villada.

Las acciones de este artículo, su forma de tramitar sería sumariamente y como consecuencia ante la Autoridad Judicial Civil.

Mario de la Cueva en su obra Derecho del Trabajo establece; José Villada en su artículo 3º de la Ley de accidentes de trabajo, define claramente la teoría del Riesgo Profesional;

"Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación, que recibía sus servicios estará obligado a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo... se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario"⁵⁾.

Continúa diciendo Mario de la Cueva.-

"Las indemnizaciones que debían pagarse eran sensiblemente bajas:

a) Pago de atención médica ya fuera en el hospital que hubiera establecido el patrono o en la localidad.

b) Pago del salario que percibía el trabajador.

c) Si la incapacidad provenía de enfermedad y duraba más de tres meses, quedaba liberada el patrono.

d) Si la incapacidad provenía de accidente y el obrero -- quedaba imposibilitado total o parcial para el trabajo, quedaba, igualmente liberado el patrono.

e) Podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrono durara mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones; y

f) En caso de fallecimiento, quedaba obligado el patrono a pagar los gastos de inhumación y a entregar a la familia que realmente dependía del trabajador el importe de quince días de salario" 6).

Esta ley tenía carácter imperativo y como todo derecho no podía ser renunciado, sin embargo no podían gozar de este beneficio los trabajadores desobligados y los adictos a las bebidas alcohólicas.

en este artículo 3º vamos a encontrar la obligación por parte del patrón a pagar la indemnización mientras no se pruebe lo contrario.

Dos años después encontramos la Ley de Bernardo Reyes promulgada el nueve de noviembre de 1906, en esta Ley nos topamos también con una regulación en cuanto a accidentes de trabajo: -- siendo esta Ley más importante que la de Vicente Villada en -- cuanto a que regulaba los accidentes de trabajo pero la forma -- de indemnizar al trabajador era superior.

Así tenemos que en su artículo 1º establecía:

"El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta ley, serán responsables civilmente de los accidentes -- que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su -- trabajo o con ocasión de este. No dan origen a responsabilidad -- Civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de es -- tas causas:

- I. Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate.
- II. Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima, --
- III. Intervención del empleado u operario de causarse el --

daño.

Artículo Segundo.- Todo accidente se estimará comprendido en la primera parte del artículo anterior, mientras no se pruebe alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final - del mismo artículo.

El Artículo Tercero en su fracción VII habla de los accidentes producidos por materias insalubres o tóxicas"7).

Francisco Rocha Bandala nos señala en su obra, el artículo séptimo;

"Las demandas de indemnización por accidentes de trabajo, serían presentadas ante el Juez de Letras de la fracción Judicial, que correspondiera al lugar en donde había sucedido el accidente"8).

Este trámite se efectuaba en forma verbal para simplificar tiempo.

Rocha Bandala nos da la tabla de indemnizaciones que se encontraban en la Ley de Vicente Villada:

"a) Asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses;

b) Si la incapacidad era temporal total, el cincuenta - por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos - años;

c) Si era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta -- por ciento hasta por un plazo de un año y medio;

d) Si era permanente total, sueldo íntegro durante dos -- años;

e) Si era permanente parcial, la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial; y

f) Si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años, según que de la víctima hubieran dependido sólo padres o abuelos o bien hijos, nietos y cónyuge; además de esta pensión, debían pagarse los gastos del funeral⁹⁾.

El 2 de septiembre de 1914 se promulga por el estado de Jalisco la Ley de Manuel Diéguez; dándose un decreto sobre jornada de trabajo, descansos obligatorios y vacaciones;

"Consigna el descanso dominical (con determinadas excepciones); el descanso obligatorio (28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre; las vacaciones de ocho días anuales; la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos de descanso al mediodía; establece sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la Ley"¹⁰⁾.

Un mes después se promulga la ley de Manuel Aguirre Berlanga: esta ley trato:

"El problema de aplicación de las normas del trabajo por autoridades especiales, se expidió en el estado de Jalisco el 7 de octubre de 1914, siendo gobernador Manuel Aguirre Berlanga.

"Esta ley creaba Juntas Municipales, competentes para resolver todos los conflictos que se presentarán entre los trabajadores y sus patrones. Se constituía una Junta para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las restantes industrias de la localidad, en cada Municipio.

Los miembros de las Juntas eran nombrados por los representantes de los obreros y de los patrones y podían ser removidos libremente y en cualquier lugar"¹¹⁾.

El 19 de octubre del mismo año, promulga la Ley Cándido - Aguilar para el Estado de Veracruz, esta ley se conoce como la ley del Trabajo de Veracruz, en esta Ley, las encargadas de la justicia laboral eran las Juntas de Administración Civil, las cuales tuvieron su creación el 26 de agosto de 1914 por decreto. Esta ley tuvo gran importancia debido, a que encontramos ya regulado: jornada de trabajo, que consistía en nueve horas de trabajo, un descanso para tomar alimentos, se tomaba como día de descanso el día domingo y los días que se tenían como obligatorios por ser días festivos, se estableció como salario mínimo - \$1.00, no se establecía cada cuando se pagaría este salario pudiendo ser; semanal, quincenal o mensual, la obligación que tenía el patrón hacia el trabajador en caso de que este último sufriera algún accidente se le proporcionaba atención médica, medicamentos, alimentación y salario, teniendo además como obligación de crear escuelas láicas, cuando dentro de la periferia no existiera alguna, esto es dos kilómetros del lugar donde habitan los trabajadores.

Otra de las cuestiones que plantea esta ley fué las Juntas de Administración Civil y los inspectores de trabajo.

En esta ley ya encontramos una visión más amplia sobre la cuestión laboral.

Francisco Rocha Bandola nos da los artículos más importantes sobre las Juntas de la Administración Civil:

"Artículo Décimo Segundo.- Las respectivas juntas de administración civil dirán las quejas de patronos y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades, y en caso necesario al correspondiente inspector de Gobierno.

Las juntas de administración civil, podían imponer multa o arresto a los infractores de la ley: lo que les daba gran fuerza para cumplir con su cometido que era entre ellos se susciten, y en caso necesario al correspondiente Inspector de Gobierno.

Artículo Décimo Sexto.- La infracción de cualesquiera de los preceptos de esta ley, se castigará con una multa de \$50.00- a \$500.00 o con arresto de ocho a treinta días y la reincidencia con el duplo de la multa impuesta y con arresto de uno a tres meses.

Estas penas serán aplicadas por las respectivas juntas de administración civil, y el importe de las multas ingresará a las tesorerías de cada Municipio.

En caso de inconformidad de los penados, previo depósito de multas, podrán acudir en queja dentro de ocho días al Gobierno del estado, quien resolverá en definitiva"¹²⁾.

Esto se considera el primer gran paso para independizar - la justicia obrera de la civil.

El decreto del 4 de agosto de 1914 en su artículo Segundo nos decía:

"Se instalarán desde luego en cada uno de los Municipios- del Estado, corporaciones que se denominarán Juntas de Adminis-

tración civil, las que tendrá todas las atribuciones, facultades y obligaciones que en el antiguo régimen correspondía a los jefes políticos, ayuntamientos y demás organismos administrativos según las normas orgánicas de administración interior del Estado.

Artículo Tercero.- Dichas juntas se integrarán de tres -- miembros en los municipios cuya cabecera tenga un censo no mayor de 5000 habitantes de 5 miembros en los que la cabecera cuente con más de 5000 y no pase de 20000 y de 7 miembros cuando el censo de la cabecera municipal excediera de esta cifra y cualesquiera que fuese el número de habitantes.

Artículo Cuarto.- Se faculta al Gobernador y Comandante militar del Estado para nombrar y remover libremente a los miembros de las juntas. Estas juntas tenían amplias facultades en la administración por lo cual lessencomendaron la resolución de los conflictos laborales"¹³).

Pero no solamente trataba este punto como ya mencionabamos al principio nos habla de una jornada de trabajo.

Artículo Primero.- Consignó la jornada de nueve horas, imponiendo la obligación de que se concedieran a los obreros los descansos necesarios para tomar sus alimentos.

Artículo Segundo.- En este punto se disponía que en los trabajos continuos se reglamentaría la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de nueve horas.

Artículo Tercero.- Impuso el descanso obligatorio en los -
domingos y días de fiesta nacional" 14).

La Ley de Agustín Millán fué promulgada el 6 de octubre de 1914. siendo la primera en mencionar a las asociaciones profesio-
nales, aunque en su forma gremial. destacando la disposición --
que les va a atribuir personalidad jurídica, limitando, su dere-
cho por la adquisición de bienes inmuebles. Para sus reuniones -
bibliotecas o centros de estudio, posteriormente encontramos la-
Ley de Salvador Alvarado en Yucatán en mayo de 1915 conocida ---
como las 5 hermanas por los 5 temas que trataba; Lev de Trabajo
la cual tuvo una estrecha vinculación con la Ley Agraria. Hacienda,
Catastro y Municipio Libre.

La finalidad que perseguía el Derecho del Trabajo era el mejora-
miento de la clase obrera, esta es la ley que por primera vez -
consagra el derecho de huelga en la República; dando su defini-
ción. sancionando las violencias en las huelgas, el procedimiento;
se le permite al obrero el ejercicio de su derecho de liberta
dad, pudiendo unirse para poder defender sus derechos.

Esta ley costaba de 137 artículos y 3 transitorios. los -
cuales son:

- I. Disposiciones Generales.
- II. Conciliación y Arbitraje obligatorio
 - Sección Primera .
 - Sección Segunda. Junta de Conciliación
 - Sección Tercera. Tribunal de Arbitraje
- III. Derechos y obligaciones de los patrones y obreros.
 - Conclusión de Contratos y convenios industriales.
- IV. Jornada Máxima.

- V. Mujeres y niños
- VI. Salarios
- VII. Higiene y Seguridad
- VIII. Accidentes de trabajo
- IX. Huelgas
- X. Paros
- XI. Sociedades Mutualistas del Estado

Esta Ley creaba 3 autoridades de trabajo.

1. Las Juntas de Conciliación
2. Tribunales de arbitraje
3. El Departamento de trabajo" (15).

El capítulo II como ya se veía trataba de conciliación y arbitraje obligatorio, la sección Primera constaba de dos artículos:

Artículo 25.- "Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patrones, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas juntas y el tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargará de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación.

Esta organización en esencia, constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la --

forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.

Artículo 26.- De la ley, dividía el territorio de Yucatán en cinco distritos para vigilar, inspeccionar y cumplir la Ley del Trabajo.

En su sección segunda, del Capítulo II, la Ley habla de las Juntas de Conciliación. El Artículo 27 prevenía que en cada distrito habría una Junta, cuyo objeto era normar las relaciones entre patrones y obreros y vigilar el cumplimiento de la Ley.

Las juntas se integraban: la de Mérida, por cuatro miembros propietarios y cuatro suplentes, dos de cada grupo eran nombrados por los obreros y dos por los patrones; en los demás distritos las juntas estaban formadas por un representante de cada parte y sus suplentes. La duración del cargo era de un año. (Arts. 28. 29 y 30).

Asimismo se disponía la presencia de un secretario, un escribiente y un cuerpo de inspectores. Estos últimos informaban a las Juntas de los problemas surgidos entre trabajadores y patrones. además de ser el conducto para recibir demandas y quejas de obreros y patrones, debiendo comunicar en su oportunidad a los acuerdos que tomaron las Juntas sobre los conflictos. (Art. 31).

Cada junta nombrará a sus inspectores (Art. 32) en número de dos en Mérida y de uno en los demás distritos, pudiéndose aumentar dicha cantidad si las circunstancias y necesidades lo justificaban (Art. 33).

Es interesante hacer notar, que esta Ley hacía incapié en que los inspectores propagaran constantemente la --

conveniencia de que todos los extrabajadores estuvieren ligados por convenio escrito con los patrones (Art. 33)

Las Juntas eran competentes para conocer de las violaciones a los convenios industriales, siempre y cuando fuere exclusivo de un solo distrito industrial; si el conflicto afectaba a dos o más distritos, era competente el Tribunal de Arbitraje, que fungía para ese caso como Junta de Conciliación (Art. 34).

El procedimiento, por demanda de violación de un convenio industrial, era el siguiente: presentada la demanda, el quejoso nombraba tres delegados ante la Junta. El inspector emplazaba a la otra parte, apercibiéndolo de nombrar igual número de delegados. Constituida de esta forma la Junta, se reunía en un plazo no mayor de cinco días, haciendo una investigación completa del asunto, para lo cual se le daba un plazo de quince días, debiendo celebrar en ese lapso las juntas de aveniencia. ---- (Arts. 35 y 38).

En caso de que no se llegara a un acuerdo dentro de los quince días, se debía remitir el expediente al Tribunal de Arbitraje (Art. 39).¹⁶⁾

La junta de Conciliación podía proponer una fórmula provisional de convenio, que ponía a prueba entre las partes por un mes, pudiendo cualquiera de ellas manifestar su inconformidad durante ese lapso, caso en el cual el asunto iba al Tribunal. Si ninguna de las partes se oponía, el convenio provisional se volvía automáticamente obligatorio para las partes. - (Art. 41).

La Sección segunda, reglamentaba el Tribunal de Arbitra-

je. Este Tribunal tenía su sede en la Capital, Mérida, con poder para decidir, sin apelación, los casos que le fueren presentados. (Arts. 43 y 44).

Se componía de un representante de los trabajadores, electo por todas las uniones; un representante de los patrones, -- electo por las uniones de patrones y un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación o en su defecto por el Ejecutivo del Estado (Art. 45).

Los delegados de las Juntas tenían personalidad ante el -- Tribunal en los asuntos que éste conocía, con derecho de rendir pruebas y estar presentes en las diligencias: inclusive en la - votación del negocio (Art. 47).

El Tribunal gozaba de amplias facultades para realizar - inspecciones; requerir a las partes o testigos para que estuvie- ran presentes y recabar información y documentos. Sus resoluciones se tomaban por mayoría de votos dentro de los- treinta días a partir de que tenía conocimiento del negocio. -- eran obligatorias para las partes y tenían carácter de Conve--- nios Industriales (Arts. 48, 49, 50 y 51).

Si durante la tramitación del negocio ante el tribunal. - las partes llegaban a un acuerdo, a éste se le daba carácter de Convenio Industrial, obligatorio para ambas y conjuntamente con los fallos del tribunal, estos Convenios Industriales, eran -- obligatorios y aplicables a los patrones y obreros que se organiza- rian durante la vigencia del fallo, a menos que el mismo se hubiere dictado para un distrito industrial determinado caso en el cual los patrones y obreros de los otros distritos no se con- sideraban dentro del supuesto y por lo tanto, no las obligaba - ls resolución tomada (Arts. 52 y 53)." (17).

Esta ley reconocía a las Asociaciones Profesionales sobre la base del sindicalismo industrial, teniendo caracter regional, con su registro que se efectuaba ante las Juntas de Conciliación, la reglamentación de los convenios industriales, las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

Francisco Rocha Bandala, nos manifiesta que esta Ley no fue de creación caprichosa por lo cual nos expresaba Salvador Alvarado:

" tan necesarias son las medidas que ahora se dictan, que solo por la irritante liga que los gobiernos anteriores tuvieron con los elementos capitalistas del país, se explica que hasta la fecha presente, no se haya cuidado el gobierno de expedir una Ley que garantice los derechos de los obreros a pesar de que en Europa, Australia y los Estados Unidos de Norteamérica, se viene legislando sobre esta materia desde el siglo pasado" (18).

Pero como ya se indicaba fué la primera Ley que consagró el derecho de huelga, pero sin embargo se veía con recelo. ya que se consideraba que esta afectaba a ambas partes porque situaba al trabajador en gran estado de miseria y el patrón tenía pérdidas.

"Art. 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de cual número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o comun entendimiento, ya

sea expreso o tácito hecho o iniciado por los obreros con intento de completar a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patronos se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior.

Art. 126.- Cuando los obreros no forman una unión industrial estén en disputa con sus patronos, las diferencias se expondrán en el Departamento del Trabajo dependiendo de la Secretaría de Gobierno.

Art. 127.- Ante el Departamento se reunirán los delegados de las dos partes en número no mayor de tres por cada parte, los cuales asesorarán a los empleados nombrados por el Departamento para la investigación del caso. La Junta de Trabajo, así formada. Tendrá funciones análogas a las Juntas de Conciliación con los mismos plazos para la formación y para las investigaciones.

Art. 128.- Si en la Junta del Trabajo no se llegará a un arreglo entre los obreros y patronos, se tomara una votación secreta entre todos los trabajadores afectados para saber si deben ir a la huelga: la votación será tomada por la Junta de Conciliación que tenga jurisdicción en el lugar del conflicto.

El resultado de esa votación se notificará públicamente. En el plazo de siete días después de publicado el resultado, los obreros pueden ir a la huelga cuando el resultado de la votación haya sido favorable por mayoría del 70 por 100 de los votos.

Art. 129.- Cuando ante la Junta del trabajo, formada en el Departamento del Trabajo se llegue a un arreglo satisfactorio -- para ambas partes, éste podrá registrarse en forma de convenio industrial, siempre que los trabajadores afectados formen una -- unión y la registren.

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

Art. 122.- Cada trabajador que sea participe de una huelga, y que esté comprendido en un convenio industrial, será penado con multa que no exceda de \$500.00.

Art. 123.- Cada fabricante partícipe de un paro de patronos, comprendido en un convenio industrial, será penado con una multa que no exceda de \$500.00.

Art. 124.- El que instigue, ayude o apoye de cualquier modo un paro ilegal o su continuación.

Si es obrero, será penado con multa de \$50.00

Si es una unión o federación de obreros, será penada con multa de \$200.00 a \$1.000.00

Si es patrono o cualquier otra persona no obrera, será penado con multa de \$200 a \$1.000.00.

Se considera como ayuda o apoyo un regalo en dinero, o -- cualquier objeto valioso dado en beneficio de un grupo o unión comprendida en un paro.

Art. 125.- Los patronos penados con multas impuestas por el Tribunal de Arbitraje deberán hacerlas efectivas desde luego. y cuando los obreros sean multados tendrán opción de pagar al contado con un descuento de 10 por ciento.

Art. 18.- La empresa 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 Tribunal de Arbitraje que establecen el arbitraje forzoso después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conseguir su bienestar, cualquiera que sea su condición social.

Y finalmente, en el artículo 5º decía:

Art. 5º .- Cuando los obreros no asociados se declaren en huelga podrá ser substituído por los asociados" ¹⁹⁾.

Se encuentra definido lo que se consideraba huelga no especificaba el número de obreros; al paro de los patronos se le daba la misma definición, sancionaba a aquellas personas que trataran de impedir las coaliciones para llevar a cabo estas huelgas, también daba el tipo de sanción para un trabajador que se encontrara dentro de un convenio industrial se concebía la fuerza de la huelga pero como último camino.

Las autoridades de trabajo tenían gran importancia, ya que de ellas dependía el buen funcionamiento de la ley del trabajo, se debía establecer en cada Distrito industrial, que se debía conformar por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención alguna, uno de los fines era que se realizaran convenios industriales los cuales ve-

nían a ser contratados colectivos de trabajo, los cuales se realizaban entre las organizaciones de trabajadores y patrones y en caso de que no fuera posible, dar un mes para resolver, lo que se trataba era que se arreglaran de forma amigable.

La autoridad suprema era el Tribunal de Arbitraje:

"Se integraba con un representante nombrado por las uniones de trabajadores y otro designado por los patrones y con un juez presidente, libremente escogido por todas las Juntas de -- Conciliación funcionando en pleno en la Ciudad de Mérida y solo que no se obtuviera mayoría se haría la designación por el go-- bernador del Estado: los miembros del Tribunal duraban en su - cargo un año"²⁰⁾.

El procedimiento constaba de una serie de pasos primero - se nombraban representantes por las partes patrones-trabajado-- res y representantes del tribunal, segundo lugar se procedía a examinar testigos, libros de contabilidad, etc. Como tercer pa-- so se buscaba conciliar si esto no era posible se emitía el fa-- llo con los mismos efectos de un convenio industrial.

La ley otorgaba el reconocimiento de asociaciones por par-- te de los trabajadores para el logro de sus fines la cual debía constar con mínimo de 10 personas (obreros) de la misma indus-- tria y del mismo Distrito Industrial éstas a su vez en federa-- ciones, debían registrarse ante las Juntas de Conciliación; -- siendo las únicas que podían solicitar la firma de convenios in-- dustriales.

"El artículo noveno de esta ley definía lo que era conve-- nio industrial como:

El contrato de trabajo que ligaba a una unión o federa---

ción industrial con sus patronos" 21).

Continúa comentando sobre este tema el Lic. Bandala:

"Las funciones del convenio industrial eran dos:

Consistía la primera en desarrollar la legislación del trabajo, contribuyendo al mejoramiento de la clase trabajadora y la segunda en garantizar la paz entre las clases. Para este último efecto exigía que todo convenio industrial se celebrara por tiempo fijo o para obra determinada, pretendiendo con ello, durante los respectivos plazos, no pudiera surgir ningún conflicto; y por otra parte, se ordenó que los plazos no fueran nunca mayores de dos años, pues de otra manera se impedirá el progreso de los trabajadores" 22).

Pero además nos daba preceptos sobre libertad de trabajo: "El trabajo es libre, en consecuencia ninguna autoridad, individuo o corporación puede coartar el derecho que tienen las personas a dedicarse al oficio o profesión que le convenga y de servir al patrón que mejor le plasca.

Patrón: A todo individuo o persona moral propietario o director de una fábrica, taller, industria, centro rural o cualquier otro negocio o empresa donde se utilizara el trabajo humano.

Obrero: A los dependientes de comercio, operarios o aprendices que ejecutaran trabajos manuales en los centros de actividades mencionadas.

Respecto a la jornada de trabajo: Ocho horas diarias y cuarenta y cuatro por semana para los campesinos, albañiles, --

carpinteros, herreros. Ocho horas y media en las oficinas públicas y cuarenta y ocho a la semana, pudiendo trabajarse un día -- hasta diez horas, ocho horas y media y cincuenta y una por semana en fondos, hoteles y cafés.

En cuanto al trabajo extraordinario, se dispuso que no podría, salvo caso de fuerza mayor, exceder de un cuarto de la -- jornada ordinaria, los medios días de descanso podrían acumularse para formar un período de vacaciones de una semana.

El trabajo de las mujeres y niños: prohibía el trabajo de los -- menores de trece años en los establecimientos industriales, de los menores de quince en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud, así como el de las mujeres de dieciocho en los mismos trabajos.

Accidente de trabajo: toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Solo siendo responsable el patrón cuando; con motivo y en el ejercicio de la profesión o trabajo que realizan, a menos -- que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo -- en que se produzca el accidente.

Por último tenemos el criterio adoptado para fijar el salario mínimo debiendo ser este suficiente para él y su familia -- permitiéndole ciertas comodidades en cuanto a su alimentación -- casa y vestido, no debiendo ser para tener solo lo necesario -- sino para mejorar su situación actual" 23).

Venustiano Carranza promulgó un decreto para reformar el Plan de Guadalupe, con el fin de convocar a elecciones para la instauración del Congreso Constituyente de 1917, teniendo en -- mente conservar el espíritu liberal de la Constitución de 1857: en cual se instaló en Querétaro en 1916.

Fueron numerosos los intentos que encontramos en los diversos estados de la República para legislar sobre materia laboral, en contrado una ley que ya veíamos con anterioridad la ley de Salvador Alvarado: conocida como cinco hermanas por las diversas materias que trataba; entre las cuales hallamos una sobre laboral de los cuales algunos de sus principios los localizamos en el artículo 123 constitucional.

Sin embargo esto no era suficiente ya que se pretendía poner en un mismo plano de igualdad a trabajadores y patrones; haciendo respetar los derechos de los trabajadores, ya no luchando por intereses individuales sino por intereses de orden general; considerando al trabajador como ser humano.

Otra de las causas por las cuales era necesario reformar la Constitución era que esta no había logrado satisfacer los requerimientos del país.

Pero estas modificaciones no podían dejarse a manos de un Congreso Ordinario, siendo necesario convocar a un Congreso Constituyente Extraordinario para poder resolver los problemas internos de nuestro país.

Pretendiendo dejar plasmado jurídicamente los logros revolucionarios.

"Planteando así el problema, desde luego se ve el único medio de alcanzar los fines, es un Congreso Constituyente por cuyo conducto la nación entera exprese de manera indubitable su soberana voluntad, pues de este modo, a la vez se discutirán y resolverán en la forma y vía más adecuadas, todas las cuestiones que hace tiempo están reclamando solución que satisfaga -- ampliamente las necesidades públicas, se obtendrán que el régimen se implante sobre bases sólidas en tiempo relativamente breve y en términos de tal manera legítimos que nadie se atrevera--

a impugnarlos"24).

Este Congreso se integró por un Diputado propietario y un suplente del Distrito Federal y de cada Estado o territorio. Se les dió un plazo de 2 meses para estudiar las reformas. Ya constituido el Congreso, Venustiano Carranza presentó su proyecto de reformas, pero esto no satisfacía las necesidades de la clase obrera. Fueron diversos los artículos que se pretendían reformar pero solo mencionaremos los que se referían a la cuestión laboral.

Artículo 5º Constitucional de 1857;

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; la ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya por causas de trabajo, de educación o de voto religioso; tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro"25).

La edición que se pretendía hacer era la siguiente:

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles" 26).

En este artículo se pretendía reformar la fracción X.

El Congreso tiene facultad... para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo"27).

Pero realmente estas reformas no aportaban gran beneficio a la - clase trabajadora, sin embargo fué la base para la creación del artículo 123.

En la realización del estudio a las reformas Von Vorseu -- propugnaba por el establecimiento de garantías a la clase trabajadora:

"Cuando una clase obrera reza textualmente su intervención pretenda de alguna manera exigir que se le reconozcan sus derechos de tal o cual manera, puede tender a evitar la libre concurrencia en la producción o puede tender a evitar la industria, - el comercio o los servicios al público, y es precisamente, señores, el derecho de huelga el que vengo a defender, aquí, no puede perseguirse por las autoridades ni por las leyes ese supremo derecho que tienen los obreros para defender de la mejor manera posible para hacer respetar el supremo derecho que tiene al jornal, que es el medio, que tiene de llevar a sus hijos el sustento, el pan de cada día, yo vengo a pedir muy respetuosamente a la asamblea que se sirva de una manera clara y precisa, hacer - ver a la comisión que está en un error; que debe consignar esta idea de una manera clara, de tal manera que no se ataquen aquí las garantías de los trabajadores, a fin de que las autoridades no interpreten de una manera contraria a los intereses de los - trabajadores"²⁸).

Así vamos encontrando los cimientos del grandioso artículo 123 Constitucional.

Al respecto si debería consignar o dichos derechos encontramos diversos criterios de los cuales están unos a favor y - otros en contra.

Heriberto Jara opinaba al respecto:

"Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta exposición ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente señores, esa tendencia, esa teoría ¿qué es lo que ha hecho? que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena haya resultado, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano...

Si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilante, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada que proponemos" 29).

Se proponían crear realmente una verdadera protección para la clase laborante, aunque para el criterio de muchos no debía encuadrarse en una Constitución.

Otra intervención en estos debates con una gran importancia es la de Héctor Victoria:

"Es verdaderamente sensible, que al tratarse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deja pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora -- las estrellas sobre las cabezas de los proletariados allá a lo lejos vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5º en la forma en que lo presenta la comisión, por que en ninguno de dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y aven-- ción que se merece... necesitamos para hacer fructífera nues-- tra labor, consignar en la Constitución las bases fundamentales

acerca de la legislación del trabajo" ³⁰⁾.

Entre las cosas que Alfonso Cravioto proponía encontramos lo siguiente:

"Se trasladará las más caras aspiraciones obreras a un artículo especial, para mejor garantía de los derechos que tratamos de establecer y para mayor seguridad de nuestros trabajadores" ³¹⁾.

Después de todas estas exposiciones y analizando que técnicamente no era posible incluir todo lo que se pedía en un solo artículo esto es en el artículo 5º, al respecto se da un notorio apoyo por parte de los partidarios del Derecho Laboral. Venustiano Carranza nombró una comisión la cual se encontraba -- presidida por José Natividad Macías, a fin de elaborar un proyecto de Legislación obrera que dejara satisfechas las necesidades obreras.

Macías opinaba al respecto:

"Yo estaría conforme con el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijamos nuestra atención, pasará así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, precisamente porque debe serlo debemos dedicarle toda atención y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna" ³²⁾.

México sería el primero en consagrar estos derechos de los trabajadores, las mínimas garantías de la clase trabajadora. El proyecto se presentó ante el Presidente de la Comisión Gene--

ral Francisco J. Mújica.

Este consistía en la elaboración de las bases generales sobre legislación de trabajo.

Fuó llamado a presidir dicha comisión una persona con una excelente preparación profesional y un gran conocimiento sobre materia obrera Pastor Rouaix.

En una forma voluntaria se creó la comisión que emprendiera dicha labor encontrando en ella a: Góngora, Baca Calderón, Zavala, Victoria entre otros.

Quince días después, en un 40ª sesión ordinaria, se presentó -- ante la asamblea el proyecto de legislación obrera la cual se encontraba firmada por: Rouaix, Góngora, Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Zavala, De los Ríos, Dorador y de la Torre, el --- cual contenía 28 fracciones fundamentales en las cuales encontramos consagradas las más urgentes necesidades de la clase laborante con el nombre de: "Del Trabajo y la Previsión Social". Esto se presentó junto con el artículo 59 ante el Presidente de la República turnándolo este a Don Francisco J. Mújica el cual hizo algunas adiciones al artículo 123; participación de utilidades, habitación para los trabajadores, que las mujeres y niños no trabajaran en lugares insalubres, prohibición de bebidas embriagantes, casas de juego en los centros de trabajo y el punto de mayor importancia para nosotros son las condiciones de -- igualdad de la huelga.

Quedando estructurado de la siguiente forma:

TITULO VI

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre trabajo, funda-

das en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, -- jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las - mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciseis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar despues de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciseis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de - contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el -- operario de un día de descanso cuando menos;

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo mate-- rial considerable.

En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

También encontramos regulación respecto al salario y habitación;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarle con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos, -- los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- en toda negociación agrícola, industrial, minera o - cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas - dentro de las poblaciones y ocuparan un número de trabajadores - mayor de cien, tendrá la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco metros cuadrados, - para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativivos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de - azar.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como -- consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún más en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instala-- ción de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir - accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera el trabajo, que

resulte, para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que a efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, -- formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto -- conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de -- Conciliación y Arbitraje, de la fecha para la suspensión del -- trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- 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 del Consejo de conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje formado por igual número de representantes de los --

obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de providad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concursos o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes; sólo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo, se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la Nación donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán anuladas y no obligarán a los contratantes -- aunque se expresen en el contrato.

a) Las que estipulen una jorana inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitrajes.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, - taberna, cantina o tienda para efectuarse el pago del salario, - cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permiten retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero - de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan - el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se consideran de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán de fomentar la organización de instituciones de - esta índole para inculcar la previsión popular.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas - e higienicas destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

TRANSITORIO.

Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución con los patrones, sus familias o intermediarios.³³⁾

También vamos a encontrar como quedo conformado el artículo 59 Constitucional.

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servi

cio convenio por el tiempo, que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.³⁴⁾

Así pues quedan al acogo de la Constitución todos los --trabajadores en general, no haciendo distinción entre tipo de la bor a realizar solo basta que preste el trabajo, quedando en la Constitución las bases fundamentales de la ley reglamentaria a --este respecto.

Nuestra Constitución es la primera en permitir las asociaciones--profesionales esto la reunión de los trabajadores para la defen--sa de sus intereses frente a los patrones.

Permitiéndole la huelga para lograr dicho fin la cual tendía por finalidad la suspensión temporal del trabajo en cuanto no se re--suelvan sus demandas.

Siendo este Artículo 123 la base de la creación de la primera --Ley Federal del Trabajo conocida como ley de 1931.

Tres son los intentos que encontramos para reglamentar --el artículo 123 Constitucional, el 1º de ellos fué en 1928 estan--do en la Presidencia el General Calles, el 2º fué en 1929 llama--do proyecto de Portes Gil estando a cargo de los abogados Del---humean Balboa e Iñarrito, pero sin ningún triunfo ya que no lle--gó a encontrar apoyo por parte de los sectores obrero patronales además que fué criticado y como 3er, proyecto en 1931 se convocó a una reunión por parte del Presidente Ortíz Rubio, para discu--tir este nuevo planteamiento sobre la Ley Federal del Trabajo, --la cual estuvo a cargo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que estaba bajo la dirección de el Lic. Aarón Sáenz, --aunque en esta época las relaciones obrero patronales se regían--por las bases del artículo 123 Constitucional y por las costum--bres establecidas en las empresas, era necesaria la creación de--una ley que rigiera dichas relaciones, pero sin descuidar un pun

to que era muy importante la protección a la clase trabajadora, además no debía tener ninguna influencia de ideas que fueran en contra de la clase desprotegida, debía ir acorde a la realidad social, la cual cumplió dicho fin.

Otro punto que revestía vital importancia era que las disposiciones de trabajo tuvieran caracter federal, así es como se dan a conocer las iniciativas de reforma de las fracciones X del Artículo 73 y preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, quedando como consecuencia facultado el Congreso para legislar en materia de trabajo.

"Se proponía adicionar a el proyecto de ley un capítulo denominado Disposiciones Generales, dándole la Facultad el Ejecutivo para que se encargara de la organización de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje.

Para la aplicación de la ley en Zonas Federales e industriales cuyo establecimiento y explotación fueran motivo de una concesión o contrato federal y el los conflictos de trabajo que abarcarán dos o más entidades federativas" 35).

Se proponían además nulificar las leyes reglamentarias creadas en algunos estados con anterioridad.

La situación por la que atravezaba el país era crítica a consecuencia de la crisis económica mundial, además existían numerosos conflictos entre patrones y obreros, uno de los más importantes era que querían reducir el número de trabajadores por todos los problemas económicos por los que atravezaba la industria, entre otros puntos.

En el proyecto emitido por el Presidente Ortíz Rubio encontramos:

- a) La Organización y el funcionamiento de sindicatos.
- b) El derecho de huelga: considerándola por solidaridad.
- c) La jornada de trabajo diurna y nocturna.
- d) Vacaciones.
- e) Descansos.
- f) Los accidentes de trabajo.
- g) Indemnizaciones.
- h) Participación de utilidades.

En el año de 1927 encontramos la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, creando posteriormente Juntas Locales.

Consideramos que este punto no debía dejarse pasar por alto.

Antes de enviar el proyecto a la Cámara el Presidente -- Ortíz Rubio, lo discutió ampliamente con los encargados de las -- distintas secretarías, la comisión a cargo de Saenz realizaron -- los trabajos correspondientes, para poder llevar el proyecto al -- gabinete presidencial, ya realizado esto se envió al Presidente -- el Ingeniero Ortíz Rubio con la asistencia del General Plutarco -- Elías Calles, ya en su poder ordena se publiquen dos ejemplares, -- uno para la Cámara de Diputados y el otro para la prensa con el -- fin de dar a conocerlo y pudieran los obreros y patronos emitir

sus consideraciones sobre dicho proyecto, debiéndose escuchar - las opiniones las cuales se presentarían por escrito, fijando un plazo para su presentación.

Por consiguiente los trabajadores manifestaron sus ideas de la siguiente manera:

"Los contratos colectivos, la legitimidad de las huelgas y el reparto de utilidades, se dijo que eran los puntos que más se habían combatido; los industriales eran los que se oponían a -- los contratos colectivos, pidiendo que estos fueran individuales en atención a que se debía proteger la habilidad de los trabajadores.

Este argumento lo contestaron los obreros en el sentido de que, para los sindicatos, todos los agremiados eran igualmente-competentes y que este punto de vista no era más que el medio a través del cual, los patrones querían terminar con los sindicatos, en cuanto al reparto de utilidades, insistían en que debía figurar en la ley del trabajo, en cuanto estaban de acuerdo en que era necesario una reglamentación especial. Defendían el de recho de huelga porque lo consideraban como su arma más fuerte para contestar contra los abusos de los patrones"³⁶⁾.

Mientras que los patrones manifestaban:

"Que la falta de la ley de trabajo estaba deteniendo el -- progreso de la república y que, por lo tanto, debía ser dictada por el Congreso.

Sin embargo, pensaban que no debían provocar nuevos conflictos- y que no debían encarecer más los costos de producción. Conside raban muy peligroso que se suprimiera el contrato de tiempo fi- jo agregaban que todo tendiera a hacer eterna la obligación del patrón para mantener al obrero en su empleo, traería desocupa--

ción y provocaría que los capitalistas no se atrevería a ensayar nuevas empresas.

Señalaba como inconveniente grave el de poner cargo del patrón-exacciones a sus obreros, para cooperativas o para cualquier -- otro objeto expresaron que la ley más perfecta resultaría estéril y aún perjudicial si no se garantizaba la independencia, la imparcialidad, la preparación y la rectitud de los Tribunales - encargados de publicarla"³⁷⁾.

Ya emitidas las opiniones se procede a su discusión ya -- que la finalidad que se perseguía al recibir sus opiniones era- que quedara la ley de conformidad con patronos y obreros.

Las posteriores discusiones giraron en torno al trabajo diurno, jornada máxima de trabajo, división de trabajo, jornada por tur no.

Dicha ley fué publicada el 28 de agosto de 1931, siendo - considerada como una magnífica Ley Laboral, ya que seguía los - preceptos del artículo 123 Constitucional.

Los empresarios no quedaron conformes con esta ley, ya -- que se decía que era 100% obrerista, que si bien es cierto se - debía proteger al trabajador no debía ser a tal grado. Se inició la inspección en las fábricas y talleres para poder - ver las condiciones en que se encontraban los centros de traba- jo y si era necesario pedir se mejoraran.

Esta ley tenía la posibilidad de reformarse día con día - de acuerdo a las necesidades de los trabajadores para elevar su nivel de vida

Quedó estructurada en once capítulos, a continuación daremos al gunos de los puntos que trataba dicha ley.

El establecimiento de que dicha ley sería de observancia- general en toda la República.

Que se entendía por trabajador, patrón, intermediario.

A falta de contrato individual, las relaciones se regían por esta ley y por las normas que le eran supletorias, las condiciones que se consideraban nulas aunque se encontraran estipuladas en el contrato, lo que debía contener el contrato escrito, - el señalamiento que el contrato de trabajo podía efectuarse por tiempo fijo o para obra determinada, cuando dentro de la empresa existan varios sindicatos el contrato se celebrará con el que -- tenga el mayor número de trabajadores.

Contenido del contrato colectivo, de igual forma que el contrato individual el contrato colectivo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada.

Establecimiento de los distintos tipos de jornada; el - trabajo diurno se comprendía entre las seis y las veinte horas - el nocturno entre las veinte y las seis horas, dichas jornadas no podían exceder de ocho horas , para el trabajo nocturno no - podía abarcar más de tres horas y media de la nocturna, la jornada máxima que se establecía para los mayores de doce años y - menores de dieciseis era de seis horas.

El trabajador debía descansar por lo menos un día por - cada seis de trabajo, el descanso que se le daba a la mujer -- anterior al parto ocho días y posterior a este un mes de descanso, se establecía como descansos obligatorios; el 1º de mayo, - el 16 de septiembre y el 25 de diciembre.

El trabajador después de un año de servicios disfrutará por lo menos de cuatro días laborables después de dos años será por lo menos seis días laborables.

El salario jamás será menor al fijado en la ley como mínimo, el pago para personas que desempeñen un trabajo material-

será cada ocho días y de quince días para los demás trabajadores dichos pagos serán en el lugar de trabajo; con una moneda del -- curso legal, será el pago personal o mediante carta poder que -- otorgará el trabajador y suscrita ante testigos.

El establecimiento de que los derechos de los trabajado- res son irrenunciables, el salario mínimo no podrá ser objeto de compensación o descuento.

Las labores consideradas insalubres y peligrosas para mu- jeres y menores de edad.

Obligaciones y prohibiciones tanto para patrones como -- para trabajadores, casos en los que se puede suspender, rescin- dir, terminar los contratos.

Trabajos especiales, trabajo doméstico, trabajo en el - mar y vías navegables, del trabajo ferrocarrilero, del trabajo - del campo, pequeñas industrias, industrias familiares y trabajos a domicilio.

Los sindicatos, tipos de sindicatos, la autorización li- bre de formar sindicatos, prohibiciones y obligaciones de estos, causas de disolución.

Riesgos profesionales, indemnizaciones, derechos que tie- ne el trabajador en caso de sufrir algún riesgo, que sucede en - caso de que fallezca el trabajador, proporcionaba además una ta- bla de enfermedades profesionales.

El establecimiento de Juntas Municipales de Conciliación como su nombre lo indica su caracter era conciliarorio las .cua- les se integraban con un representante del gobierno que será de-

signado por el ayuntamiento o consejo municipal, uno del trabajador y otro del patrón.

Las juntas centrales de Conciliación y Arbitraje conocerán del asunto que no sean de competencia federal estas funcionarán permanentemente en la capital de los estados en las del distrito y en la de los territorios federales, estas se integraban con un representante del Gobernador del estado o territorio o del jefe del Departamento del Distrito Federal el cual actuaba como presidente de la junta, con un representante de los trabajadores y otro de los patrones por cada ramo de la industria o grupo de trabajos diversos, el papel que jugaban las juntas federales de Conciliación será de aveniencia y procurarán que las partes lleguen a su entendimiento.

La función de los inspectores era la de cuidar que todos centros de trabajo observen todo lo relativo sobre higiene y seguridad que se respete todo lo establecido para garantizar las buenas relaciones entre patrones y obreros, vigilando además que se cumplan las prohibiciones sobre trabajo nocturno para menores y mujeres y el cumplimiento de lo ordenado por sus superiores.

También en esta ley encontramos la Procuraduría de la Defensa del Trabajo la cual tenía la función de representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formado por trabajadores en los conflictos que surgieran con motivo del contrato de trabajo, interponer todos los recursos para que se lleve a cabo la defensa del trabajador, vigilar que al impartir la justicia sea lo más rápido posible.

También se formaron las comisiones especiales del salario mínimo.

Y como se iba a fijar, el procedimiento en materia laboral.

Esta ley dió una gran protección al ejercicio del derecho de --- huelga ya que se consideraba el arma más fuerte para que el trabajador hiciera valer sus derechos, si las huelgas eran lícitas- debían contar con el apoyo de las autoridades.

La ley en su título Quinto establecía las coaliciones, huelgas y paros en sus artículos 258 a 283.

Artículo "258.- Coalición es el acuerdo de un grupo de - trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 259.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

Artículo 260.- La huelga deberá tener por objeto?

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

II. Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

III. Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el período de vigencia, en los términos y casos que esta ley establece; y

IV. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Artículo 261.- La huelga sólo suspende el contrato de - trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin extinguir los de-

derechos y las obligaciones que emanen del mismo.

Artículo 262.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes:

Artículo 263.- La huelga es ilícita:

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

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

Artículo 264.- Para declarar una huelga se requiere:

I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta ley.

II. Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

Artículo 265.- Antes de declarar la huelga los trabajadores deberán:

I. Formular sus peticiones por escrito dirigido al patrón, en el cual se fije un plazo no menor de seis días para --llevarla a cabo, excepto cuando se trate de servicios públicos, caso en que el aviso deberá ser dado con diez días de anticipación, y se exprese el día y hora en que comenzará la huelga.

II. Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje-

respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón; y

III. Esperar a que el patrón o sus representantes respondan negativamente a la petición de los trabajadores o no la contesten, dentro del término fijado.

Artículo 266.- Para los efectos del Artículo anterior se entienden por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes; los de gas, luz y fuerza eléctricas; los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades, los sanatorios, 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.

Artículo 267.- Las conferencias entre patrones y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el artículo 265.

Artículo 268.- Si la Junta de Conciliación resuelve que una huelga ilícita, declarará terminados los contratos de trabajo. - El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, - sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.

Artículo 269.- Si la huelga se declara por el número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en las fracciones I y III -- del artículo 265, si se declara encontraversión a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, ° la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará que no existe el estado de huelga en la negociación de que se trate, y en consecuen

cia:

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

II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado terminarán los contratos de trabajo salvo caso de fuerza mayor.

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 52 constitucional, contra los que se rehusen a continuar el trabajo.

IV. Dictará las medidas que juzgue pertinente para los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Artículo 270.- Los patrones, los trabajadores o terceros 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 fundándose en las pruebas que al efecto presenten.

Artículo 271.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje de clara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de sala--

rios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga en los términos de la fracción IV del artículo 260.

Artículo 272.- 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, a fin de evitar que sean violados los artículos 89 y - 274.

Artículo 273.- La huelga terminará:

I. Por arreglo entre patrones y trabajadores.

II. Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y

III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje - respectiva.

Artículo 274.- Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrón, ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores individual o colectivamente para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta ley.

Artículo 275.- 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 de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

Artículo 276.- Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control de sindicato a que pertenezcan.

Artículo 277.- Paro es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición de patrones.

Artículo 278.- Los paros serán 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.

Artículo 279.- El paro decretado de acuerdo con lo que establece este título, cesará cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, después de oír a los interesados, resuelva que ya no existen las causas que lo determinaron.

Artículo 280.- 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 fué 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 los periódicos 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.

Artículo 281.- 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 expreso de las circuns-- tancias que en esos artículos se mencionan, hará responsables a los patrones o a sus legítimos representantes que lo hayan de-- cretado, a quienes se aplicarán las sanciones que esta ley y la penal imponen a dichos actos u omisiones.

Artículo 282.- La aplicación de las sanciones a que se refiere el artículo anterior no eximirá a los patrones:

I. De la obligación que tiene de reanudar las labores-- indebidamente suspendidas, y

II. De pagar a los trabajadores los salarios que debie-- ron haber percibido durante el tiempo de la suspensión" ³⁸⁾

Existían doctrinalmente en 1931, cuatro tipos en mate-- ria de huelga.

"1.- EXISTENTE.- Si reúnen los requisitos de forma de-- objeto y la mayoría obrera exigida.

2.- INEXISTENTE.- Si falta cualquiera de los requisi-- tos mencionados.

3.- ILICITAS.- Cuando la mayoría de los huelguistas - ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades; y en caso de guerra, si la intentan contra empresas o servicios - que dependen del gobierno.

4. LICITAS.- Implica la declaración de existencia de las huelgas, en virtud de que para que una huelga se pueda considerar lícita basta con que satisfaga los requisitos de ley" ³⁹⁾.

Para terminar el conflicto de huelga podía quedar a la voluntad del trabajador pero obligatorio para el patrón, se consagraba el paro para el patrón cuando existiera exceso en la producción pero con aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si las causas eran imputables al patrón la Junta además podía obligar al patrón al pago de salarios que el trabajador dejó de percibir por dicho conflicto, para ejercitar la huelga es necesario que exista un conflicto de naturaleza económica o jurídica con un carácter colectivo y existir un desequilibrio entre los intereses obreros y del capital, ésta deberá declararse por mayoría y cumpliendo los requisitos establecidos en la ley.

El escrito debería presentarse por triplicado ante la Junta para que en un término de 48 horas y en el mismo plazo los patrones contesten las pretensiones.

Lo que se perseguía al notificar al patrón era que el asunto no llegara a mayores, esto es a la suspensión del trabajo.

Las pláticas, conciliatorias no suspendían el período de pre-huelga, aquí encontramos dos cuestiones; la primera el término para la suspensión de labores y la segunda se le podía obligar al patrón a comparecer por los medios de apremio.

El término corría a partir de que el patrón era notificado, si estallaba la huelga el patrón no podía celebrar un nuevo contrato en tanto no se solucionará el conflicto.

Después de 37 años, se vió la necesidad de actualizar la Lev Federal del Trabajo, para poder seguir cumpliendo con --

los objetos para la cual fué creada, debiendo conservar las bases de la ley de 1931, esta ley fué magnífica para su época -- pero las necesidades y la situación económica y social por las que atravezaba el país era difícil, el objeto que se tenía en mente era su perfeccionamiento, además se contaba con la experiencia de la primera Ley Federal del Trabajo.

Siendo además necesaria esta actualización porque se debía cumplir con las características del Derecho Laboral; es un derecho de clase, ya que busca la protección de la clase desprotegida y estos puedan lograr su reivindicación, además les permite organizar y hacer respetar sus derechos violados mediante la huelga y en lo cual el Estado no puede intervenir con la salvedad de ir en contra de lo establecido en la ley.

Es mínimo de Garantías Sociales.- Ya que va a garantizar los derechos mínimos, esto es a lo que se deberán sujetar los patrones al establecer las bases de trabajo, esto no implica -- que no se pueda establecer condiciones mejores.

Derecho Inconcluso.- ya que el derecho no es algo que se creó y así deba permanecer, no siendo posible ya que debe tener presente que de acuerdo a la época las necesidades varían, esta es la razón por la cual el derecho queda abierto para poder satisfacerlas.

Es además un Derecho Imperativo.- Ya que se debe cumplir por considerarse, un derecho superior, e irrenunciable ya que los derechos que establece la ley a favor de los trabajadores no se pueden renunciar.

Ya desde 1828, se tenía la inquietud de la creación de -- una nueva ley por parte del Lic. Adolfo López Mateos que se encontraba al frente de la Secretaría del Trabajo y Previsión So-

cial.

Ya siendo Presidente de la República.

"En 1960 Adolfo López Mateos nombró una comisión integrada por Mario de la Cueva, Salomón González Blanco, María Cristina Salmerón de Tamayo y Ramiro Lozano, para que se abocasen de inmediato al estudio y elaboración de un anteproyecto de Ley de trabajo, los estudios de esta Comisión llevaron a la reforma de las fracciones II, III, IX, XXII y XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, aunque la finalidad era un anteproyecto de ley"⁴⁰).

En 1967 el Presidente de esa época Lic. Gustavo Díaz Ordaz, convocó a las personas mencionadas con anterioridad, pero encontramos además a el Lic. Alfonso López Aparicio para el estudio de nuevo anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, aquí vamos a encontrar la misma situación que se presentó en la ley de 1931, se puso a consideración de los trabajadores y patrones, -- por parte de los primeros encontramos un gran entusiasmo, ya que se buscaba mejorar sus condiciones de vida, la opinión por parte de los patrones fué negativa ya que consideraban que esto los perjudicaría.

Se les pidió a ambas partes designaran un representante para realizar un cambio de ideas para la redacción de este proyecto el cual se presentaría al poder legislativo. La parte patronal designó un grupo de abogados para que los representara, los cuales rechazaron y criticaron todo lo que significara beneficios a la clase trabajadora.

Mario de la Cueva de algunos ejemplos de intervención por parte de los Abogados.

"Se objetaba la definición de la jornada de trabajo, diciendo que no corresponde a la realidad, lo que era cierto, pues su propósito era corregir los abusos que se cometían, y sobre todo, evitar que en el futuro se prolonguen las horas de trabajo-- para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores,-- se opusieron a la prima por trabajo en día domingo, desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos, que ese día no concurren a la escuela; recordamos con pavor, con tristeza, la defensa ardiente que hizo alguno de los -- abogados patronales, de lo que llamó el indispensable doblete, -- en algunas negociaciones se trabaja en dos o tres turnos y ocurre con frecuencia que al terminar uno de ellos no se presenta -- el trabajador del turno siguiente, sin que se les pueda reemplazar porque ningún otro trabajador posee los conocimientos suficientes; por lo tanto el trabajador del primer turno debe continuar trabajado en el turno siguiente, en suma diez y seis horas-- contínuas; desconocieron en esa ocasión que una empresa bien organizada debe tener la preocupación de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente; se -- opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio-- extraordinario que se presta en el día de descanso, concluyendo en un documento de 8 de julio de 1968 que la proyectada reforma no debía referirse a las partes de la ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales"⁴¹⁾.

También encontramos representación por parte de los trabajadores; apoyando estas reformas ya que como era necesario veían a dar un mayor beneficio a los trabajadores.

"Si bien la ley de 1931 había sido una coalición magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época -- en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces-- en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara ni-

veles de vida de todos los trabajadores otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida pero sostuvieron que podía mejorarse.

Entre las obligaciones encontramos la federación de la -- justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y -- económica de los gobiernos y de los empresarios de los Estados, -- la que se hacía sentir en las juntas de Conciliación y Arbitra-- je"42).

La comisión tomó las opiniones emitidas para estructurar el proyecto de ley, en 1968 el Presidente vuelve a convocar a -- las mencionadas comisiones para emitir su opinión sobre los ajus tes hechos al proyecto.

Los representantes patronales emiten su opinión. Presentaron un proyecto a las Cámaras dividiéndolo en tres fases a saber:

"Aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo.

Aspectos objetables: subdivididos en conflictos: administrativos y económicos y aspectos inaceptables, estos últimos, el nuevo concepto de intermediario cuya finalidad fué suprimir la -- vaguedad de la ley de 1931; las normas que reconocieron el derecho de huelga en los problemas de contrato ley; las disposicio-- nes sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, una institución que debió suprimir la comisión por ser contraria a la -- equidad y de una constitucionalidad dudosa; muchas de las reglamentaciones especiales"43).

Concluídas dichas reuniones de representantes obreros y - patrones, los diputados y senadores invitaron a la comisi3n re-
dactora del proyecto a efectuar un cambio de impresiones.

"La exposici3n de motivos de la nueva ley, reconccía y no podía ser de otra forma la disposici3n constitucional, que orde-
na la aplicaci3n dual de la Ley Federal del Trabajo, ya por auto-
ridades federales, ya por las locales. Sin embargo como observa-
mos con la ley de 1931 y como veremos con la de 1970, la esfera-
de competencia de la autoridad federal, en materia laboral, se -
ha ido ampliando cada vez más, atento a la evoluci3n de las rela-
ciones reguladas"⁴⁴).

Esta ley fué publicada el 12 de mayo de 1970, la cual cum-
plía los fines para los cuales fué reformada, esto era apoyar al
progreso de la economía nacional y elevar el nivel de vida de los
trabajadores.

Dicha ley logró un cambio en la cuesti3n social y económica pero
favoreciendo a los trabajadores.

Uno de los aspectos más importantes fué lograr la dependencia --
del derecho del trabajo del derecho común, ya que por regla gene-
ral se regirá en el contrato de trabajo.

La ley quedó estructurada por 891 artículos y 12 transitorios; -
divididos en dieciseis títulos.

Mientras que la ley de 1931 contenía 685 artículos y 14 transito-
rios divididos en once títulos.

Solo haremos mención de algunas reformas, debido a que el
tema de nuestra atenci3n es solo la referente a huelga.

Entre otras cosas la nueva ley trataba;

Ampliaba los días de descanso, señalaba nuevos conceptos
como son trabajador, trabajador de confianza, aclarando lo que

es intermediario laboral, patrón, se señalaba algo muy importante en beneficio del trabajador que consiste en señalar el salario triple para aquellos trabajadores que presten su trabajo en sus días de descanso o días festivos.

Nos establece como se integra el salario el cual consiste en que será con la cantidad en efectivo más sus prestaciones estableciendo además respecto al salario normas protectoras.

La mayor participación de los trabajadores en cuanto a las utilidades; se establecen los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, se consiguen las prestaciones.- de obtener aguinaldo, prima dominical y prima vacacional, se da mayor protección a niños y mujeres más aún a estas durante el período de gestación.

En esta ley además vamos a encontrar los trabajos que se consideran especiales: trabajadores de confianza, el trabajo de tripulación de los buques, el trabajo de la tripulación aeronáutica, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de auto transporte, los agentes de comercio, los deportistas profesionales, los trabajadores actores y músicos, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores de hoteles, restaurantes y bares, trabajo de maniobra de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.

Permite la libertad de coalición, se establece la obligación del patrón de celebrar los contratos colectivos con los sindicatos que lo requieran, se establecen las bases para elaborar los reglamentos interiores de trabajo; modificación de las condiciones de trabajo, crea algo muy importante la obligación del patrón al pago de determinadas prestaciones e indemnizaciones para aquellos trabajadores que hubieran sufrido algún acci-

dentés establece quienes son autoridades de trabajo, su competencia, la jurisdicción de las Juntas Locales Federales.

Crea además una nueva forma de organización de las juntas de conciliación y arbitraje las establece con carácter permanente, señala los requisitos para el personal jurídico de las juntas y representantes de los obreros y de los patrones.

En cuanto a la cuestión procesal: se da mayor término en cuanto a la prescripción se establecen nuevas normas procesales en general, también respecto a la revisión y exclusas estableciéndolo un nuevo sistema normativo especial.

En cuanto al procedimiento ordinario; se crea un campo normativo para regularlo frente a las Juntas de conciliación y Arbitraje dándole una doble función la de Conciliación y Arbitraje. Creándose el procedimiento especial y otro para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos.

Además se dan nuevos sistemas procesales en cuanto a materia de recursos, providencias cautelares, terciarias, procedimientos de ejecución y de embargo, remates.

Para el caso de incumplimiento de la ley por parte de trabajadores y patrones se sanciona con mayor severidad.

En cuanto a la huelga encontramos una regulación más amplia respecto a la ley de 1931, ésta la encontramos de los artículos 440 a 471.

En el título Octavo, Disposiciones Generales.

"Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 441.- Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Artículo 442.- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Artículo 443.- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión de trabajo.

Artículo 444.- Huelga legalmente existen es la que satisfase los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

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

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

Artículo 446.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Artículo 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende de la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

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

Artículo 449.- La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".

CAPITULO OCTAVO

OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE HUELGA

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto.

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos a la celebración del contrato de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad, con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto, alguno de los que señala el artículo anterior.

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

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Artículo 452.- El escrito de emplazamiento de huelga debe rá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peti ciones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son sa tisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Concilia---
ción y Arbitraje, si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad

política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento, remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la junta de Conciliación y Arbitraje; y

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

Artículo 453.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

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

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligente o desahucio, en contra de los bienes de la empresa ni del local en que los mismos se encuentran instalados.

Artículo 454.- El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 455.- Para los efectos de este Título, se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transpor

tes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia - y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, - los de cementerio y los de alimentación cuando se refiera a ar- - tículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 456.- La Junta de Conciliación y Arbitraje ci- - tará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que pro- - curará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la - existencia o inexistencia justificación de la huelga.

Artículo 457.- La conciliación se ajustará a las normas - siguientes:

I. Se observarán para el procedimiento conciliatorio - ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean apli- - cables;

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

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios - para obligar al patrón a que concurre a la audiencia de concilia- - ción; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo - 452, fracción III, no se suspenderán por la audiencia de concii- - liación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Artículo 458.- En los procedimientos a que se refiere -- este capítulo se observarán las normas siguientes:

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

- a) Falta de Personalidad
- b) Incompetencia
- c) Los casos de los artículos 467 y 469
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones.

Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que - queden hechas.

III. Todos los días y horas será hábiles;

IV. 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 en que tengan conocimiento de - la primera promoción del patrón. La junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las - partes, dictará resolución; y

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

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que-

se 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.

Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

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

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

Artículo 460.- 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 anterior.

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

Artículo 461.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia -- para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y las fracciones del artículo 459 en que se funde. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

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

III. Las pruebas deberá 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 las audiencias, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos de excepción podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia:

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

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y patrones. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Artículo 462.- 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. 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 em-- plazamiento de huelga;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los -- que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;

IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento; y

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

Artículo 463.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: .

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

II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no aca-- tar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo -- causa justificada;

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

bilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y

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

Artículo 464.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el artículo 461.

Artículo 465.- Si la junta de Conciliación y arbitraje de clara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

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

Artículo 467.- 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 ordenará la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 468.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 467, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que pueda prestarse dichos servicios.

Artículo 469.- La huelga terminará:

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

II. Si al 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. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y

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

Artículo 470.- Si el conflicto motivo de la huelga se someten por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a 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.

Artículo 471.- Si la huelga tiene por objeto la celebración del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el Artículo 452, fracción II;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día en que las labores, que deberá ser treinta días posteriores a la fecha de su prestación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, 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" ⁴⁵⁾

Entre alguna de las reformas encontramos:

Se hace la distinción entre lo que es empresa y lo que es establecimiento, la forma de presentar el escrito de emplazamiento a huelga.

La responsabilidad del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades correspondientes de hacer -- llegar el escrito de emplazamiento de huelga al patrón y a su -- vez emitir su contestación.

Las normas que se ajustaran las partes cuando se les cita a la audiencia conciliatoria.

El procedimiento para la declaración de inexistencia de -- la huelga, si se ofrece como prueba el recuento de los trabajado -- res como debía regularse esto.

El artículo 123 Constitucional es la base de nuestra le -- gislación laboral, siendo esta ley un derecho social; el estado -- debe vigilar su cumplimiento, proteger a la clase desprotegida -- que por consiguiente se encuentra en desigualdad de condiciones.

La ley tiene la obligación de protegerlos en su aspecto -- tanto colectivo como individual y darle luz al procedimiento por -- que se había mantenido obscuro.

El procedimiento era lento y como consecuencia costoso -- para los trabajadores, lo cual no importaba a los patrones, ya -- que son ellos quienes poseen los medios necesarios por lo tanto --

su economía no se veía afectada.

Por estos motivos era necesario un pronto estudio a la ley, siendo necesarias algunas reformas que ya resultaban imprescindibles no podía quedarse estériles los esfuerzos de los mártires de Cananea y Río Blanco, ya que gracias a ellos se había logrado el despertar de los obreros que día a día veían pisoteados sus derechos, desde ese entonces vamos a encontrar la lucha constante del obrero que mediante su esfuerzo continuos han llegado a obtener grandes beneficios.

El Presidente José López Portillo presentó al Congreso de la Unión, la iniciativa de reformar algunos artículos en materia procesal, ya que se perseguía con esto era poner en un mismo plano de igualdad a trabajadores y patronos y agilizar el procedimiento de huelga que hasta entonces había sido lento.

Traducir la Justicia Social en pronta, oportuna, eficaz y expedita.

Este estudio realizado por la comisión va a recoger las propuestas emitidas por las organizaciones de trabajo para mejorar sus condiciones.

"Una conclusión ha sido como una constante, como el común denominador de las preocupaciones de los representantes obreros ante las Juntas y litigantes; es imprescindible aligerar el procedimiento, abreviándolo, tornándolo más expedito para que la justicia laboral no se retrase, difiera o desvirtúe mediante la prolongación, muchas veces artificiosa de los juicios laborales. Cuando un juicio se hace largo, cuando la impartición de la justicia sufre dilataciones o riesgos, los derechos sustantivos de los trabajadores se desvirtúan. Los juicios largos desalientan a los obreros, acumulan tensiones y suelen diluir los derechos sustantivos de los trabajadores"⁴⁶).

Estas reformas eran necesarias ya que cada artículo era -

el logro del esfuerzo y la constante lucha del proletariado, de sus luchas constantes e incanzables esto es lo que crea, alimenta y transforma nuestro derecho laboral.

Es por lo que el derecho obrero no puede mantenerse estático, - ya que por naturaleza tiene que ser dinámico, pero el logro de las reformas no deben terminar ahí, debe seguir luchando el -- trabajador para que logre aún mejores beneficios para él y su familia.

En la exposición de motivos tenemos:

"Que los principales objetivos de la Reforma que se proponen son lograr una mayor celeridad en los procedimientos laborales, a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna conforme lo establece el imperativo constitucional;

Equilibrar realmente la situación de las partes en el -- proceso; fortalecer el sistema conciliatorio para reducir el número de conflictos y establecer nuevos mecanismos para la atención de controversias acordes con las recientes reformas legales, así como para la realización de trámites no contenciosos"⁴⁷⁾.

El decreto de las reformas recogió:

"El anhelo popular y la necesidad inaplazable de revisar y perfeccionar los sistemas legales y administrativos de impartición de la justicia del trabajo, con el propósito fundamental de coadyuvar, en juicio con los individuos proletarizados, por la injusta división de clases sociales y que en desigualdad de sus derechos de sus familias, de sus bienes y en el fondo de su libertad"⁴⁸⁾.

Encontramos que queda estructurada con 1.010 artículos, - 16 artículos que se encontraban en la parte sustantiva, fueron-

reubicados en la parte procesal.

Fueron diversas las reformas pero los diversos autores - coinciden en calificar de importantes las siguientes:

- a) Los efectos del aviso de despido.
- b) La conciliación para solucionar la controversia sin llegar a hacer más grande el problema.
- c) La obligación de subsanar alguna omisión por parte del trabajador, de alguna prestación al presentar su demanda.
- d) La carga de la prueba al patrón esto se deberá probar su dicho, porque es el quien posee los medios para probarlo basta con que se niegue lo que el trabajador afirme.
- e) La agilización del proceso; en una sola audiencia - se desahoga las tres etapas del juicio laboral.
 - 1) La conciliación
 - 2) Demanda y excepciones
 - 3) Ofrecimiento y recepción de prueba con el fin de lograr mayor economía, concentración y sencillez en el proceso; - conservando su formalidad el proceso.
- f) La modificación al procedimiento de huelga.
- g) La participación de las autoridades laborales en -- busca de la verdad.

Antes de comenzar el tema de las reformas procesales, --

creemos conveniente hacer ciertas aclaraciones, no dudamos de la importancia de las reformas procesales pero el tema que distrae nuestra atención en el análisis del artículo 923, por lo cual las trataremos muy superficialmente, dejando el estudio, de dicho artículo para el capítulo V por la importancia que reviste.

Entre las reformas encontramos no precisamente en la parte procesal, pero si un artículo importante; artículo 47 L.F.T., donde hayamos la obligación por parte del patrón de dar aviso al trabajador o a la junta el motivo por el cual fué despedido y la fecha de despido injustificado, ya que con anterioridad se dejaba al libre arbitrio del patrón despedir sin justificación al trabajador, el aviso es con el fin de que el obrero puede impugnar esta resolución, si no es con justa causa.

Otra de las reformas pero ya en el derecho procesal; es en donde se nos establece que éste deberá ser Público, a la vista de todos, con la excepción de que sea a puerta cerrada cuando se exija para el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Gratuito; la prohibición de dar dinero para obtener justicia.

Oral; aunque encontramos una combinación con los escritos presentados ante las juntas a instancia de parte eso para que se inicie el proceso deberá haber quien lo promueva.

Inmediato; con la finalidad de que se tenga una relación directa con las autoridades representantes.

La obligación de la Junta de subsanar alguna omisión por parte del trabajador al presentar su demanda, respecto de alguna prestación que haya pasado por alto referente a la acción intentada.

La suplencia de la demanda deberá hacerle la junta en los siguientes casos:

"1) Cuando admitida la demanda del trabajador y no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos por el trabajador (artículo 685 p. II).

2) Cuando el actor sea el trabajador y sus beneficiarios, la junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contra dictorias, la junta señalará tres días para que corrija sus omisiones o defectos. (artículo 873 p II)

3) Si el trabajador en la etapa de demanda y excepciones no cumple con los requisitos, omite algo o no subsana las irregularidades, la junta lo prevendrá para que lo haga (artículo 876 f II).

4) Cuando el trabajador deje de promover por seis meses operará la caducidad, es por lo que dentro de los tres meses que se deje de promover la junta lo requerirá para que lo haga (artículos 771, 772, 773)"⁴⁹.

En cuanto a los trabajadores menores de 16 años la ley, les brinda mayor protección, aquí se solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, si son menores de 16 años, esta ley nombrará un representante.

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de su apoderado legalmente autorizado; la ley nos establece como se puede acreditar su personalidad.

a) La ley nos establece en su artículo 692 f.I a la IV, además los trabajadores, patrones y organizaciones, sindicatos - podrán otorgar poder por último a este capítulo encontramos la -

comparecencia de dos o más personas en un mismo juicio; deberán litigar unidas y con un representante común.

En cuanto a la competencia la ley lo regula dentro de los artículos 698 al 761, en los cuales establece la competencia de las juntas de conciliación y arbitraje locales y federales.

Respecto a impedimentos y excusas establece las causas -- por las cuales los representantes del gobierno, de los trabajadores o patrones, la parte que conozca de esto deberá hacer la denuncia por escrito; en caso de quien deba excusarse no lo haga.

Otra de las reformas que encontramos; es que con el solo-hecho de dar exacto el domicilio del lugar donde prestó sus servicios, podrá presentar su escrito inicial, esto se permite porque muchas veces el trabajador ignora el nombre del patrón o la razón social, solo con ese dato el actuario deberá notificar cerciorándose previamente que es el domicilio donde debe notificar.

Establece también la facultad del Presidente de la Junta, - Juntas Especiales y los auxiliares de aplicar medios de apremio - en caso de que sea necesaria la comparecencia de las personas a las audiencias, ya sea porque su presencia sea indispensable o - para que estos aseguren el cumplimiento de sus resoluciones.

Referente a las pruebas; la carga de la prueba corresponde al patrón ya que se considera que es el que debe probar ya -- que como se sabe el patrón tiene la obligación de conservar los documentos legales por el término que exige la ley, porque de no ser así se tendrá por cierto lo alegado por el trabajador. Establece además que serán aceptadas como pruebas todas aquellas que no vayan en contra de la moral y el derecho quedando una --- puerta bastante abierta, con esto se exime al trabajador de la - prueba si la junta posee otros medios que le faciliten llegar al

conocimiento de los hechos.

En cuanto a las personas morales la prueba confesional se desahogará por su representante legal, cuando se trate de hechos propios ya sea porque su representante legal, cuando se trate de hechos propios ya sea porque se les hayan atribuido en la demanda o por sus funciones, se podrá citar a absolver posiciones a: directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración; en la empresa o establecimiento así como a la directiva de los sindicatos.

En cuanto a la prueba documental se hace la distinción entre documental pública y privada y los caminos a seguir cuando sea objetada la autenticidad de la documental privada.

Las resoluciones laborales deberán dictarse de la manera más justa posible, no cometiéndose arbitrariedades, basándose en hechos y fundamentos legales.

El procedimiento ordinario ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Encontrando que para agilizar el proceso se llevará en una sola audiencia: a) demanda, b) excepciones y c) ofrecimiento y admisión de pruebas, esto se efectuará si las partes no acuden a la audiencia conciliatoria, esta audiencia busca simplificar las cosas; a dicha audiencia las partes deberán acudir sin abogados patronos, asesores o apoderados con la finalidad que no estén asesorados y actúen influenciados, en caso de que no logre una conciliación, el Presidente de la Junta Especial celebrará la audiencia aunque no se presenten las partes, la audiencia se efectuará, si el autor no se presenta a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por reciprocidad en vía de demanda; su comparecencia o escrito inicial, si es el demandado el que no se presenta, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

El procedimiento de huelga lo encontramos regulando en el capítulo XX, por su naturaleza procesal los artículos; 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, ahora loos encontramos consignados en la parte procesal en los artículos: 920, 921, 922, 923, 924, -- 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933. 934, 935, 936, 937 y 938, los artículos de nueva creación son el:

"Artículo 923.- 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 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.

Artículo 924.- 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 devenidas, 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 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".

La finalidad perseguida era evitar que el patrón celebrara juicios simulados para no cumplir con sus obligaciones.

Artículo"926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, 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".

En este artículo encontramos que se agrega que esta audiencia solo se podrá cambiar a petición de los trabajadores -- por una sola vez, esto fué con la finalidad de evitar que se -- den prórrogas al emplazamiento a huelga.

En cuanto a la preferencia de créditos la ley establece como se substanciarán estos.

El procedimiento paraprocesal o voluntario es con la finalidad de que se pida la intervención de la Junta ya sea por su naturaleza o porque la parte que se interesa en esto lo solicite, sin que se busque crear cierto conflicto por medio de este procedimiento se puede:

- a) Preparar los juicios
- b) Para que se otorguen depósitos o fianzas los cuales deberán ser comunicados a alguna persona.
- c) La tramitación de la suspensión de repartos adicionales de utilidades, ordenados por la S.H.C.P. Cuando el patrón impugna la resolución por la vía fiscal.
- d) Para cuando se celebren convenios entre trabajadores, sindicatos, patrones y se necesite la aprobación de la junta de conciliación y arbitraje.
- e) En los casos de rescisión del artículo 47 el patrón podrá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar se notifique al trabajador.
- f) Por último encontramos la sanción para aquellos apoderados y representantes del trabajador y procurador de defensa, que no asistan a dos o más audiencias o se abstengan de promover por más de tres meses sin justificación.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Jorge Sayeg Helú.
Introducción a la Historia Constitucional de México.
México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
U.N.A.M. 1978 pág. 27
2. Ibidem, pág. 88
3. Ibidem, pág. 89
4. Juan Francisco Rocha Bandala y José Franco.
La competencia en Materia Laboral.
México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, 1975.
Pág. 17
5. Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo,
México, Editorial Porrúa
1938, pág. 88
6. Ibidem, pág. 88 y 89
7. Ibidem, pág. 89 y 90
8. Juan Francisco Rocha Bandala y José F. Franco.
La competencia en Materia Laboral,
México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor,
1975, pág. 90.
9. Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo,
México, Editorial Porrúa,
1938, pág. 90
10. Nestor D. Buen Lozano
Derecho del trabajo
Volumen 1º, 5ª Ed. México.
Editorial Porrúa,
1984, pág. 301
11. Juan Francisco Rocha Bandala y José F. Franco
La Competencia en Materia Laboral.
México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor.
1975, pág. 18

12. Ibidem, pág. 19
13. Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo,
México, Porrúa 1938, pág. 91
14. Ibidem, pág. 100
15. Juan Francisco Rocha Bandala y José F. Franco.
La competencia en Materia Laboral,
México, Cárdenas Editor y Distribuidor,
1975, pág. 22
16. Alberto Trueba Urbina.
Evolución de la Huelga,
México, Editorial Botas
1960, pág. 106
17. Juan Francisco Rocha Bandala y José F. Franco:
La Competencia en Materia Laboral,
México. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor
1975, págs. 22 y 25
18. Ibidem, pág. 27
19. Alberto Trueba Urbina
Evolución de la Huelga
México, Porrúa
1960, pag. 106 y 108
20. Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo,
México, Porrúa 1938, pág. 102
21. Ibidem, pag. 104
22. Ibidem, pág. 104
23. Ibidem, pág. 106
24. Sayeg Helú Jorge.
El Constitucionalismo Social Mexicano, Tomo IV.
México, Cultura y Ciencia Política
1974, pág. 282

25. Foro Laboral, Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo. No. 5 México, Popular de los Trabajadores, pág. 314.
26. Nestor D. Buen Lozano.
Derecho del Trabajo, Volúmen 19.
5a. ed.
México, Porrúa.
1984, pág. 314.
27. Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo.
México, Porrúa
1938, pág. 113.
28. Jorge Zayeg Helú.
El Constitucionalismo Social Mexicano, Tomo IV
Cultura y Ciencia Política,
1974, pág. 274.
29. Ibidem, pág. 294
30. Ibidem, pág. 296
31. Ibidem, pag. 298
32. Ibidem, pág. 299.
33. Alberto Trueba Urbina.
Nuevo Derecho del Trabajo,
6a Ed,
México, Porrúa,
1981, pág. 99 y 102
34. Ibidem, pág 103.
35. Alejandro González Prieto.
Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931.
México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
1981, pág. 72.
36. Ibidem, pág. 73
37. Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
Revista Mexicana del Trabajo, Tomo IV,
México, 1981
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 105.

38. Ibidem, pág. 105
39. Ibidem, pág. 108
40. Ibidem, pág. 108
41. Mario de la Cueva
Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,
8ª Ed.
México, Porrúa,
1982, pág. 56
42. Ibidem, pág. 58
43. Ibidem, pág. 58
44. Ibidem, pág. 60
45. Juan Francisco Rocha Bandala y José F. Franco
La Competencia en Materia Laboral,
México, Cárdenas Editor y Distribuidor,
1975, pág. 191.
46. Reseña Laboral, Volúmen IV Nº 1
Enero-Febrero, México.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
1980, pag. 84
47. Ibidem, pág. 87
48. Libro de Filosofía del Derecho y Problemas de Filosofía
Social.
Memoria del X. Congreso Mundial Social, Volumen IV.
México, U.N.A.M.
1981, pág. 50
49. Ibidem, pág. 88

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

1. Definición del Derecho de Huelga
2. Objeto de la Huelga
3. La Huelga como derecho protector de la Clase
Trabajadora
4. Requisitos Formales de la Huelga
5. Incidentes de Calificación de la Huelga
6. Medios Jurídicos de solución de los conflictos
de Huelga
7. Limitación al Derecho de Huelga

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

El derecho al ejercicio de huelga lo encontramos consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - en su fracción XVII del artículo 123.

"Las leyes reconoceran como un derecho de los obreros y - de los patronos las huelgas y los paros".

Como se puede observar no era necesario que se discutiera simplemente debía elevarse a rango Constitucional, este derecho - que le pertenece al trabajador.

"En 1917 se consolidó la Naturaleza Jurídica Constitucional de la trilogía del derecho colectivo del trabajo: sindicato - convención colectiva y huelga. Nos parece que podríamos cambiar aquí la colocación de los ángulos: La sindicación y las convenciones colectivas con derechos sustantivos, en tanto la huelga - es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es - un procedimiento o instrumento para imponer una resolución sustantiva. Por lo tanto, el nuevo triángulo sería: la sindicalización y las convenciones colectivas, los ángulos sustantivos de base y la huelga, el ángulo tercero, cuya misión consistirá en - la contemplación de las ubicaciones sociales y económicas para - conquistar, en lucha con el capital y la mejor realización de -- los principios sindicales y la fijación de condiciones humanas - de prestación del trabajo"¹⁾.

Así pues la Constitución consagra como Derecho Constitucional la Asociación Profesional y la huelga, con una jerarquía dentro del orden legislativo, ya que se han convertido en los mejores instrumentos de defensa de los trabajadores.

El derecho de huelga se puede considerar como un medio de legítima defensa de la clase obrera plenamente justificada, ya que con esto se persigue el equilibrio entre los factores de producción, también como una de las bases del Derecho Colectivo del Trabajo.

La huelga es un medio legal permitido con la finalidad de presionar al patrón para obtener mejores beneficios, se debe tener claro que la huelga no termina la relación laboral solo la suspende.

La huelga se va a ejercitar cuando los patrones lesionan los intereses económicos de los obreros.

Los asalariados tienen el derecho de interrumpir en forma colectiva y temporal las labores cuando vean violados sus derechos--- que por ley les corresponden para modificar en su favor las condiciones de trabajo por lo tanto viene a constituir un medio jurídico indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a las personas que detentan al poder económico, ya que la huelga ha sido el medio más idóneo para obligar al patrón a cumplir con sus obligaciones, esto es un medio de coacción, ya que la huelga surge por parte de los trabajadores y las autoridades laborales tienen la obligación de protegerlos.

Así como nuestro derecho fué el primero en hablar de huelga y -- así mismo fué el primero en reglamentarla.

Los trabajadores tienen libertad de unirse para ejercitar el derecho de huelga, pero siempre y cuando se encuadre dentro de lo que fije la ley, siendo este un derecho colectivo debe ser declarado por la mayoría pero con la conciencia individual.

Teniendo por objetivo la huelga, la suspensión de labores, la -- huelga como derecho es realmente un instrumento acelerado de los cambios sociales y particularmente en un derecho del trabajo --- para lograr el equilibrio entre los factores de producción.

Algunos tratadistas nos han dado algunas definiciones sobre huelga, entre las que destacan:

Alejandro Gallardo Folch nos dice:

"Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y -- concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras" ²⁾.

El Licenciado de la Cueva afirma:

"La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen - transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, -- para lograr la satisfacción integral de su necesidad" ³⁾.

Hueck Nipperdey establece:

"La huelga es la suspensión colectiva y concertada del - trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el Capital y con el propósito de reanudar las labores al-

obtener éxito o terminar la lucha" ⁴⁾.

El Maestro J. Castorena, nos dá el siguiente precepto:

"La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores" ⁵⁾.

El Licenciado Baltazar Cavazos propone la siguiente definición;

"Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo -- llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes" ⁶⁾.

Por su parte Hueck y Nippesday indican:

"Huelga es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin tras la extinción de la disputa" ⁷⁾.

El Procesalista Trueba Urbina nos da también una definición:

"La huelga es un derecho de auto-defensa de la clase, -- con carta de ciudadanía en la vida política mexicana" ⁸⁾.

El Licenciado Armando Porrás también nos establece una definición a manera de ensayo:

"La huelga es una manifestación de la lucha de clases, - consistente, en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros en virtud del derecho de auto defensa"⁹⁾.

La nueva legislación laboral mexicana, en el artículo -- 440 define la huelga de la manera siguiente:

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

Dicha huelga se va a llevar a cabo por la mayoría de los trabajadores esto quiere decir la mitad más uno, pudiéndose unir en sindicatos, asociaciones, para hacer respetar sus derechos.

La ley considera que los sindicatos son coaliciones permanentes pero que debemos entender con coaliciones:

"Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un - grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

La Constitución en su artículo 123 fracción XVIII apartado "A", nos establece cuál será el objeto de la huelga:

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

Pero que se debe entender por equilibrio de los facto--res de producción.

En su obra: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ma--rio de la Cueva nos dice:

"El Derecho del Trabajo y los contratos colectivos deben proporcionar a los trabajadores una existencia acorde con la dignidad de la persona humana y en esta idea radica el equilibrio de los factores de la producción, por eso hemos afirmado que --- aquellas empresas que no puedan proporcionar a un trabajador el nivel de vida que reclama el bienestar colectivo, no deben subsistir. El mejor nivel de vida compatible con la existencia de la empresa, en nuestro concepto, la fórmula del equilibrio y de la armonía a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123, concepto, que es a su vez, la traducción de la idea de justicia social"¹⁰⁾.

Referente a esto el Maestro Alberto Trueba Urbina establece:

"El desequilibrio económico se origina, no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa sino cuando por virtud de fenómeno también económicos que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción"¹¹⁾.

En la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional en su título Octavo, artículo 450, nos establece cuál será el objeto de la huelga.

"La huelga deberá tener por objeto:

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

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar -

el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;

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

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

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

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

Asimismo la ley en su artículo 451 fracción I, que se refiere para poder suspender los trabajos.

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

Algunos autores opinan que la fracción I del artículo 451 es necesario para el titular del derecho de huelga que en este caso es el trabajador el cual tiene libertad para coaligarse, unirse, para lograr sus objetivos.

El trabajador tiene plenas libertades para ejercitar el derecho de huelga siempre y cuando no vaya en contra de la ley.

La Suprema Corte de Justicia, ha establecido que no toda violación al contrato colectivo de trabajo debe tener como consecuencia la huelga.

La huelga deberá surgir cuando se tenga como resultado de este incumplimiento un desequilibrio económico, puede suceder que este contrato no exista y el patrón se niegue a celebrarlo y cuando exista el contrato se llegue el plazo de revisión y el patrón se niegue:

El Lic. Baltazar Cavazos en su obra 35 lecciones de Derecho Laboral, nos comenta al respecto de la fracción V que solo se podrán considerar como causas de huelga;

"a) Cuando el patrón se niegue a formar la comisión -- de reparto.

b) Cuando no proporcione la declaración o carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los anexos correspondientes.

c) Cuando no haga el reparto en el término de ley"¹²⁾.

Ya que toda violación que se haga a las disposiciones - sobre reparto de utilidades puede constituir necesariamente la huelga.

Al respecto el Lic. Trueba Urbina, emite su opinión respecto a esta fracción:

"La fracción V se consigna como objetivo de huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades en función de hacer efectivo ésta, ya que en la práctica ha venido resultando nugatorio, salvo contadas-

excepciones en que se da a los trabajadores su participación, - que en ocasiones resulta verdaderamente risible y sarcástico, - pues hay trabajadores que perciben como participación de utilidades ocho y diez pesos"¹³⁾.

La Comisión Nacional de Reparto de Utilidades, fija un porcentaje de un 20%, pero puede suceder que a través de la --- huelga se pueda obtener un porcentaje mayor a través del arreglo a que lleguen las partes, esto es patrón y obreros.

El Autor continúa diciendo:

"Podrá utilizar nuestra teoría en el sentido de que independientemente de las normas de la Ley Federal del Trabajo, - que solo tienen carácter de reglamentarias, se aplicará el derecho social económico, contenido en las fracciones XVI, XVII y - XVIII del artículo 123 constitucional, apartado A, en el sentido de que para conseguir el verdadero equilibrio en relación -- con la participación, en los propios contratos se establecerá - un porcentaje superior al mínimo fijado por la Comisión Nacional, ya que este es simplemente como se ha dicho, un mínimo que puede ser mejorado en los contratos colectivos de trabajo a través del libre ejercicio del derecho de huelga"¹⁴⁾.

Por último encontramos la huelga por solidaridad la --- cual está establecida en el artículo IV, al respecto Baltazar - Cavazos opina:

"Que son improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud de que con ello no se busca el equilibrio entre los factores de producción y en consecuencia no se reúnen - el requisito de fondo ni de forma, ya que el período de prehuel

ga, tiene como finalidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes y en las huelgas por solidaridad no cabe la idea de conciliación porque las partes en conflicto no se encuentran en "desequilibrio"¹⁵⁾.

Suele suceder con frecuencia que el patrón apoya económica y moralmente a la huelga, ya que el móvil de este apoyo -- puede ser la competencia.

Pero si no existe conflicto entre patrón y trabajador -- como se puede dar una solución a un problema que no existe, si bien es cierto que se deben ayudar las clases necesitadas al solidarizarse ¿no se acrecentaría más el problema?

La huelga va a proteger al trabajador de acuerdo a la -- luz de la teoría integral del derecho del trabajo, se muestra -- la huelga no solo como medio para conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, sino también -- como reivindicador de los derechos de la clase trabajadora, mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando -- los elementos de la producción para la realización plena de la justicia social.

La huelga es un instrumento de lucha, es un medio para realizar fines, teniendo como finalidad obtener mejores condiciones de -- trabajo.

La huelga es la mejor forma de auto-defensa que utilizan los -- trabajadores para combatir la superioridad económica de los patrones, convirtiéndose en el mismo instrumento más eficaz, para situar a los trabajadores en un mismo plano de igualdad frente a los patrones.

Mario de la Cueva nos dice que la huelga:

"No necesito ni de doctrinas, ni de teorías para con-

siderar a la huelga como guardián y el ariete de los nuevos derechos sociales de los trabajadores, porque la huelga sirve al -sindicalismo, ante todo, para conservar los beneficios ya obtenidos, y en seguida, porque su gran misión consiste en promover la unión de los trabajadores para la conquista de condiciones cada vez mejores de prestación de los servicios, en espera del advenimiento de una sociedad en la que reina la justicia para todos"¹⁶⁾.

El derecho de huelga es de cada trabajador, pero la cual debe efectuar en forma colectiva, esto viene a significar la libertad y el ejercicio de cada trabajador, esto es para el logro de beneficios mediatos e inmediatos.

"La huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora"¹⁷⁾.

Así pues la huelga es un derecho protector de la clase -trabajadora, debido a que viene a solucionar el conflicto existente entre los que luchan por conseguir mejorar su situación.

La Constitución en su artículo 5 nos establece:

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

También la constitución establece que el trabajador no -podrá ser obligado a prestar trabajos por más de un año, si no -cumple con el año de servicios, no podrá ser obligado por la --- fuerza, ya que solo incurriría en responsabilidad civil. Si se ven violados los derechos del trabajador la constitución -le permite suspenderlos ya que si él no cumple con su trabajo es porque el patrón tampoco cumplió con sus obligaciones.

La ley protege el ejercicio del Derecho de Huelga en su artículo 449.

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

Los empresarios no deben realizar ningún acto para limitar el derecho de huelga, así lo encontramos consagrado en la -- ley en el artículo 133 fracción VII.

"Queda prohibido a los patrones:

... VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los - trabajadores los derechos que les otorguen las leyes".

Dentro de esto podemos establecer el Derecho al ejercicio de la huelga porque mientras no vaya contra las leyes tiene plena libertad de ejercicio.

El artículo 49 de la ley nos establece:

"No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni -- que se dediquen a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolu-- ción de la autoridad competente cuando se ataquen los derchos - de terceros o se ofenden los de la sociedad.

1. Se atacan los derechos de tercero en los casos -- previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituye definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la junta de conciliación y arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo -- puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores -- por causas de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al -- presentarse nuevamente a sus labores.

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

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

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

Otra protección la encontramos en el artículo 447 de la ley:

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

Ya que como decíamos con anterioridad solo se suspende la relación laboral, durante este tiempo, todo queda estático, ya que terminada la huelga los trabajadores pueden regresar a su centro de trabajo.

Una protección más la encontramos establecida en el artículo 924 de la ley:

"A partir de la notificación del pliego de peticiones - con emplazamiento a huelga, deberá suspender 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..."

A partir de este momento el patrón se convierte en depositario, incurriendo en la responsabilidad penal llamada abuso - de confianza, si hace mal uso de las cosas. Esta reforma fué con la finalidad de evitar juicios ficticios.

Al respecto encontramos:

Amparo en revisión 19/76 del Tribunal Colegiado del Sexto Circuito de Unión Mexicana de Armas y Cartuchos, S.A., 6 de - abril de 1975.

"Lo dispuesto por el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que no podrá ejecutarse a partir de la ratificación de sentencia alguna, ni de practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se en---cuentren instalados, tienen como finalidad proteger los intereses de los trabajadores, no permitiendo que se efectúen directamente los bienes pertenecientes a la empresa o establecimiento-emplazado a huelga, es decir, el juicio iniciado en contra de - la empresa, puede seguir su tramitación, mientras los acuerdos-pronunciados no tengan por objeto limitar de alguna manera los-bienes cuya propiedad ostenta el demandante, haciendo nugrato--rio el derecho reclamado por los trabajadores en el conflicto - laboral, pues la suspensión establecida en el mencionado artículo 453 no puede entorpecer la tramitación, de un procedimiento-

aún de ejecución, si este no afecta de manera directa los referidos bienes".

Debemos aclarar que con las reformas procesales del 19 - de mayo de 1980, el artículo 453 paso a ser el 924 de la ley.

Asimismo también encontramos sobre el tema:

El Tribunal Colegiado en Materia Laboral del Distrito - Federal resolvió en el expediente 259/74 de José Coronado Carmo na y Coagraviados, lo siguiente:

"La ley consigna que una vez notificado el emplazamiento de huelga, no podrá ejecutarse sentencia alguna que afecté - los bienes de la empresa. Es posible desde luego, que el privilegio anterior pretenda utilizarse en forma indebida como medio de eludir el cumplimiento de obligaciones legítimas, desafortunadamente con ello gravemente los fines de beneficio colectivo - que persigue la ley, que en realidad el emplazamiento de huelga constituye solamente una manera de protección de intereses. Es obvio que cuando así ocurra no pueda sustentarse la recta de - aplicación del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, fundada sólo en su texto literal y que el juicio de garantías, sea medio hábil de imponer las medidas necesarias para que se res-- taure la legalidad quebrantada maliciosamente.

La supresión de este tercer párrafo es un clamor popular y vox populi, vox dei".

Para poder ejercitar el derecho de huelga, que tiene - por objeto; suspender las labores de una empresa es necesario - que se cumpla con los requisitos que establece la ley.

Las cuales se clasifican en requisitos de fondo; que son el objeto de la huelga y la mayoría de los trabajadores huelguistas - y esto lo encontramos en los artículos 450, 451 fracción II de-

la ley.

Y de forma: la ley los consagra en el artículo 920, los cuales analizaremos a continuación.

Artículo 450.- "La huelga deberá tener por objeto:

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

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

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;

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

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

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

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales - a que se refieren los artículos 339 bis y 419 bis".

El objeto de la huelga es el equilibrio entre los facto

res de la producción del capital y el trabajo y el derecho al -- ejercicio de la huelga aparece cuando surge este desequilibrio.

J. Jesús Castorena al respecto dice que se trata de un - derecho que nace si se reúnen dos condiciones;

"I.- La existencia de un conflicto colectivo, el desequi libro:

2.- Y que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto, el factor trabajo de la empresa.

El objeto de la huelga es la solución de ese conflicto.

El factor trabajo es la mayoría de trabajadores de la - empresa" 18).

En la demanda se debe precisar el objeto de la huelga; el titular del derecho de huelga, es la coalición de trabajadores, los autores coinciden en opinar que el fundamento del objeto de la huelga se puede encontrar en las fracciones I, II y -- III de la ley, ya que son las que se encargan de conseguir el - equilibrio entre los diversos factores de la producción, armoni zando los derechos del trabajo con los del capital.

En cuanto a la fracción II donde se establece como objeto de la huelga la celebración o firma del contrato, del contrato-ley - así como su cumplimiento y revisión siendo exclusivo, esto de - los sindicatos ya que se considera que hay desequilibrio cuando no exista contrato colectivo de trabajo en la empresa o contra to ley en la industria o en la rama económica de una región o - del país o cuando exista dicho contrato es violado.

El Lic. Armando Porras opina que debe aplicarse el cri terio de J.J. Castorena cuando afirma:

El derecho de huelga constituye el medio no para que el patrón se decida a celebrar el contrato, sino para que en realidad lo celebre" 19).

Se debe aclarar que no debe ser un sindicato previamente establecido, puede ser que al momento de suscitarse el problema se unan y decidan constituirse en sindicato para defender sus derechos, pero por "coalición" debemos entender la unión transitoria de trabajadores.

"La huelga como fenómeno colectivo es producto de la manufactura y del maquinismo y se perfeccionó, tanto en su estrategia como en su táctica, tan luego como el sindicalismo fué el medio de que se valió el proletariado para defender sus intereses comunes" 20).

La ley en su artículo 451 fracción II:

"Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III--- del título séptimo..."

El artículo 397 nos establece cada cuando se deberá revisar el contrato colectivo.

"El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399".

En el artículo 398 se establecen las normas a seguir -- para la revisión del contrato colectivo:

I. "Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos".

El artículo 399 nos establece el tiempo en que deberá realizarse la revisión del contrato colectivo.

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

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste es mayor de dos años;

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

"Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y en su defecto, a la fecha del depósito. Para la revisión del contrato-ley se establece: Dicha revisión la puede solicitar los sindicatos de trabajadores o los patrones que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, esta solicitud se deberá presentar noventa días antes del vencimiento del contrato aclarando la ley por lo menos este tiempo y deberá ser ante la Secreta

ría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Distrito Federal, una vez que fué recibida la solicitud, se deberá cerciorar que son la mayoría, ya cumplido esto, se convocará a los sindicatos de patrones y a los patrones que resulten afectados a una reunión en la cuál estará al frente el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el gobernador del Estado o territorio o por el jefe del Departamento del Distrito Federal o el representante que designen " 21) .

Baltazar Cavazos opina sobre el reparto de utilidades:

"Corresponderá también a la jurisprudencia el determinar en qué casos se viola el equilibrio entre los factores de la producción por el incumplimiento de disposiciones relativas a participación de utilidades, ya que puede darse el supuesto de que el incumplimiento de algunas disposiciones sobre participación no cause el desequilibrio que resulta indispensable para que las huelgas sean consideradas como ilícitas.

Consideramos que en estos casos podría estimarse como motivo de huelga tres supuestos:

1. Cuando el patrón se niegue a formar la comisión.
2. Cuando no se entregue a los trabajadores la carátula y
3. Cuando se niegue a realizar el pago, sin embargo en realidad ni siquiera en estos casos podría hablarse del desequilibrio, ya que la participación de utilidades no forma parte del salario " 22) .

Las huelgas por solidaridad son aquellas en las que no existe conflicto en la empresa, pero los trabajadores apoyan a

sus compañeros de otra empresa que tienen conflictos con su patrón o patrones, muchas veces suele suceder que los patrones apoyen estas huelgas, maxime si se trata de la competencia, --- aquí vamos a encontrar como suele suceder dos criterios:

PRIMER CRITERIO de apoyo a las huelgas por solidaridad:

a) "Tiene por finalidad establecer el equilibrio entre los factores de producción, su fundamento legal se encuentra en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

b) Es un movimiento clasista.

c) Es una huelga subsidiaria" 23).

Además se argumenta que se ha llegado a estas huelgas, debido a que el trabajador ha ido adquiriendo día con día conciencia de clase.

De las argumentaciones en su contra encontramos en la exposición de motivos de 1931, que estas crean conflictos;

"La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen quejas contra su patrón, no deben autorizarse que le causen perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia".

Mario de la Cueva al referirse al objeto de la huelga por solidaridad manifiesta:

"1) No tiene por finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrono;

2) Su objetivo es testimoniar simpatía o solidaridad hacia un grupo de trabajadores en huelga y presionar por la generalización del conflicto para que se resuelvan favorablemente las peticiones de los huelguistas principales;

3) De estos dos caracteres deriva que la huelga por solidaridad, sea subordinaria de una huelga principal"²⁴⁾.

Se considera la huelga subsidiaria violatoria del artículo 123 fracción XVIII constitucional.

Otro de los requisitos de fondo es la mayoría de los trabajadores, ya que la huelga se debe llevar a cabo por el interés común de la mayoría de los trabajadores, cuando hablamos de mayoría nos estamos refiriendo a la mitad más uno de los trabajadores de cada empresa, por la mayoría a que se refiere la fracción II del artículo 451 de la ley;

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

Sólo se podrá promover como causa para solicitar la declaración de inexistencia de huelga, esto lo encontramos establecido en el artículo 929 de la ley el cual analizaremos posteriormente, pero esta mayoría debe ser posterior al estallamiento de la huelga pero no antes de la suspensión del trabajo.

El artículo 931 nos indica el paso a seguir si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores.

La razón legal de este artículo frente a la problemática ¿qué si los trabajadores de confianza se pueden considerar o no para el recuento?

En una de las resoluciones emitidas por la sala encontramos:

Expediente 197/47 Toca 1970/42 de la fábrica de hilos -- "El Salvador": en la cual se resuelve lo siguiente:

"No puede aceptarse la tesis de que el derecho de huelga corresponda, aisladamente, a los sindicatos minoritarios o a cada una de las categorías, profesiones o gremios que existan dentro de una empresa, los empleados de confianza no deben ser considerados en el recuento, Los familiares del patrón si pueden contar, si se acredita que tienen el caracter de trabajador".

En cuestiones de recuento se debe considerar:

1.- No se tomarán en cuenta para el recuento a los -- trabajadores, que hubiesen ingresado posteriormente a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

2. - Los trabajadores que fueron despedidos por el patrón después de la presentación del escrito, se tomarán en cuenta para el recuento ya que se considera que el patrón está obrando de mala fé.

3.- En este punto encontramos como el anterior cuando los trabajadores sindicalizados después de presentar el escrito se les aplicará cláusula de exclusión, si se tomaran en cuenta-

para el recuento.

Al respecto encontramos en el tomo XLVIII, 29 de abril de 1936, pág. 1814 :

"Si en el momento de estallar su movimiento de huelga to avía presta servicio en la empresa trabajadores a quien se les aplicó la cláusula de exclusión, estos, por no hacer ningún dis tingo la ley puede contar para el efecto de determinar si hay o no mayoría de huelguistas y las Juntas están obligadas a tomar-- los en cuenta".

4.- Los empleados de confianza no se podrán considerar - para el recuento debido a que para la ley, no se consideran trabajadores como son los: Gerentes, Administradores y Directores.

5.- En cuanto a los familiares del patrón si contaran para la huelga, siempre y no se encuentren dentro de las limitaciones señaladas por el artículo 931 de la ley; y

6.- Por último respecto a los trabajadores que renun-- cian antes o después de la presentación del pliego petitorio, -- ante la autoridad correspondiente no contarán.

En cuanto al requisito de forma consiste en la presentación del pliego de peticiones, esto es el escrito de emplazamiento a huelga.

Como acto jurídico que es, se deben cumplir ciertos requisitos, es obligación del trabajador manifestar sus pretensiones, dando sus razones, ya que si no se le hacen saber estas, no podrá dár sele ninguna solución para evitar el conflicto.

La ley en su artículo 920 nos establece los requisitos-

que debe cumplir el escrito de emplazamiento a huelga.

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

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en 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 suspenderán las labores, o el término de prehuelga :

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

Ya con el escrito de emplazamiento el patrón podrá aceptar la totalidad o parcialmente y en el último caso, solicitar

su discusión en este caso la Junta deberá en la mejor disposición de ayudar a solucionar el conflicto obrero patronal o definitivamente no aceptarlo en este caso si reúne los requisitos que establece la ley se declarará la huelga,

En el emplazamiento deberá ir incluido:

a) En caso de que se trate de revisión de contrato colectivo, se necesita una copia para cada uno en caso de que se trate de la celebración o revisión de éste.

b) Especificar claramente el objeto de la huelga.

c) Las pretensiones de los trabajadores hacia el patrón o patronos.

d) La determinación de ir a la huelga, si no quedan satisfechas las peticiones dentro del plan establecido para que sea declarada, el cual corre a partir del momento en que se le emplaza dejando claro el día y hora de la suspensión de las actividades.

Además a la Junta se le deberá entregar una copia para que ésta lleve el control, la formación del expediente".

El Lic. Armando Porras López nos da los principales efectos del emplazamiento de huelga que son:

"El primer efecto es señalado por la misma ley en forma clara y precisa; el patrón, al ser notificado del emplazamiento, será considerado como depositario e interventor del centro del trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a su cargo.

El segundo es que las Juntas de conciliación y Arbitraje celebren conciliación. La autoridad y las partes, trabajadoras y patronos tienen la obligación ineludible de conciliar, pues el interés de los conflictos de trabajo, ya que lo hemos dicho, es de orden público".²⁵⁾

El artículo 922 fija el plazo para la contestación:

"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".

La función que tiene la Junta de conciliación y Arbitraje es la conciliación esto es la solución del problema sin llegar al conflicto, la conciliación es una figura obligatoria, --- siendo un deber asistir a la audiencia conciliatoria que cita la junta a la cual no se le dará ningún calificativo, esto es, no se juzgará.

El artículo 927 de la ley nos establece las normas a las que deberá sujetarse la audiencia de conciliación:

"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.

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

III. El presidente de la Junta podrá emplear los medios

de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderá por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía.

Las resoluciones emitidas por las juntas de conciliación y arbitraje, lo que conocemos con el nombre de incidentes de calificación de la huelga, debe solo examinar si llena los requisitos que establece la ley de fondo y de forma para el ejercicio - al derecho de huelga".

En el artículo 123 constitucional, encontramos la clasificación de la huelga.

"Las huelgas será lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los - servicios públicos, será obligatorio para los trabajadores dar - aviso con diez días de anticipación, a la junta de conciliación- y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las - personas o las propiedades, o en su caso de guerra cuando aque--llos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

La huelga lícita; se define en base al objeto que es económico, esto es conseguir el equilibrio entre los factores de -- producción capital y trabajo; se deben reunir los requisitos de fondo.

Entenderemos por lícito, aquello que está conforme a de-

rechc.

El artículo 445 nos establece cuando se considera una -- huelga ilícita;

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

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno".

Artículo 933.- "En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta ley .

Artículo 934.- Si la junta de conciliación y arbitraje declara que la huelga es ilícita se darán por terminadas las re laciones de trabajo de los huelguistas".

En estos casos la huelga se declarará ilícita por ser - contraria a derecho.

La huelga será existente cuando haya cumplido con los requisi-- tos de fondo y de forma esto lo encontramos establecido en el artículo 444 de la ley.

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

El Lic. Armando Porras López, nos indica los efectos de la huelga legalmente existente:

"1. Las autoridades tendrán la obligación de respetar

el movimiento huelguístico.

2. Las autoridades darán toda clase de garantías a -- los trabajadores huelguistas.

3. Los patrones tendrán la obligación de respetar el movimiento de huelga y no realizar actos cuya finalidad sea la - de sustraer de la negociación o de realizar actos que en forma - directa o indirecta perjudiquen el movimiento.

4. Los terceros interesados tendrán sus derechos expeditos que podrán ejercitar en términos de ley, pero respetando - siempre el movimiento de los trabajadores"²⁶).

No es necesario la declaración de la existencia de la -- huelga ya que solo a petición de partes declarará el incidente - de inexistencia, siempre y cuando nos establece el artículo 929- de la ley;

"Los trabajadores y los patrones de las empresas o esta- blecimientos afectados, 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 in- existencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo - 459 por no haber cumplido los requisitos establecidos en el ar- tículo 920 de esta ley.

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

Entre los incidentes de calificación que dicta la junta de conciliación y arbitraje encontramos el incidente de la de- claración de inexistencia de la huelga, esto es que no cumpli- con los requisitos que establece la ley, para que tenga el reco- nocimiento debido y pueda surtir efectos legales:

El artículo 459 establece cuando la huelga será declarada inexistente:

"La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

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

No se podrá declarar la inexistencia de una huelga por causas distintas a las que señalan las fracciones anteriores".

Opera la inexistencia cuando se omitan algunos de los requisitos de fondo y de forma.

El artículo 929 establece el plazo para declararla inexistente:

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados podría solicitar de la junta de conciliación y arbitraje, dentro de las sesenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declara la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459- o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

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

El artículo 930 nos indica que se debe observar para la declaración de inexistencia:

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

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

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

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

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

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

En caso de que se declare inexistente la huelga por parte de la junta se deberá hacer lo que el artículo 932 establece:

"Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

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

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores -- dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

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

Entre las pruebas que encontramos para la calificación es el recuento de los trabajadores esto con el fin de comprobar, si fué o no declarado por la mayoría de los trabajadores.

No existe distinción entre trabajadores sindicalizados y

no sindicalizados; ya que es un derecho de los trabajadores y - por lo tanto son ellos quienes les corresponde dicha titularidad.

Respecto al recuento lo encontramos en el artículo 931, - si se ofrece como prueba dicho recuento en aquellos casos en que la solicitud de inexistencia se fundamente en que la huelga fué declarada por la minoría de los trabajadores que laboren en la - empresa se observará lo siguiente:

"Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajado-- res, se observarán las normas siguientes:

I. La junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse;-

II. Únicamente tendrá 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 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".

El artículo 459 establece cuando la huelga será legalmente inexistente, cuando se declare por una minoría, cuando no se este ante lo que establece el artículo 450 que establece el objeto de la huelga, cuando no se cumple lo que establece el artículo 452, el escrito a emplazamiento de huelga, se deberá ajustarse únicamente a lo anteriormente señalado.

"Nos dá lo que se requiere para suspender los trabajos, que tengan por objeto alguno de los señalados en la ley, que -- esta suspensión sea declarada por la mayoría y que se cumplan los requisitos del escrito de emplazamiento a huelga.

Opinión del Lic. Carlos Roel en contra:

"Y para la mayor injusticia, quiere la L.F.T., que para declarar una huelga, basta una simple mayoría.

Así que un solo voto puede decidir la suerte de muchos trabajadores. Quinientos un huelguistas obligan a cuatrocientos noventa y nueve no huelguistas a dejar de trabajar y a sus familias muchas veces sin sustento contra su voluntad. Y si eso no es violatorio del artículo 5º Constitucional. No sabemos que cosa puede serlo" 27).

finalmente hablaremos de la huelga justificada, la cual encontraremos consagrada en el artículo 937:

"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 éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

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

El patrón tiene la obligación de pagar los salarios caídos así lo establece el artículo 937 de la ley;

"Si el conflicto, motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

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

El Lic. Mario de la Cueva establece como ejemplo:

"Si la junta decide que existió el incumplimiento del contrato de trabajo colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonables y justas, lo que conlleva la tesis de que la oposición no fué justificada, deberá declarar que los motivos, esto es, las

causas que llevaron a los trabajadores a la huelga, fueron imputables al patrón y lo condenará al pago de los salarios de los días holgados; estaremos en presencia de una huelga justificada".
28)

Por su parte el Maestro Trueba Urbina dice lo siguiente:

"La huelga imputable o justificada es aquella en que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiese sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga imputable al patrón es aquella en que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la huelga: la base para la declaración de imputabilidad e ininputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiese declarado lícita o inexistente".²⁹⁾

Mientras el que posee los medios de producción lucha -- por mantenerse en la posición que tiene, el que carece de ellos lucha por alcanzar un nivel de vida más elevado ya que debe reclamar sus derechos.

Esto es mientras que unos luchan por acrecentar sus riquezas, - los otros luchan por lograr el mínimo para subsistir.

"La cooperación de los factores de la producción es exigencia fundamental del régimen capitalista; más como puede reclamar cooperación cuando el capital ha venido ejerciendo tradicionalmente franca explotación del trabajo, en pocas palabras, - el origen de la lucha de clases.

Las pugnas del trabajo se han venido agitando a través de los tiempos condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera que debe pugnar por la reivindicación económica social de los trabajadores; remuneración justa de la forma de trabajo, garantías de sus derechos y socialización de las empresas, el fenómeno de trabajo ofrece serios problemas económicos y so-

ciales y provoca graves conflictos obrero-patronales, puramente obrero-patronales, relacionados con contrato de empleo y sus -- consecuencias lo que viene a justificar la función intervencionista del estado moderno, manifestada en la especie por la expedición de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje - para solucionar los conflictos contenciosos del trabajo, para - que a través de la jurisdicción laboral logran pacíficamente la reivindicación de sus derechos y el consiguiente cambio total - de las estructuras económicas" ³⁰⁾.

Consideramos conveniente, antes de seguir hablando del conflicto; daremos algunas definiciones al respecto:

Pérez Botija manifiesta:

"Con el nombre de conflictos laborales se alude a las - fracciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo.

Desde un paro, una masa, que pone en peligro la vida de la comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no sanción injusta a uno de sus empleados" ³¹⁾.

Para el Lic. Mario de la Cueva los conflictos son:

"Las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, - en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo" ³²⁾.

El Maestro Trueba Urbina opina:

"La terminología del artículo 123 de la Constitución supone el contenido de los conflictos, como controversias, choques, etc, estableciendo como sinónimo los vocablos de conflictos o diferencias, que hacen defectuosa cualquier definición que toma -- uno como esencia del otro.

En efecto la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 dice:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo...

Y la fracción XXI, expresa:

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje...

A la luz de la filología la sinonimia entre conflictos o diferencias es evidente.

Por tanto, no formulamos ninguna definición concreta de conflictos o diferencias del trabajo, sino que nos conformamos con expresar una idea de éstos en el sentido de que se trata de pleitos o pugnas o malos entendidos entre trabajadores y patrones, sólo entre estos o sólo entre aquellos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales laborales o económicos, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre" ³³⁾.

Los conflictos de trabajo los podemos clasificar en individuales y colectivos, haciendo referencia a los primeros podríamos decir que son aquellos que surgen entre patrones y trabajadores.

Respecto a la segunda entre un grupo o sindicato y uno o varios patrones, así podemos ver que la distinción radica entre los su

jetos que participan y su objeto.

Los que se susciten entre trabajadores y patrones son jurídicos porque van a afectar al contrato de trabajo en algunas estipulaciones y es conforme derecho como se deben resolver.

Tendrán matiz económico cuando afectan a la producción ya que en contramos intereses económicos, podrían ser también colectivos, - laborales del orden público.

Es necesario dar otra salida a la solución de los conflictos laborales que se suscitaban, a partir de la creación del artículo 123 Constitucional; los conflictos fueron llevados por los tribunales de Conciliación y Arbitraje.

El Lic. Trueba Urbina dice al respecto:

"La aplicación de los sistemas de conciliación y arbitraje en los conflictos del trabajo, tan solo vino a significar en la práctica la substitución de la voluntad de las partes en conflicto por quienes intervenían en la conciliación y ejercían el arbitraje para decidir imparcialmente el conflicto; por la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes que son teóricas denominaron de autocomposición y por el arbitraje la substitución de la voluntad de las partes en conflicto se efectuaba a través de un tercero, juez o tribunal, que decidía el conflicto para conservar el equilibrio entre aquéllas, independientemente de las personas en pugna y del fondo de las controversias laborales, esto es la función era meramente objetiva, por cuyo motivo la doctrina estimó el arbitraje como un acto de heterocomposición. Precisamente más adelante los sistemas de conciliación y arbitraje entre los conflictos laborales"³⁴⁾.

Al respecto encontramos en el artículo 123 de nuestra -- Carta Magna en sus siguientes fracciones:

FRACCION XX.- "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje, formada, por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno de gobierno.

FRACCION XXI.- Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente:

Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

El Lic. Mario de la Cueva nos dice:

"La conciliación no concluye necesariamente con la suspensión de las labores, pues es constante que las autoridades del trabajo y las juntas de conciliación y arbitraje procuren la continuación de las pláticas entre los trabajadores y los patronos hasta lograr un acuerdo que ponga final al conflicto y a la huelga.

El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflicto o si se prefiere, todo gira en función de él"³⁵⁾.

Dicha conciliación es para resolver tanto conflictos individuales como colectivos; así encontramos en el tomo 5851/35 que:

"El arbitraje es obligatorio para los patrones y protetivo para los trabajadores"

La conciliación corresponde a las Juntas locales y federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, y en sus respectivas jurisdicciones, así como el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a la comisión sustanciadora de los conflictos en el Poder Judicial Federal.

La conciliación puede evitar el estallamiento de la huelga, porque las autoridades pueden ayudar a que las personas, esto es patrones y obreros dialoguen para llegar a un entendimiento, si llegan a un acuerdo se llegará a dar solución al conflicto laboral.

El artículo 469 nos establece las causas por las que puede concluir la huelga:

"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 partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten al conflicto a su decisión lo que veíamos con anterioridad, el acuerdo conciliatorio entre el trabajador y el patrón ayudan a no hacer más grande el problema".

El artículo 926 nos establece la cita a las partes para una audiencia conciliatoria:

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

La fracción II del citado artículo 469 de la ley se refiere a cuando el patrón acepta las peticiones de los trabajadores, en esta el patrón debe cubrir los salarios que el obrero dejó de percibir.

Francisco Ross Gamez respecto al laudo: que se ha criticado la Constitucionalidad de la relativa al laudo, ya que afirma que contraría los términos de la fracción XX, del artículo --123 constitucional ya que establece:

"Que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la junta de concilia---ción y arbitraje, por lo que la ley reglamentaría ésta, yendo --más allá de la ley que reglamenta, al darle jurisdicción a terceros por encima de la propia Carta Magna. Al respecto la Suprema-Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido en varias ejecuto--rías la constitucionalidad de la fracción III del artículo 469, al estimar que los árbitros deben de considerarse como auxilia--res de las autoridades de trabajo con apoyo en la propia ley de la materia, queda competencia a su intervención y fuerza legal a sus decisiones; es decir que les otorga jurisdicción, caracte--rística ésta que es esencial de toda autoridad. También invoca la Suprema Corte de Justicia la fuerza de la costumbre, al afir--mar que es un hecho innegable la intervención de los arbitros -privados y que ha determinado en nuestro medio por su constante repetición una confirmación de su competencia y fuerza jurídica

respecto de su actuación y de las resoluciones que se pronuncien a los que la ley respectiva les reconoce validez"³⁶).

En cuanto al laudo que emite la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores someten el conflicto a su decisión;

Artículo 937.- "Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenarán a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

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

Esto es potestativo para el trabajador pero obligatorio para el patrón.

Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, conducirá a que:

1. Satisfaga las pretensiones de los trabajadores -- siempre y cuando estén conforme a derecho.
2. El pago de los salarios que dejó de percibir el trabajador.

Si se está ante la huelga por solidaridad el patrón no será condenado al pago de salarios.

En cuanto a las limitaciones al derecho de huelga podemos encontrar:

Respecto al derecho de huelga y a la libertad del trabajo en el artículo 59 constitucional encontramos al respecto algo que se considera de mayor importancia, se argumenta que es con el fin de evitar mayores males y no se dificulte la reanudación de labores cuando sea necesario; así como encontramos -- que nuestra ley limita el ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 935.- "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 convenientes".

A este personal de emergencia no se le debe considerar "Rompe Huelgas", ya que a veces en caso de fuerza mayor que -- cierto número de trabajadores siga laborando en la empresa

Artículo 936.-"Si los huelguistas se niegan a prestar - los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta -- ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta en - caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a -- fin de que puedan prestarse dichos salarios".

Otra limitación que encontramos es la mayoría que como-

sabemos es el 50% más uno, que sucede si en un momento dado el número mayoritario se desintegre ya que lo piensan mejor y deciden no unirse a este movimiento, se solicita el recuento y se observa que el número es inferior entonces se estará ante el artículo 459 y se declara la huelga inexistente.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Mario de la Cueva.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.
México, Porrúa, 1982 pág. 591
2. Armando Porras López
Derecho Procesal del Trabajo
Puebla, Puebla
Editorial Cajica,
1956, pág. 468
3. Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo, México
Porrúa, 1938 pág. 588
4. Ibidem, pág 810
5. J. Jesús Castorena.
Manual de Derecho Obrero,
6ª ed. México
1960, pág. 381
6. Baltazar Cavazos Flores.
35 Lecciones de Derecho Laboral,
4ª ed. México,
Editorial Trillas,
1985, pág. 305
7. Francisco Ross Gamez.
Derecho Procesal del Trabajo
México, (S.E.)
1985, pág. 456
8. Armando Porras.
Derecho Procesal del Trabajo,
Puebla, Puebla
Editorial Cajica,
1956, pág. 407
9. Ibidem, pág. 406
10. Mario de la Cueva.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II
México, Porrúa 1982, pág. 810

11. Alberto Trueba Urbina.
Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
México, Porrúa,
1965, pág. 488
12. Baltazar Cavazos Flores.
35 Lecciones de Derecho Laboral,
4ª ed. México,
Editorial Trillas, 1985, pág. 309
13. Alberto Trueba Urbina.
Nuevo Derecho del Trabajo
6ª ed. México, Porrúa
1981, pág. 371.
14. Ibidem, pág. 371
15. Baltazar Cavazos Flores
35 Lecciones de Derecho Laboral,
4ª ed. México.
Editorial Trillas, 1985, pág. 309
16. Mario de la Cueva.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II
México, Porrúa,
1982, pág. 585
17. Ibidem, pág. 596
18. J. Jesús Castorena.
Manual de Derecho Obrero,
6ª ed. México Yust,
1984, pág. 305
19. Armando Porras López
Derecho Procesal del trabajo,
Puebla, Puebla
Editorial Cajica,
1956, pág. 417
20. Ibidem, pág. 420
21. Baltazar Cavazos Flores.
35 Lecciones de Derecho Laboral.
4ª ed. México,
Editorial Trillas 1985, pág. 333

22. Baltazar Cavazos Flores.
Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada,
7a ed. México, Trillas
1980, pág. 333
23. Armando Porras López.
Derecho Procesal del Trabajo.
Puebla, Puebla
Editorial Cajica,
1956, pág. 420
24. Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo.
Porrúa, 1938
México, pág. 326
25. Armando Porras López.
Derecho Procesal del Trabajo.
Puebla Puebla
Editorial Cajica
1956, pág. 422
26. Ibidem, pág. 423
27. Carlos Roel.
Estado de Derecho de Huelga.
México, Editorial STYLO
1942, pág. 42
28. Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo.
México, Ed. Porrúa.
pág. 609
29. Alberto Trueba Urbina.
Evolución de la Huelga.
México, ed. Botas,
1950, pág. 272
30. Alberto Trueba Urbina.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
México Ed. Porrúa
1971
31. Alberto Trueba urbina.
Evolución de la Huelga, México
Edit. Botas. 1950 pág. 177

32. Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo,
Porrúa, 1938
México, páq. 728
33. Alberto Trueba Urbina.
Evolución de la Huelga.
México, Edit. Botas
1950, páq. 178
34. Ibidem, páq. 189
35. Mario de la Cueva.
Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, .tomo II.
México, Ed. Porrúa
1972, páq. 665
36. Francisco Ross Gamez.
Derecho Procesal del Trabajo,
México, (S.E.),
1978. páq. 481 y 482.

CAPITULO CUARTO

EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

1. REQUISITOS

a) Principales

2. PERIODOS DE HUELGA

a) Gestación

b) Prehuelga

c) Huelga Estallada

3. ARTICULO 923

a) Exposición de motivos

b) Objetivo

c) Finalidad

d) Realidad

e) Jurisprudencia

EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Como hemos mencionado con anterioridad la huelga es un derecho el cual todos los trabajadores pueden ejercitarlo, cuando el patrón no respeta lo que de acuerdo a la ley les corresponde así mismo les dá la posibilidad de poder hacer respetar sus derechos violados mediante la huelga.

Este ejercicio al derecho de huelga se puede considerar como la única y efectiva arma del trabajador, así pues la huelga es un derecho social. la cual encontramos su fundamento en el derecho escrito, la huelga ha sido un instrumento de lucha de la clase laborable para que mediante la suspensión del trabajo logre el mejoramiento de sus condiciones o que el patrón cumpla con lo prometido.

El Lic. Trueba Urbina, nos indica que excepcionalmente puede tener además por objeto el reparto de utilidades.

Francisco Ross Gamez comenta:

"Es indispensable que se entienda, que según lo hemos sostenido de acuerdo con la propia esencia y fundamentación constitucional derivada de la fracción XVIII del artículo 123, el derecho de huelga no puede concebirse si no es en función del equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo. Si el ejercicio de ese derecho se aparte de tal finalidad, la huelga en ningún momento podía ser considerada lícita y en el supuesto de llegar a estallar, tendría que ser declarada huelga inexistente"¹⁾.

Los requisitos principales de la huelga se pueden clasificar en tres:

- a) Requisitos de forma
- b) Requisitos de mayoría obrera
- c) Requisitos de fondo

El Lic. Trueba Urbina nos señala que debemos entender por requisitos:

"Requisitos es, en virtud de lo expuesto, un elemento esencial del acto jurídico"²⁾.

Esta huelga deberá llevarse a cabo por una coalición de -- trabajadores.

Se considera que la coalición tiene el mismo fin que el - sindicato.

"Es reunión al amparo de un acuerdo de un grupo de trabajadores, siendo entonces una asociación momentánea de trabajadores, pero consolida una situación permanente de condiciones de trabajo. Esta observación determinó la idea de que el sindicato es una coalición permanente; se iguala al sindicato"³⁾.

Aunque en principio deciden unirse para la solución del - conflicto ya resuelto esto, sucede que si no se tenía sindicato formen este para futuros problemas que pueden llegar a suscitar se.

Ya reunidos para poder ejercitar dicho derecho se requie-

re lo que establece el artículo 450 de la Ley pero además deberá ser declarada por la mayoría de los trabajadores que laboren en la empresa entendiéndose por mayoría el cincuenta por ciento más uno, pero dicha mayoría se deberá establecer después de la huelga y no previamente al estallamiento, dicha mayoría se maneja para el recuento de los trabajadores como prueba para el incidente de calificación de la huelga.

Deberá tener por objeto lo que establece el artículo 450 de la ley citada con anterioridad lo cual podríamos resumir:

- a) Conseguir el equilibrio entre los factores de producción.
- b) Obtener la revisión del contrato colectivo al terminarse su vigencia o realizar su celebración por no existir.
- c) Obtener la revisión por parte del patrón del contrato-ley o se efectúe su celebración.
- d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato ley, en las empresas donde fué violado.
- e) Exigir que se cumplan las disposiciones legales respecto al reparto de utilidades.
- f) La huelga por solidaridad
- g) La revisión de los salarios contractuales.

El artículo 448 nos indica qué sucede cuando se ejercita el derecho de huelga:

"Suspender la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendiente 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".

Como requisito de forma para poder ejercitar la huelga se requiere:

Presentar un escrito por duplicado en el cual se anunciará su decisión de ir a la huelga si no son satisfechas sus pretensiones, debiéndose especificar claramente el objeto y lo que pretenden, en caso de que la empresa se encuentre en otro lugar distinto se presentará ante la autoridad del trabajo más próxima o autoridad política de mayor jerarquía, la autoridad que realice el emplazamiento, regresará el expediente dentro de las 24 -- horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dicho -- aviso de ir a la huelga deberá ser cuando menos con seis días de anticipación a la fecha que se tiene establecida para suspender las actividades y en caso de ser servicios públicos con diez --- días, el término empezará a correr a partir del día y hora que -- el patrón quede notificado.

Si llega a faltar alguno de los anteriores requisitos se-- tendrá por una huelga inexistente.

La huelga pasa por tres etapas o períodos a saber:

1. Gestación
2. Pre-huelga
3. Huelga estallada

La gestación es aquella que se inicia cuando los trabajadores se coaligan para defender sus intereses, que han sido violados.

"Cuando háy sindicato, ya no se requiere el acto primario de la coalición, porque el sindicato por definición de la propia ley es una coalición permanente; esto es que supone que el sindicato cuando ya tuvo su requisito implícitamente se le concedió personalidad y por lo tanto la facultad de ejercitar y cada una de las acciones individuales y colectivas.

La propia ley exige el registro del sindicato para que se pueda legitimar y ejercitar las acciones correspondientes"⁴⁾.

Se elabora el pliego petitorio donde se establecerán claramente sus pretensiones, especificando debidamente el objeto de la huelga; en esta etapa solo intervienen los trabajadores.

El libro 35 lecciones laborales de Baltazar Cavazos encontramos la definición de gestación:

"Este tiene su origen desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan para la defensa de los intereses comunes"⁵⁾.

Respecto de la reunión de los trabajadores, Máximo Leroy nos dice:

"La asamblea general es la que declara la huelga; y a la opinión que obtiene mayor número de votos es justo que beneficien los votos de los abstencionistas, ya sea que la votación declare o de por terminada la huelga. Este procedimiento que tiene por consecuencia dar más realce a las decisiones colecti-

vas, se explica muy comunmente por una idea de mandato tácito" 6).

Se entiende por prehuelga nos dice Agustín Monroy:

"Al tiempo que media entre el emplazamiento al patrón y la suspensión de labores" 7).

Sigue diciendo el autor:

"El período de prehuelga, tiene por objeto por una parte dar oportunidad a la autoridad para intervenir y tratar de conciliar los intereses de las partes, y por otra conceder al empresario un término razonable que le permita precaver en lo posible los datos inherentes a la suspensión de labores" 8).

Dicha etapa se inicia con la notificación y emplazamiento de huelga y termina seis o diez días estos últimos para servicios públicos después del día y hora de que se notificó al patrón.

Por servicio públicos se deberá entender:

Artículo 925.- "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 refiere a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio".

Pero desafortunadamente no existe un término para la pre

huelga, en ocasiones se prolonga por meses y el patrón por este tiempo sigue fungiendo como siempre depositario de los bienes -- esta etapa es resultado del acto jurídico, la cual tiene como característica buscar la conciliación entre las partes en conflicto con la finalidad de armonizar sus intereses por lo que para ello debe tener lugar una audiencia conciliatoria.

Por otra parte, este período es un procedimiento que ha sido impuesto por la ley de la materia para que la suspensión de la materia quede protegida.

Esta etapa se considera como la más importante.

Tenemos como efectos de la prehuelga:

1. Constituye al patrón como depositario de los bienes -- por el tiempo que dure la prehuelga.

2. Durante este período el patrón no podrá realizar ningún negocio sobre estos; embargo, aseguramiento, desahucio o alguna otra diligencia ya que si lo hace incurrirá en delito.

3. La prehuelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica y de las solicitudes que se presenten ante la junta.

4. Las autoridades deben respetar el derecho de huelga y dar a los trabajadores las garantías necesarias, si lo que se pretende está conforme a derecho.

Se consideran elementos esenciales del emplazamiento a -- huelga:

a) Las peticiones de los trabajadores.

b) Y el aviso de que en caso de no ser satisfechas se --

estallará la huelga.

El artículo 920 nos señala lo que deberá contener el escrito de emplazamiento lo que podríamos resumir:

- a) Deberá dirigirse al patrón.
- b) Deben dejar claramente establecido en su escrito lo que pretenden.
- c) Señalar debidamente el objeto de la huelga.
- d) Se debe anunciar que en caso de no ser satisfechas -- las pretensiones de declarará la huelga.

Mario de la Cueva nos establece:

"El emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores - en un establecimiento, empresa o rama de la industria, o en fórmula breve: es el principio de la lucha por la justicia social" 9).

El artículo 921 nos indica la responsabilidad del Presidente de Junta o las que establece el artículo 920 fracción II.

"... 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..."

"El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje -- o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta

ta y ocho horas siguientes a la de su recibo".

Y a su vez el patrón deberá dentro de las 48 horas siguientes a la notificación deberá contestar; así lo establece el artículo 922.

El artículo 924 nos señala la suspensión de todo procedimiento judicial contra la empresa;

"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 salario del trabajador;

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

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

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes a los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refiere 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".

Las actuaciones de las Juntas se deberán efectuar en días y horas hábiles; si no se practican en estos términos se podrán anular.

Los únicos días que no se consideran hábiles son las vacaciones que se conceden al personal los feriados, domingos y descansos obligatorios.

Se tienen como horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, las notificaciones y citatorios surtirán efectos desde el momento de hacerlas.

Durante esta etapa es obligación de la Junta de Conciliación tratar de avenir a las partes para evitar la huelga, la razón por la que la conciliación se lleva a cabo en esta etapa es porque de tratar de conciliarlos en la tercera etapa que es la huelga, resultaría difícil, ya que los ánimos de ambas partes se encuentran exaltados.

El artículo 926 nos establece al respecto:

"La junta de Conciliación y arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la inexistencia o inexistencia, justificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez".

Esta conciliación se ajustará a lo que nos establece el artículo 927;

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la junta resolverá pre

viamente 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.

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

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

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

En esta etapa vamos a encontrar lo que nos establecen sobre los trabajadores llamados de emergencia los artículos 935, y 936 respectivamente.

"Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores para que sigan ejecutandose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y la 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 convenientes".

A este personal se le denomina de emergencia ya que la empresa puede tener serios problemas al intentar reanudar sus labores, resuelto todo el problema.

Si los trabajadores se niegan a prestar el trabajo no se les podrá obligar de acuerdo a lo que establece el artículo 59- Constitucional;

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial..."

La ley establece los trabajos que deberán seguirse prestando;

Artículo 466.- "Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios.

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

II. En los hospitales, sanitarios, clínicas, demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento".

A dichos trabajadores no se les podrá tomar por rompohuelgas. Las autoridades de trabajo tienen la obligación de dar todas ---

las garantías necesarias para que los trabajadores de emergencia cumplan el trabajo que les fué encomendado si resulta necesario ampliar el número después de la designación la ley lo permitirá. Como ya mencionábamos con anterioridad se tiene un período para el estallamiento que es de seis días para la empresa privada y diez días para la empresa pública; pero referente al tiempo que dura la pre huelga no hay nada establecido, esto debería tener un período mínimo y un máximo, ya que al no fijar término se podría prestar a que actúe de mala fé algún sindicato y la pre huelga se prolongue por un tiempo considerable.

Al respecto encontramos tres sentidos:

Primero.- Donde se argumenta que se le debe pedir el consentimiento a la otra parte esto es al patrón; que la prórroga quede a voluntad del trabajador ya que son sus intereses los que están en juego.

Segundo.- En esta encontramos la tendencia a que la prórroga sea bilateral ya que la huelga afecta a ambas partes.

Tercera.- En este se busca se fije un término en la ley -- así como se le fije para estallar la huelga.

Comunmente esta prórroga se realiza de común acuerdo entre las partes; a excepción de los establecimientos de servicios públicos en donde las autoridades de trabajo pueden requerir al -- sindicato a que prorrogue, así como aceptar en representación -- del patrón.

La prórroga en virtud, de todo lo anterior podemos afirmar que el período de pre huelga no es una restricción al derecho de huelga.

Como última etapa encontramos el estallamiento de la huelga; esto sucede cuando las partes del conflicto no logran ponerse de acuerdo, los trabajadores paralizan las actividades en el centro de trabajo y dicho movimiento termina el momento de reanudar las labores.

Dicho estallamiento debe ocurrir al vencer el plazo de la prehuelga, no hay que olvidar que en derecho laboral se cuenta - de momento en momento.

En este período existe la posibilidad de poder ofrecer - pruebas, entre las que normalmente se ofrecen es el recuento, - con el objeto de comprobar si la organización emplazante cumple - con los requisitos democráticos de mayoría.

El artículo 443 establece:

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

- Asimismo el artículo 447 nos indica:

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

Los trabajadores podrán ayudarse de la fuerza pública en caso de que exista oposición por parte de patrones y trabajadores.

Francisco Ross Gámez comenta:

"Siempre recomendamos que en el momento de estallamiento,

tanto la parte emplazante, como la emplazada se hagan acompañar de un funcionario con fe pública a fin de que certifique el momento preciso de la suspensión de las labores.

Lo mismo deberá darse fé del lugar y área del estallamiento, porque de acuerdo con nuestro punto de vista, la huelga no puede ser parcial, tratándose de empresas o establecimientos¹⁰.

Para declarar la inexistencia de la huelga nos señala el -- artículo 930:

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

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

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenida en la solicitud mencionada en la fracción I y -- cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, los que -- además tienden a comprobar su interés. La Junta aceptará única-- mente las que satisfagan los requisitos señalados;

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

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

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

En esta etapa suele suceder que se ofrezcan como prueba el recuento de los trabajadores, la ley nos señala en su artículo - 931 las normas que se deberán observar;

"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. Unicamente 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 de 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 inexistente la huelga se observará lo siguiente:

Artículo 932.- "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

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

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; - y

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

En el caso de ser declarada ilícita;

Artículo 934.- "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje -- declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las -- relaciones de trabajo de los huelguistas".

El estallamiento de huelga debe ser llevado con cuidado -- para no cometer actos violentos contra la empresa que le causen daño a esta o a las personas, lo cual traería como consecuencia la declaración de ilicitud.

Por último referente a este punto el artículo 469 nos establece las causas por las que la huelga puede terminar.

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

II. Si el patrón se allana en cualquier tiempo, 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 las personas 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".

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo fueron por iniciativa del Ejecutivo; las cuales aparecieron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980.

Dichas reformas se referían:

a) A los procedimientos ordinarios de los conflictos -- ante las juntas de Conciliación y Juntas locales de Conciliación y Arbitraje; y

b) Lo referente al procedimiento de huelga.

Donde se estructuraron los Títulos catorce, quince y dieciseis- de la ley actual; incluyendo y reestructurando disposiciones de carácter procesal en materia de huelga, modificando el procedi- miento de los conflictos individuales y colectivos para lograr- la economía procesal mediante la concentración de las diversas- etapas del procedimiento y se acentúa la oralidad e inmediatez- con una adición además al artículo 47 de la ley.

La modificación en cuanto a huelga su razón fué técnico-- jurídico, ya que anteriormente a la reforma se encontraba en la parte sustantiva de la ley.

Para centrarnos a nuestro estudio del artículo 923 a con- tinuación del Diario de Debates de la Cámara de Diputados publi- cado el viernes 21 de diciembre de 1979, Tomo I, Volumen 53, - de lo cual tomaremos en forma textual lo referente a nuestro te- ma para que podamos desprender cual fué el objetivo y la finali- dad del legislador a proponer dichas reformas.

INICIATIVA DEL EJECUTIVO

"Para los efectos constitucionales y por instrucciones del El Presidente de la República, con el presente les envío Inicia- tiva de Reformas a la Ley federal del Trabajo, documento que el- propio Primer Magistrado de la Nación somete a su digna conside- ración.

Me permito someter a la alta consideración del H. Congreso de la Unión, la siguiente Iniciativa de Decreto que tiene por ob- jeto promover el correspondiente proceso legislativo para modifi- car los Títulos Catorce, Quince y Dieciseis; adicionar el artícu-

lo 47 y derogar los artículos: 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 19 de abril de 1970.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Ha sido propósito fundamental del actual gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad.

En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que así misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia, las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego el derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El país se encamina con rapidez hacia estadios superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los --

sectores de población requerirán solucionarse; esto con una población geoméricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas.

El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaquen y, además procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia, de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que requieren ahora.

El proyecto que presentó a la consideración del Poder Legislativo procurará ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

Se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio de huelga, evitando el trámite de emplazamiento cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prórrogas excesivas.

Las Juntas de conciliación y arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aún cuando no pueden considerarse como equivalentes.

El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede pro-

piciar el considerable alargamiento de los juicios. Por esta -- causa, la iniciativa propicia la economía, procesal y la concen-- tración en el menor número de actos de las diligencias que de-- ban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las-- formalidades esenciales del procedimiento.

Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados - de alto contenido social, conviertan el proceso en una secuen-- cia, de actos de caracter participativo, en que todos aquellos-- que intervienen debe buscar no tanto una verdad formal, basada-- en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamien-- to a la realidad de manera que al impartirse justicia en cada - caso concreto, se inspiró plena confianza a las partes en con-- flicto y, lo que es más importante aún, se contribuye a mante-- ner la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo.

Se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregula-- ridad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto - de regular el procedimiento; esta atribución cuyo ejercicio pue-- de ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento - se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cause que le - señalen los preceptos legales, no lesiona los principios de se-- guridad e igualdad de las partes, pues el artículo 685 dispone-- que el actuar de este modo, las Juntas no podrán revocar sus -- propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de alguna de-- ellas en particular.

Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá for-- ma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la-- sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. Sin em-- bargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedi--

miento, no implica que este se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los tribunales son órganos integrados por conocedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Se deja a las Juntas una amplia libertad para practicar todas las diligencias que estimen convenientes y se reitera el principio básico conforme al cual aquéllas, al resolver la controversia, deberán en todo caso hacer prevalecer el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueden reducir los derechos mínimos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.

Por razones de técnica jurídica se propone la reubicación de varios artículos que regulan el procedimiento de huelga y -- que actualmente se encuentran incluidos en la parte sustantiva de la ley. Además se incluyen reformas y adicionar en esta materia que recogen la experiencia de los tribunales y de los actores directamente interesados.

El Artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. De este modo se reconoce expresamente en la Ley un efecto importante de la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no corresponden al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades.

La necesidad inaplazable de reestructurar el Derecho Procesal del Trabajo en el marco de nuestra Legislación Laboral, no implica la reforma o supresión de todos los artículos que actualmente rigen la materia. Un considerable número de las disposiciones vigentes ha demostrado su bondad en la práctica diaria de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; es por ello que sus textos se conservan aún cuando generalmente su numeración ha cambiado. También fué preciso trasladar de la parte sustantiva a la procedimental, diversas normas que por su contenido corresponden más bien a esta última, lo que constituye un conveniente ajuste de carácter técnico jurídico.

El contenido de la Iniciativa ha demostrado que su propósito es realizar una completa reestructuración del Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, como parte de la Reforma Administrativa que se encuentra en curso, que además de sentar las bases para el mejor funcionamiento del sector público, esta impregnada de un claro contenido de justicia social lo que deberá alcanzar en parte mediante la mejor distribución del ingreso nacional, tanto en función de las personas, como de las regiones y zonas geográficas en las que se inviertan.

El Derecho Social es un instrumento de innegable importancia para alcanzar las metas señaladas; la creciente incorporación de los sectores obrero y campesino a todas las actividades nacionales, incluyendo las de orden económico, político y cultural del país, hace necesario que las ramas de aquel Derecho, se amplíen y se actualicen para asegurar a los trabajadores una justicia pronta y expedita, que de satisfacción a pretensiones legítimas.

De esta manera se logrará la verdadera igualdad en los procedimientos laborales al asegurar a todos los que forman par

te de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades.

Sin embargo, el propio ejecutivo ha advertido que no basta con modificaciones lefales de tipo sustantivo y la adopción de medidas de carácter administrativo, sino que también es necesario atender lo relativo a las disposiciones que se refiere a actividades y funciones de nuestros tribunales laborales. En efecto, ha sido permanente preocupación del C. Presidente de la República y fué así que el rendir el primero de septiembre su Tercer Informe de Gobierno, nos anunció que durante este primer período de sesiones de nuestra Legislatura, sometería a nuestra consideración una Iniciativa de reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo.

Del estudio de la Iniciativa la Comisión desprende que su contenido recoge los planteamientos que en distintos foros han venido formulando las organizaciones de trabajadores en su lucha por mejorar y expeditar la impartición de justicia laboral. Asimismo, recoge los planteamientos y conclusiones de las tres reuniones nacionales celebradas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en las cuales se han discutido con amplitud, de manera pormenorizada y participativa, ideas y soluciones que la iniciativa hace suyas con el propósito de agilizar, simplificándolo el proceso laboral.

Una conclusión ha sido como una constante, como el común denominador de las preocupaciones de los obreros ante las Juntas y litigantes; es imprescindible aligerar el procedimiento, abreviándolo, tornarlo más expedito para que la justicia laboral, no se retrase, difiera o desvirtúe mediante la prolongación, muchas veces artificiosa, de los juicios laborales. Cuando un juicio se hace largo, cuando la impartición de justicia sufre dilataciones

o riesgos, los derechos sustantivos de los trabajadores se desvirtúan. Los juicios largos desalientan a los obreros, acumulan tensiones y suelen diluir los derechos sustantivos del proletariado.

Los instrumentos jurídicos con que cuentan los obreros mexicanos para la defensa colectiva de sus intereses de clase, son el resultado de una larga lucha histórica mediante, la cual, con sacrificio, heroísmo y conciencia ideológica, las mayorías han conquistado derechos que a través de la presencia organizada y activa del movimiento obrero nacional, han venido solidificándose y acrecentándose. No de otra manera se explica que en nuestro país sean irreversibles las conquistas obreras.

La irreversibilidad de dichas conquistas constituye un hecho político e histórico innegable que debe atribuirse a las capacidades de organización y movilización que, durante décadas, - han ejercido y ejercen los trabajadores. A la vanguardia de las grandes luchas nacionales han participado siempre, enérgicos y - activos, los obreros y sus entidades de lucha y resistencia.

En el planteo y solución de viajes y nuevas demandas proletarias, la clase obrera ha recorrido un camino y ha realizado esfuerzos para fortalecer mediante su lucha las posibilidades de acción política de los sectores mayoritarios del país. Lo anterior es una razón, sobradamente poderosa para sostener que las - conquistas obreras no solo son irreversibles, sino que, en sí -- mismas, se convierten, a través de su diario ejercicio, en puntos de partida para alcanzar otras más. Nuestra historia, así la remota como la reciente, lo demuestra la manera palmaria.

Cuando los trabajadores han logrado abrir caminos y dar - respuesta democrática a reclamos mayoritarios, las conquistas -

obreras, importantes como son consideradas cada una en particular, han representado y representan, vistas desde una amplia -- perspectiva histórica, meras estaciones, etapas, guías que señalan el camino que transmiten los trabajadores del campo y la ciudad en el curso de su inacabable, nunca concluída batalla social.

Cada ley, cada capítulo, cada artículo de nuestros ordenamientos jurídicos laborales, es el resultado concreto del largo y completo esfuerzo político y social del proletariado mexicano. Por eso la Comisión sostiene que el Derecho Mexicano del Trabajo está vivo y lleno de posibilidades del futuro porque es hijo de la lucha social que han sostenido y sostienen los obreros de nuestro país, por alcanzar mejores condiciones de trabajo, por robustecer la soberanía del Estado Nacional, por solidificar y acrecentar la independencia nacional.

Así cada jornada de lucha ha sido como el prelude de -- otra jornada de lucha, cada conquista no ha sido sino el anuncio de nuevas batallas. Dinámico como la realidad en movimiento como la historia, enérgico y vivo como el movimiento obrero mismo, el Derecho Mexicano del Trabajo reconoce y se ejercita -- todos los días se reforma y transforma, merced a la motiva participación social y política de la clase obrera cuyas razones, tácticas y estrategias de lucha, nutren de realidad a nuestro -- derecho social.

Como dijimos anteriormente, los derechos individuales y -- sociales de los trabajadores mexicanos son el fruto de su largo sacrificio, de su larga lucha de clase. Esas conquistas se encuentran definidas en lo que se llama derecho sustantivo del -- trabajo. La Iniciativa a estudio, conciente como está el Ejecutivo Federal de que el derecho sustantivo del trabajo es, --

un mismo tiempo, conquista y bandera de lucha social de la clase obrera, propone una serie de reformas al derecho laboral, adjetivo es decir, a los capítulos procesales de la Ley Federal del Trabajo, que sin duda, contribuirán a proteger, ampliar y desarrollar los derechos sustantivos, así individuales como colectivos de los trabajadores mexicanos.

El Derecho del Trabajo- se insiste en ello porque se encuentra en perpetuo movimiento , siempre está en proceso de --- transformación.

El derecho del trabajo es, fundamental y prioritariamente derecho obrero, derecho social, derecho democrático. Por lo tanto, retrasar su evolución es pretender obstaculizarlo o suponer que puede permanecer estático, sin movimiento, sería un acto frustrado y profundamente antipopular.

Ya sabemos que en camino de la lucha social nada es definitivo o está completamente concluído. El movimiento obrero mexicano tiene frente así de cara el futuro como está, múltiples-jornadas de lucha, incontables batallas sociales que librar. Esta es una, y de la más alta estirpe por cierto. Se trata de dar un paso más hacia adelante, se trata de consolidar y am----pliar derechos fundamentales obreros mediante el mejoramiento - del proceso laboral.

Está por librarse una nueva batalla , de igual o superior jerarquía a la presente; la lucha por un conjunto de reformas - sustantivas a la Ley Federal del Trabajo que, junto con las modificaciones al derecho procesal, configura el nuevo ordenamiento laboral que han venido reclamando las organizaciones de trabajadores y que, en forma especial, proponen los diputados obreros en su reciente publicado programa de acción legislativa.

Es importante destacar la manifestación hecha por los integrantes de la Comisión Dictaminadora, constituida por representantes de todos los partidos políticos, en el sentido de considerar desde todos puntos de vista positiva la Iniciativa que se dictamina; sin embargo, la Comisión estima conveniente enfatizar en la necesidad de complementar las reformas adjetivas a la Ley del Trabajo con las de caracter sustantivo, a fin de mejorar la defensa de la clase trabajadora y dotar a esta de los elementos de lucha y de defensa suficiente para elevar considerablemente sus niveles de vida.

Merced al caracter dinámico de nuestro Derecho del Trabajo sabemos que una etapa nos conduce, de manera necesaria, a otra que una lucha prolonga las otras que vendrán, que una reforma siempre abre brecha para otras reformas más.

La Transformación global de la sociedad mexicana, en nuestras condiciones también puede lograrse a través de cambios sucesivos, los cambios revolucionarios nos mantienen en el camino de la transformación social mexicana. Sucesivas transformaciones revolucionarias nos pueden llevar a la gran transformación global por la que luchamos los amplios sectores populares que en esta Cámara estamos representados. Esta Iniciativa del Ejecutivo es una reforma trascendental porque fortalecerá y ampliará derechos fundamentales de la clase obrera. No hay tiempo que perder.

La situación actual no debe prolongarse. Consideramos que un juicio largo o innecesariamente retrasado puede dar al traste con derechos obreros sustantivos. Por desgracia no obstante los notorios esfuerzos que se han desplegado, sobre todo durante la presente Administración Federal es frecuente que los juicios se alarguen- debemos reconocerlo de una vez- en

desmedro de intereses legítimos y derechos básicos de los trabajadores. Un juicio que se alarga es un derecho obrero que se conculca. No debemos consentir que esta posibilidad subsista. Las reformas procesales propuestas en el proyecto de Iniciativa que dictaminamos, tiendan a corregir deficiencias, economizar tiempo procesal, determinar, con mayor claridad, plazos y términos; ---abreviar en una palabra, el procedimiento laboral, en suma, abreviar la impartición de Justicia.

La Comisión Dictaminadora considera que las reformas propuestas conducen a las metas antes descritas. Miles y miles de juicios nuevos tendrán un cauce que les permitirá avanzar con mayor celeridad desde el principio.

Es innegable que, durante los últimos tres años, se han mejorado la impartición de la justicia laboral. Así y todo, debemos reconocer que es excesivo el tiempo promedio que se invierte hasta que llega a tomarse un acuerdo o a emitirse un laudo definitivo.

Pensemos en esos trabajadores que se desalientan durante el largo proceso y se ven forzados por las circunstancias y por sus estrecheces económicas, a abandonar un juicio o a negarlo en forma precipitada. Cuando un trabajador se ve obligado a aceptar una transacción inconveniente o a abandonar una reclamación por él iniciada, estando en presencia de una injusticia social notoria, por eso la Comisión Dictaminadora insiste; no hay tiempo --que perder. Demorar la discusión y aprobación de esta Iniciativa equivaldría a hacer el juego objetivamente a quienes se benefician de la injusticia. Vale decir: sería un acto contrarrevolucionario.

En la exposición de motivos de la Iniciativa se expresa -- que los principales objetivos de la reforma que se proponen son: lograr una mayor celeridad en los procedimientos laborales, a -- fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna -- conforme lo establece el imperativo constitucional; equilibrar -- realmente la situación de las partes en el proceso; fortalecer -- el sistema conciliatorio para reducir el número de conflictos, y establecer nuevos mecanismos para la atención de la realización de trámites no contencioso.

Para lograr tales propósitos, en la exposición de motivos se propone una reestructuración de los Títulos Catorce y Quince de la actual Ley Federal del Trabajo en los que quedarían incorporados preceptos de tipo procedimental contenido en diversos Títulos de la ley en vigor y se incluirían las nuevas disposiciones de carácter procesal, con lo cual se da un contenido lógico-integral al ordenamiento. Asimismo, se señala la convivencia de modificar el procedimiento de los conflictos individuales y colectivos para obtener economía procesal a través de la concentración de diversas etapas del procedimiento y acentuándose la oralidad e inmediatez.

Es de destacarse el propósito del artículo 923 de corregir ciertas prácticas nocivas al interés del centro de trabajo. Con el mismo espíritu y para evitar que el demandante pudiera quedar indefenso, La Comisión establece que es obligación del Presidente de la Junta notificar por escrito al interesado la causa que funda la negativa de trámite al escrito de emplazamiento.

Asimismo, se suprime la salvedad prevista en el mismo, ya que no puede llegar a presentarse, para que el artículo quede como sigue:

Artículo 923.-"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 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".

Para facilitar este análisis desglosaremos el artículo 923 donde no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga:

a) "Cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920..."

b) "Sea presentado por un Sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato de ley, o ..."

c) Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje..."

La parte final del artículo 923 nos establece si no presenten estos casos como debe actuar la Junta;

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento o huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente".

De lo anterior podemos desprender que el objetivo del Legislador; era evitar vicios y confusiones.

Buscando que la administración de Justicia sea verdadera y eficaz y honesta que los trámites sean resueltos con rapidez, -- evitar tramites innecesarios ya existiendo un contrato colectivo depositado con anterioridad con el propósito de mantener el equilibrio de los factores de producción.

Que las partes reunan los requisitos mínimos que establece la ley con el fin de dar armonía al procedimiento.

Dar a las Juntas una amplia libertad para que se practiquen todas las diligencias necesarias para beneficio del patrón y trabajador; basándose en los derechos mínimos consagrados en la -- constitución y en la ley reglamentaria.

Proteger al sindicalismo fortaleciendo su organización y el trabajador mismo; evitando que la huelga en un momento dado pueda - ser declarada inexistente.

Asimismo la finalidad; la de dar mayor protección por lo - que suele suceder que la parte actora presente su escrito de emplazamiento pero este no reuna los requisitos señalados por la - ley al no dar trámite el Presidente, el emplazante podrá corre-- gir el error o la omisión en el cual incurrió, ya que si le diera entrada se le podría declarar inexistente.

En cuanto a que esto se promueve por un sindicato que no - sea titular; debemos aclarar que el único que en este caso puede exigir su revisión o su cumplimiento es el sindicato titular, en contramos una protección y apoyo a las organizaciones sindicales ya que si se permitiera que se presentara por alguien que no es el titular podría proponer cuestiones que vayan en contra de los intereses de los trabajadores.

Si se pretende la firma de un contrato ya existiendo uno depositado en la Junta en este caso de acuerdo con la ley deberá seguirse un procedimiento especial como lo señala el artículo 892 de la ley.

Ya que se busca proteger dicha titularidad de los contratos colectivos o la administración de los contratos-ley.

Y la finalidad que se perseguía al notificarle al promovente es evitar que quede en estado de indefensión.

Asimismo encontramos que la finalidad del legislador fué: con mayor claridad, plazo y términos, dando celeridad al procedimiento a la justicia.

Pero la realidad fué otra, encontramos la oposición por parte del Sector Obrero.

Al respecto transcribiremos en orden cronológico de publicación algunas manifestaciones de inconformidad.

Desplegado publicado por la Organización Unidad Obrera Independiente el 30 de enero de 1980 a unos cuantos días después de haber sido publicadas las reformas en el diario oficial del 4 de enero de 1980;

"Desde que se integró la Unidad Obrera Independiente en 1972, hemos reiterado sistemáticamente que la Ley Federal del Trabajo es un instrumento legal que permite al aparato burocrático manejar y definir sobre la Asociación de los Trabajadores y sobre la posibilidad de un procedimiento jurídico de huelga.

El derecho de Asociación, implica la libertad de los trabajadores de asociarse en defensa de sus intereses de acuerdo con su voluntad.

La Ley Federal del Trabajo elimina la libre asociación y la vo-

luntad de los trabajadores y señala que para que exista una organización sindical, es preciso el registro que es el único que da personalidad y capacidad jurídica a los sindicatos de México, es también la anotación de una directiva o comité ejecutivo a las direcciones sindicales, no la voluntad de los trabajadores.

En México, la Ley ciñe a los Sindicatos en forma absoluta a la voluntad de los funcionarios de estado y del estado mismo. Existe un sistema legal de Asociación, no existe la libre asociación ni el derecho de asociación, entendidos como tales.

El derecho de huelga implica la libertad de los trabajadores para suspender sus labores en el momento que así lo decidan, por minutos, horas, días; e implica también que los trabajadores con su solo acuerdo, pueden tanto hacer la huelga como terminarla antes de lo previsto, en horas, minutos, días. La lucha entre la clase obrera y los capitalistas, se libra en todo el mundo capitalista con la plena libertad de los obreros para hacer la huelga por su decisión. Este es el real y único derecho de huelga.

En México, nunca hemos tenido, ni hemos alcanzado los trabajadores el derecho de huelga. El Estado dentro del sistema capitalista dependiente, impidió primero y eliminó después el derecho de huelga, sustituyéndolo por un procedimiento legal ante autoridades, lleno de requisitos, limitaciones e interferencias de los funcionarios del estado.

Ese procedimiento legal de Huelga, señalaba en la Ley Federal del Trabajo, hasta hoy, una serie de requisitos previos al estallamiento de la misma. Para suspender labores, los trabajadores tenemos que hacer un escrito lleno de requisitos, remitírse

lo a la Junta de Conciliación, o autoridad estatal de trabajo, ésta, lo hace llegar al patrón, señala la audiencia conciliatoria a la que de no asistir los trabajadores, su plazo de huelga no corre, estallada la huelga y suspendidas las labores, el patrón tiene derecho, hasta entonces a pedir que se le declare inexistente, por no haber llenado los requisitos que señala la Ley; el escrito, la remisión por conducto del Presidente de la Junta, o autoridad, la audiencia, etc., y dentro del escrito, señalar - el objeto de la huelga, peticiones, fecha de suspensión de labores, plazo de pre huelga de seis o diez días, etc.

La imposibilidad de llegar a la suspensión de labores, de hacer la huelga como procedimiento legal se ha fincado hasta -- ahora en el hecho de que antes de la suspensión de labores, el - Presidente de la Junta no tenía ninguna facultad para ... hacer declaraciones que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia - justificación o injustificación de la huelga.

La autoridad jurisdiccional de trabajo, únicamente podía - hacer alguna apreciación sobre la huelga, una vez suspendidas - las labores (estallada la huelga) a petición patronal.

Aún así, constantemente los presidentes de las Juntas de - Conciliación y Arbitraje en actos de ayuda parcial a empresa--- rios o líderes se venían tomando la libertad de negarse a dar -- trámite a los emplazamientos de huelga, violando la ley, Cuando los trabajadores por coalición actuaban ante la actitud patronal u oficialista de los líderes eran rechazadas sus documentaciones sin base legal, pero el límite de estos funcionarios estaba determinado y cuando se trataba de organizaciones con respaldo se abstenían de este propósito.

La calificación de la huelga era precisamente para determi

nar si se habían cumplido los requisitos legales ya citados --- (art. 452) para definir si el objeto de la huelga era legal y - definir si era la mayoría de los trabajadores la que suspendía las labores. Solo podrían estimarse estas cuestiones, con la -- huelga realizada, no antes.

Al publicarse las modificaciones a la Ley Federal del trabajo, que aparentemente se refiera al procedimiento legal, se - ha introducido una modificación, que permite la previa calificación de las huelgas, antes de realizarse, poniendo en manos de un funcionario de cuarto o quinto nivel, el decidir, si dá trámite al emplazamiento o no calificando previamente si se reunieron los requisitos de Ley para el procedimiento de huelga.

El nuevo artículo 923 de la Ley, faculta así a un funcionario de bajo nivel, caracterizados nacionalmente por su tendencia general y apoyar a empresas y líderes para decir si tramita o no un emplazamiento y si no le da trámite. No se podrá llevar adelante el procedimiento de huelga, ni los trabajadores mexicanos podrán hacer uso de este precario procedimiento como hasta ahora. Así todo movimiento por estos funcionarios, será considerado ilícito y ello provocará la terminación de las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Careciendo del Derecho de Huelga, como se entiende en todo el mundo. Ahora se nos arrebató el procedimiento restringido de huelga y se pone en manos de funcionarios de quinta línea.

Los obreros nunca hemos aceptado ni la personería de los - líderes, ni la chapucería varguardia de estos manipuladores llenos de concesiones y dinero por parte de la clase dominante. Y - no nos extraña su silencio criminal al operarse esta modifica---

ción a la Ley Federal del Trabajo, Modificación que no fué hecha del conocimiento público, que fué un proyecto formulado por la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el supuesto ánimo de hacer pronta la administración de la justicia.

Cuando lo que hace falta es simplemente justicia, esta en la lógica de los actuales funcionarios de trabajo este tipo de - posiciones.

A la clase obrera, a todas las organizaciones que aún puedan levantarse en defensa del procedimiento legal de huelga limitando que hemos vivido. Les pedimos que se unan y se opongan a - esta modificación que liquida el procedimiento de huelga; que pidan al C. Presidente lo que antes solicitamos e interpongan amparos en contra de esta disposición y se unan a las acciones colectivas que llevaremos a cabo".

Periódico Uno más uno, pág. No. 4 publicado el 4 de abril de 1980:

"Se oponen obreros independientes a las reformas a la Ley Laboral-limitarían al derecho de huelga la Unidad Obrera Independiente externo ayer su oposición a las Reformas o modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que entrarán en vigor el 1º de mayo próximo, porque limitan hasta un punto crítico el derecho de los trabajadores a emplazar a huelga.

A través de un comunicado de prensa, la Unidad de Obreros-Independiente explica que las modificaciones a la Ley Laboral - facultaron a los Presidentes de las Juntas de conciliación y Arbitraje a decidir según su criterio, si en los emplazamientos - se cumplieron o no los requisitos legales para dar curso o no -

el trámite de la petición de huelga, lo que facilitará a muchos de ellos su política de servir a líderes y patrones en busca de beneficios personales.

En el documento, firmado por el coordinador de ese organismo, Juan Ortega Arenas, se dice que el Secretario del Trabajo de la C.T. M. Blas Chumacero Sánchez, ha considerado que la reforma que se hará al artículo 923 de la Ley Laboral, impediría el abuso del derecho por parte de gente descalificada, de grupos minoritarios y precisa que los únicos que abusan emplazando a huelga, son las centrales como la C.T.M., que actúan así, para obtener dádivas de los patrones, porque este es su negocio lo mismo que la venta de protección a los patrones, en contra de los trabajadores.

Las reformas, agrega, protegerán a los Sindicatos blancos y a sus líderes con mentalidad patronal, perjudicarán cualquier forma democrática o de participación de los obreros en la venta de su propia fuerza de trabajo.

Estas aclaraciones, concluye al comunicado, son importantes porque combaten el régimen de esclavitud en centrales, cárcel que han llevado a México a un nivel extraordinario de improductividad que amenaza nuestro futuro".

Periódico Uno más Uno, pág. 4, publicado el 4 de abril de 1980.

"Las Reformas a la Ley Laboral, un golpe al Movimiento Obrero; S.I.T.U.A.M.

- Protegen Organizaciones: A.D.T.

El Presidente de la Academia de Derecho del Trabajo, Guillermo Ori Rabaina, consideró que las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entrarán en vigor el próximo 1º de Mayo, no -- afectan al Sindicato Independiente ni benefician a las empresas pero si protegen a las organizaciones.

Entrevistado por separado el porta voz del Sindicalismo - Independiente de Trabajadores de la U.N.M. (S.I.T.U.A.M.) Enrique Pino Hidalgo, dijo que ese gremio exigirá una explicación a los Diputados de la coalición de Izquierda y a los Legisladores obreros, por haber aprobado reformas a la Ley Laboral que representan; un golpe al movimiento obrero.

Ori Robaina, señaló que toda agrupación que detente un -- contrato colectivo de trabajo no podrá ser desplazada por otra, gracias a esas Reformas a la Ley Laboral, ya que la nueva legislación pretende contra ese tipo de anomalías.

El artículo 923 de la Ley que se menciona al que agrupa-- ciones independientes señalan como límite, no tiene tal carac-- ter, y que eso lo afirman quienes tratan de agitar o proceder - violentamente.

Lo que busca este precepto es evitar que estallen huelgas promovidas por un sindicato que no esté registrado.

El especialista dijo que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje , no está facultado, como algunos lo di-- cen; para calificar , de acuerdo a su apreciación personal un - movimiento huelguístico con estas reformas. Ese funcionario tendrá que fundamentar su resolución y estará incapacitado para decidir arbitrariamente.

El portavoz del S.I.T.U.A.M., comentó que en los últimos - 20 todas las reformas que han sufrido las Leyes Laborales han si do para restringir el derecho de los trabajadores. Las últimas - obstaculizan el ejercicio del derecho de huelga".

Periódico Excelsior publicado el 2 de mayo de 1980.

"En las marchas independientes, fué masivo el rechazo a - las Reformas desde hoy en vigor a la Ley Federal del Trabajo en especial a sus artículos 912 y 923 que vulneran gravemente conquistas ya obtenidas para asegurar estabilidad en el empleo, -- jornada diaria y semanal de trabajo, condiciones laborales y -- prestaciones sociales superiores a los mínimos legales, así como la libertad de acción y asociaciones sindicales, al otorgar anticonstitucionalidades poderes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en especial a sus presidentes, para dar vía libre a la represión contra quienes luchan por mejores condiciones de vi da y por asegurar la práctica democrática en los sindicatos mediante las asambleas y el cumplimiento de sus acuerdos.

Aún en los desfiles principales, en la capital y en los - principales centros urbanos, se evidenciaron amplias muestras - de protesta contra el tope salarial, la práctica de la requisa- que anula el derecho de huelga".

Periódico Uno Más Uno, publicado el 2 de mayo de 1980: .

"Marcha de más de 30 mil obreros independientes en contra de las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Al mediodía lejos de la mirada institucional pero rodeada de vigilancia una marcha superior a los 300 mil obreros inde

pendientes se manifestó contra las reformas a la Ley Federal del Trabajo que a seis kilómetros frente a Palacio Nacional el sindicalismo oficial elogiaba.

Ese desfile, que nació por distintos rumbos de la Ciudad - y acusó frente a las fábricas de cuya prosperidad ellos son artífices llegó a la plaza Tacuba a las 13:00 horas y allí líderes - de 126 sindicatos fustigaron la requisa, exigieron como respeto-básico el derecho elemental de los obreros, la huelga.

Luego llenaron la Calzada México Tacuba y después la Plaza de Tacuba. Juan Ortega Arenas, Coordinador U.O.I., explicaría - que la manifestación no era para ellos un acto de conmemoración-gloriosa de los derechos del trabajo.

Representab a ante todo, la tristeza de dejar en manos de los Tribunales Laborales la decisión de permitir o declararse nu la, antes de estallar, la huelga, única arma ya que para hacerse respetar tienen los obreros.

Eso fué lo que aprobó la legislativa en su primer período de sesiones; es lo que para el sindicalismo oficial representa - un triunfo; esa es la garantía de que habrá más represión con -- sistemas legueyos a las expresiones limpias de los trabajado-- res, explicarían Ortega Arenas y muchos oradores más.

Alfredo Alvarez Secretario del Sindicato Nacional de Traba-jadores de Aviación y Similares (S.N.T.A.S.) abundó, no es justo ni conveniente, ni aceptable que se deje en manos del Presidente de la Junta Federal de Arbitraje y en los estados a la Junta Lo-cal, la decisión de dar o no trámite a los emplazamientos.

Dijo que todo debería quedar como está, porque así está -- bien, que primero estalle la huelga y después se califique, así por lo menos los obreros hacen uso de su recurso máximo;

Así por lo menos obligan a dialogar al patrón; así por lo menos tienen la garantía de expresarse cuando se viola lo que ganaron en los contratos colectivos.

Los demás oradores hablaron hasta después de las 14:30 horas.

Hablaron para remoderar las luchas que han dado a los obreros - el recurso que ahora no quieren limitar o quitar.

Mencionaron que hace unos 15 o 20 días los llamaron las organizaciones del desfile para decirles que si suscribían el desplegado del Movimiento Obrero Organizado en respaldo a los casi 400 artículos procesales de la Ley Federal del Trabajo, cuyas reformas entraron en vigor ayer. Ellos dijeron que no, que no porque limitaban sus derechos y entonces se rompió el diálogo".

Periódico Uno Más Uno, publicado el sábado 3 de mayo de 1980;

Día del Trabajo. Despunte de la Autoridad.
 RODOLFO F. PEÑA.

"Por eso vimos en el Zócalo que ni los gritos del locutor moderador-delator, ni los cachiporrazos, pudieron impedir el -- despliegue de mantas combativas, ni el coro de consignas clasistas no programados. La carestía y el desempleo están empujando a los trabajadores a la defensa y afinación de sus instrumentos

de lucha. Exigen sindicatos democráticos e independientes, Unidad Obrera sin apadrinamiento, ejercicio pleno del derecho de huelga y de todos los Constitucionalmente consagrados como sujeción de las autoridades o la legalidad".

Los cambios a la Ley Federal del Trabajo.

Paternalistas, página 13, Concamin.

CONCAMIN.

"El Presidente de la Concamin, Ernesto Rublo del Cueto -- consideró ayer: demasiado paternalistas las modificaciones en materia procesal a la Ley Federal del Trabajo".

Nota de Apoyo a las reformas por parte de las autoridades de Trabajo.

Periódico Uno más Uno, publicado el 10 de mayo de 1980;

"Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo no son paternalistas".

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda Paullada, rechazó ayer que las reformas en materia de derecho procesal realizadas a la Ley Federal del Trabajo, sean paternalistas y consideró que estas realmente garantizan los derechos de los trabajadores. Ojeda Paullada subrayó que las modificaciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo más de 400 estuvieron fundamentadas y basadas en estudios y opiniones expuestas por los diversos sectores del país.

Agregó que si en estas Reformas se hubieran detectado efectos negativos o contraproducentes para los trabajadores,-

seguramente no se habrían aprobado, más adelante expresó que si el sector privado firma que las reformas son paternalistas y que no aportan soluciones para la agilización de los trámites en los litigios obrero-patronales es justamente por lo que estas modificaciones garantizan verdaderamente los derechos de la clase obrera".

Además encontramos la opinión que dan algunos tratadistas de Derecho:

Periódico uno más Uno, publicado el 11 de mayo de 1980 pág. 5:

La Legislación Laboral-Derecho de Huelga y sus manifestaciones-Mario de la Cueva/III.

"En el año de 1941 en el período del Presidente Avila - Camacho, se llevó a cabo la mutilación al derecho de huelga, -- pero la Ley de 1970 pudo deshacer el entuerto.

La segunda apareció en el artículo 923 de la reforma de - 1979 y autorizó al Presidente de la Junta de conciliación y Arbitraje a desechar el pliego de peticiones y emplazamiento a -- huelga, si a su juicio no está formulado conforme a los requisitos exigidos por la ley.

No nos referimos a las dictaduras totalitarias o castrenses por lo que nadie tiene que ver con el derecho, más no sabemos de ningún sistema jurídico en el que se haya otorgado a una persona una facultad tan arbitraria y poderosa como la que se ha otorgado al legislador al Presidente de la Junta, pues de él dependerá en el futuro, por si ante si, sin ningún presente y

sin recurso alguno que pueda darse curso a una huelga.

La fracción XX de la declaración de derechos sociales ordena que las diferencias o conflictos de trabajo se sometan a una Junta formada por igual número de representantes de los trabajadores de los patrones y uno del gobierno; de donde se deduce que el presidente de la junta carece de competencia Constitucional para resolver un conflicto de trabajo, pero el respeto de la Constitución, no parece importar a las autoridades de la Iniciativa y al Poder Legislativo. Por otra parte el artículo 14 de la Constitución, previene que nadie podrá ser privado de sus derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

No es siquiera posible considerar la sofisticada argumentación que hemos escuchado de algunas autoridades y del Congreso del Trabajo, de que las reformas de 1979, se proponen defender a los trabajadores contra líderes y agitadores inconcientes pues la realidad es que se ha creado un instrumento inconstitucional para impedir las huelgas que puedan incomodar a los empresarios o al gobierno".

Dr. Nestor de Buen Lozano en Impacto, Número 1557 correspondiente al 15 de mayo de 1980;

"Primero de mayo, fecha importante. Según se anuncia la Unidad Obrera Independiente plantearía en el desfile una exigencia de derogación de las nuevas disposiciones. Esto puede parecer curioso a primera vista si se advierte que en lo fundamental el nuevo derecho procesal favorece a los trabajadores.

Que quede claro que solo en lo fundamental.

A partir de la reforma el panorama cambia sustancialmente ahora si incluye una nueva disposición contenida en el artículo 923 que atribuye al presidente de la junta, la facultad de no -- dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea - presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato - colectivo de trabajo, o administrador del contrato-ley o cuando se pretenda la forma de un contrato colectivo. no obstante existir ya uno depositado en la junta de Conciliación y Arbitraje-- competente;

Se trata de tres hipótesis de desechamiento. La primera la atribuye al Presidente de la Junta la facultad peligrosísima en virtud de la cual, lo que antes era motivo de inexistencia calificable a posteriori. se convierte en motivo de rechazo a priori.

Es hasta cierto punto, la consagración del arbitraje, pre vio y obligatorio, típica bandera patronal.

La segunda hipótesis completamente los caminos a la huelga planteada por coalición. En consecuencia arrastra a las causas de huelga que los trabajadores podrían invocar sin necesidad de actuar a través del sindicato, verbigracia; la huelga por solidaridad que siendo ajena a la administración del contrato colectivo; no requiere la participación del sindicato titular.

La tercera el ejercicio de libertad de huelga posibilitaria la defensa de los derechos ante el estado y los empleados y garantizaría la justicia social necesaria para que todos los - hombres puedan vivir dignamente y satisfacer sus necesidades".

Después de haber realizado una búsqueda en la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia, de los informes que se rinden anualmente constatamos que hasta el momento no existe JURISPRUDENCIA, sobre el Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que nos permitimos anexar a este trabajo una resolución emitida por el 2º Tribunal Colegiado en Materia Laboral.

"México, Distrito Federal, a veinticinco de enero de mil novecientos ochenta y cinco.

VISTOS, para resolver, los autos del juicio de amparo número 531/84, promovido por SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES -- DEL TRANSPORTE SIMILARES Y CONEXOS" RICARDO FLORES MAGON".

R E S U L T A N D O :

PRIMERO.- Por escrito presentado el cinco de noviembre de mil novecientos ochenta y cuatro ante la Oficialía de Partes Común a los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, compareció Francisco Echeverría Rodríguez, Secretario General del Transporte Similares y Conexos "Ricardo Flores Magón", demandando amparo y protección de la Justicia Federal -- contra actos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El acto reclamado lo hizo consistir en: "La resolución dictada el 12 de octubre del año en curso, en el expediente número----- III-4535/84".

SEGUNDO.- Por razón de turno la demanda pasó a este Juzgado de Distrito y por auto de seis de noviembre de mil novecientos ochenta y cuatro, se admitió bajo el número 531/84, se solicitó informe justificado a la autoridad responsable; se ordenó emplazar al tercero perjudicado, se dió intervención legal al -- Agente del Ministerio Público Federal de la adscripción y aviso-

de inicio a la Superioridad; se señaló fecha para la celebración de la audiencia constitucional la cual tuvo lugar al tenor del - acta que antecede; y

C O N S I D E R A N D O:

PRIMERO.- Es cierto el acto reclamado a la Junta Federal - de Conciliación y Arbitraje, por así manifestarlo su Presidente - al rendir informe justificado (foja 29).

SEGUNDO.- El quejoso expresa como conceptos de violación, - substancialmente, que la Junta responsable resolvió no dar trámi - te al emplazamiento de huelga, a pesar de que la empresa emplaza - da emplea trabajadores miembros del Sindicato que representó y - no existía antes del emplazamiento sindicato alguno que repre - sentara a los trabajadores, ni después de efectuarse éste.- Vio - la la autoridad responsable el artículo 390 del ordenamiento la - boral citado, en virtud de que el mismo señala textualmente que: "El contrato surtirá efectos, desde la fecha y hora de presenta - ción del documento, el contrato en que pretende fincarse la reso - lución que se combate fué presentado días después del emplaza - miento de huelga y de que la Junta responsable había certificado la inexistencia de otra relación laboral colectiva, dándole con - ello entrada al emplazamiento y ordenando se notificara a la em - presa, lo que se hizo mediante notificación personal en su domi - cilio, razón por lo cual un contrato presentado con posteriori - dad a la presentación del emplazamiento de huelga para firma de - contrato, no puede surtir efectos representativos, viola la auto - ridad responsable el artículo 450 fracción II y 451 de la Ley Fe - deral del Trabajo, en virtud de que se niega y resuelve no darle trámite al emplazamiento de huelga, no obstante que se cumplie - ron con todos los requisitos que dichos preceptos señalen y se -

emplazó con el objeto que precisa la fracción II del primero de los ordenamientos citados, es decir, obtener del patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo, su celebración, sin que existiera otro que haya celebrado la empresa emplazada, al momento de presentar ante la autoridad el emplazamiento, como consta en la certificación que hizo la propia Junta responsable para darle curso al citado emplazamiento.- Viola igualmente con la resolución que se combate el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 848 del mismo ordenamiento- la autoridad señala como responsable, en virtud de que está revocando sus propias determinaciones. Violación al artículo 923 del mismo ordenamiento laboral, Como puede observarse, en el presente caso la autoridad responsable sí le dió trámite al escrito, - previa certificación de la inexistencia de otro contrato colectivo de trabajo celebrado por la empresa cuyo emplazamiento se solicitaba y ordenó se le emplazara, lo que realizó por la propia Junta y se señaló fecha para la audiencia de conciliación que -- precisa el artículo 926 de la ley laboral; después con la resolución combatida se revocó el auto que le dió entrada al citado -- procedimiento de huelga, además al presentarse el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga ante la Junta responsable, NO EXISTIA DEPOSITADO NINGUN CONTRATO COLECTIVO, por lo que no existe impedimento a que este artículo se refiere. El hecho de que - la empresa emplazada a huelga días después presentado el emplazamiento haya presentado un contrato colectivo de trabajo, depositándolo en la Junta, celebrado con un sindicato espurio, que no representa a los trabajadores, no entra dentro de lo establecido en el precepto, ya que se le está dando un efecto retroactivo en mi perjuicio a un contrato presentado después del emplazamiento".

TERCERO.- Son infundados los conceptos de violación. En efecto, de las constancias que integran el expediente - ----- III-4535/84, formado con motivo de la firma de contrato colecti-

vo de trabajo promovido por el hoy quejoso y la emplazada Transportes San José Iturbide "Flecha Verde" y/o Autotransportes San José Iturbide- Querétaro, A.C. Flecha Verde, remitido por la autoridad responsable con su informe justificado, se infiere lo siguiente.

a) Por escrito presentado el diecisiete de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro, ante la Junta responsable, --- Francisco Echeverría Rodríguez, Secretario General del Comité -- Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del -- Transporte, S. y C. "Ricardo Flores Magón", exhibió pliego de pe ticiones con emplazamiento a huelga a las empresas denominadas - Transportes San José Iturbide "Flecha Verde" y/o Auto Transpor-- tes San José Iturbide-Querétaro, A.C., Flecha Verde, segunda Cla se, solicitando se hiciera el emplazamiento a la demandada.

b) Con motivo de dicha solicitud la Junta del conoci--- miento, certificó con fecha diecisiete de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro que después de haber realizado una búsqueda en los registros de la Oficialía de Partes de la misma no se encontró registro de contrato con la razón social "Transportes San José Iturbide Flecha Verde" y otro "Autotransportes- San José Iturbide Querétaro, A.C., Flecha Verde, Querétaro y el Sindicato de Trabajadores del Transporte, Similares y Conexos - "Ricardo Flores Magón", ordenándose al Actuario entregar un tan to del pliego de pe ticiones exhibido.

c) Por escrito presentado el veintiuno de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro, Simón Baeza Verduzco, en su - caracter de Presidente del Consejo de Administración de la em-- presa AUTOTRANSPORTES SAN JOSE ITURBIDE, QUERETARO, S.A., DE C.V. personalidad que acreditó con la copia certificada del testimonio notarial 1152, basado ante la fe del licenciado Alberto Fe-

re de la Sota, Notario Público Número Uno de San José Iturbide, Guanajuato, devolvió el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga manifestando que al mismo se refiere a las empresas --- TRANSPORTES SAN JOSE ITURBIDE, FLECHA VERDE Y/O TRANSPORTES SAN JOSE ITURBIDE QUERETARO, A.C. FLECHA VERDE", por lo que no coinciden los nombres de las empresas aludidas con el de su representando, negando la procedencia del proyecto de contrato colectivo porque ya tiene celebrado contrato con el sindicato denominado - "UNION MEXICANA DE TRANSPORTADORES DE EQUIPAJES, EXPRESS Y CARGA" solicitando el archivo de la Junta como total y definitivamente concluido.

e) Con fecha veintisiete de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, en la que el Sindicato emplazante aclaró que el nombre de la empresa emplazada es AUTOTRANSPORTES SAN JOSE ITURBIDE QUERETARO, S.A. DE C.V., solicitando se tuviera a la misma por emplazada por operar con los nombres de TRANSPORTES SAN JOSE ITURBIDE - FLECHA VERDE Y TRANSPORTES SAN JOSE ITURBIDE, A.C., FLECHA VERDE en la propia audiencia las partes solicitaron el diferimiento -- por estar en plática conciliatoria, señalándose las once horas del once de octubre para la continuación de la audiencia de conciliación.

f) En la fecha señalada para la continuación de la audiencia de conciliación compareció por el sindicato su Secretario General y por el emplazada Simón Baeza Verduzco en su carácter de representante de Autotransportes San José Iturbide Querétaro, S.A., de C.V., en la cual el emplazante ratificó y reprodujo en todas y cada una de sus partes el escrito con emplazamiento a huelga; por su parte la emplazada manifestó que tiene contrato colectivo de trabajo celebrado con la UNION MEXICANA DE -- TRANSPORTADORES DE EQUIPAJE, EXPRESS Y CARGA y que por ello no -

se diera trámite al conflicto en terminos del artículo 923 y - que se certificará la existencia del contrato colectivo; al res- pecto la Junta reconoció personalidad al representante de auto- transportes San José Iturbide Querétaro, S.A. de C.V. y acordó- se hiciera la certificación respectiva al contrato colectivo a- que hizo mención la emplazada señalando las diez horas del día- doce de octubre para la continuación de la audiencia.

g) A fojas 61 obra la certificación practicada por la - responsable, en el sentido de que realizada una búsqueda minu- ciosa en los registros de la Oficialía de Partes de esa Junta - si se encontró registro de contrato con la razón social Auto--- transportes San José Iturbide Querétaro, S.A. de C.V. y Unión - Mexicana de Transportadores de Equipaje Express y Carga, con el número 2216/84.

h) El doce de octubre de mil novecientos ochenta y cua- tro fecha señalada para la continuación de la audiencia de con- ciliación las partes expusieron lo que a sus intereses convino, acordando la responsable que según la certificación de Oficia-- lía de Partes de esa Junta, de fecha doce de octubre de mil no- vecientos ochenta y cuatro que se tuvo a la vista con el número 2216/84 existe un registro de contrato por la razón social Auto- transportes San José Iturbide, S.A., de C.V., y Unión Mexicana- de Transportadores de Equipaje Express y Carga y resolvió que - no había lugar a tramitar el procedimiento de huelga a que se - refiere el sindicato hoy quejoso en contra de la empresa tercè- ro perjudicado, archivando el expediente como asunto total y de- finitivamente concluído, resolución que constituye el artículo- 923 de la Ley Federal del Trabajo, establece que no se dará trá- mite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no se -- haya presentado por el sindicato titular de contrato colectivo de trabajo, 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 notificar por escrito la resolución al promovente.

De lo expuesto se infiere que la Junta responsable actuó correctamente al negar tramitar el procedimiento de huelga promovido por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte Similares y Conexos, "Ricardo Flores Magón", para obtener la -- firma de contrato colectivo de trabajo con la empresa Autotransportes San José Iturbide Querétaro, S.A. de C.V., lo anterior -- es así si se toma en consideración que en el escrito presentado ante la responsable del diecisiete de septiembre de mil nove--- cientos ochenta y cuatro se asentó que el sindicato emplazaba a huelga a las empresas denominadas Transportes San José Iturbide "Flecha Verde" y/o Autotransportes San José Iturbide Querétaro A.C., Flecha Verde, segunda clase, y al respecto la Junta -- certificó el diecisiete de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro, que no existía contrato colectivo de trabajo entre el emplazante y las demandadas, por ello admitió a trámite el -- emplazamiento a huelga pero en virtud de que en la audiencia -- de conciliación celebrada el veintisiete de septiembre de mil -- novecientos ochenta y cuatro, el quejoso expresó que el nombre de la emplazada lo era Autotransportes San José Iturbide Querétaro, S.A., de C.V., y como última empresa ya había manifestado por diverso escrito de veintiuno de septiembre en cita, que -- tenía celebrado contrato de trabajo por la Unión Mexicana de -- Transportadores de Equipaje, Express y Carga, era improcedente -- el emplazamiento a huelga, la Junta nuevamente certificó que -- sí había registro de contrato colectivo entre la emplazada y -- este último sindicato, mismo que se encuentra bajo el número -- 2216/84 y es por esa razón que el acto reclamado no viola garan

tías individuales en perjuicio del quejoso pues de acuerdo al artículo 923 de la Ley Federal de Trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje están impedidas legalmente para tramitar el escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo cuando ya existe uno depositado ante la Junta.

No es obstáculo para lo anterior que con anterioridad el acto reclamado la Junta ya había iniciado el trámite del conflicto puesto que este se inició con motivo de la manifestación del quejoso de que las emplazadas eran otras empresas y con posterioridad aclaró el nombre correcto de quien pretendía obtener la firma del contrato colectivo, razón por la cual si ya se había certificado la no existencia de un contrato esto fué por error de la emplazante en la denominación de la emplazada y que una vez corregido éste con el nombre correcto se certificó nuevamente sobre el registro de contrato colectivo resolviendo que no había lugar a tramitar el procedimiento de emplazamiento a huelga, y este acuerdo contrariamente a como lo alega el quejoso no es considerado como una revocación del acuerdo que ordenó tramitar el procedimiento, sino como una regularización del mismo, dado el error en que incurrió la emplazante.

Por otra parte, resulta inoperante el alegato que hace consistir en que el contrato colectivo de trabajo firmado por el tercero perjudicado con el Sindicato Unión Mexicana de Transportadores de Equipaje, Express y Carga, con posterioridad a la presentación del emplazamiento a huelga, tal circunstancia, no está probada en autos.

En las apuntadas condiciones al no mostrarse la inconstitucionalidad del acto reclamado se impone negal el amparo y protección de la Justicia Federal que solicita el quejoso.

Por lo expuesto, fundado y con apoyo además en los artículos 76, 77, 78 y además relativos de la Ley de Amparo, se resuelve.

UNICO.- La Justicia de la Unión NO AMPARA NI PROTEGE al -- SINDICATO DE TRABAJADORES SIMILARES Y CONEXOS "RICARDO FLORES MA GON", en contra de los actos y autoridad motivo de esta resolución.

Notifíquese; y personalmente a la parte quejosa.

Así lo resolvió y firma el C. Juez Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Francisco Ross Gámez.
Derecho Procesal del Trabajo.
México, 1978, pág. 453
2. Alberto Trueba Urbina.
Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª ed.
México, Editorial Porrúa.
1981, pág. 845.
3. J. Jesús Castorena.
Manual de Derecho Obrero
6ª ed. México YUST
1984, pág. 362
4. Francisco Ross Gámez
Derecho Procesal del Trabajo.
México 1978 pág. 473
5. Baltazar Cabazos Flores.
35 Lecciones de Derecho Laboral,
4ª ed. México,
Editorial Trillas
1985, pág. 191.
6. Armando Porras López
Derecho Procesal del Trabajo
Puebla, Pue.
Editorial Cajica,
1956, pág. 437
7. Agustín Monroy.
Relaciones Laborales
México, Editorial Autores Mexicanos.
1984, pág. 38
8. Ibidem, pág. 38

9. Mario de la Cueva.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,
8a ed., México
Editorial Porrúa,
1982, pág. 615
10. Francisco Ross Gámez
Derecho Procesal del Trabajo,
México 1978, pág. 479.

CAPITULO QUINTO

FACULTADES Y RESPONSABILIDAD DE LA JUNTA EN MATERIA DE

HUELGA

1. PRESIDENTE
2. CASOS PRACTICOS
3. CRITICA

CONCLUSIONES

FACULTADES Y RESPONSABILIDAD DE LA JUNTA EN MATERIA DE HUELGA.

Creemos conveniente antes de iniciar el presente estudio - fijar ciertos conceptos que consideramos importantes:

Refiriéndonos en primer lugar a lo que se entiende por Autoridad, para poder dar la definición de autoridad de trabajo;

Para el Lic. Ignacio Burgos:

"Autoridad equivale a poder, potestad o autoridad, que es susceptible de imponerse a algo, y referido al Estado como organización jurídica y política de la sociedad humana, implica el poder con que en él existen o puedan existir, y que se despliega imperativamente, en tal forma que a nada ni a nadie le es dable desobedecerlo o descartarlo; en una palabra, es el poder de imperio, emanado de la soberanía cuyo titular es el pueblo. El concepto de autoridad en atención a este primer sentido, constituye uno de los elementos que integran la naturaleza del Estado garantía de eficacia y observancia del orden Jurídico" ¹⁾.

De lo anterior podemos desprender:

"Autoridad es aquel órgano estatal, investido de facultades de decisión o ejecución cuyo desempeño, conjunto o separado, produce la creación, modificación o la extinción de situaciones generales o especiales, jurídicas o prácticas, dadas dentro del estado, o su alteración o afección, todo ello en forma imperativa" ²⁾.

Por facultades podemos entender:

"La acepción de poder, capacidad o libertad para realizar determinada actividad³⁾.

Asimismo por Responsabilidad:

"Es la obligación de un individuo de responder por su conducta"⁴⁾.

De lo anterior podemos desprender:

Que las facultades y responsabilidades son las que establece la ley, que le permiten modificar, extinguir las cuestiones sometidas a su consideración; ¿pero qué sucede? si bien es cierto que le otorga facultades para poder resolver libremente los asuntos sometidos a su consideración, si el Presidente incurrer en alguna falta, la ley deberá sancionarlos verdaderamente porque de no hacerlo así se dejaría a su libre criterio cometer arbitrariedades.

En el Título Once encontramos la aplicación de las normas de trabajo de acuerdo a la jurisdicción establece a quien compete;

"Las funciones de las autoridades de trabajo es vigilar el cumplimiento, observancia y aplicación de las normas de trabajo con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia entre -- las relaciones de patrones y trabajadores con el fin de mantener en armonía el capital y el trabajo.

Y para lograr el objetivo fijado las autoridades deben intensificar sus esfuerzos".

El artículo 604 de la ley nos dice lo que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre -- aquellos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo -- dispuesto en el artículo 600 fracción IV".

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

Para lo referente a huelgas la Constitución en su fracción XX del Artículo 123 dispone:

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

La forma de integrarse la Junta de Conciliación y Arbitraje es por un presidente denominado general el cual lo designan los titulares de los Poderes Ejecutivos Federal y Locales, los presidentes de las Juntas Especiales son nombrados por la Secretaría del Trabajo y por las Autoridades del trabajo de las entidades federativas y con un número igual de representantes de -- los trabajadores y de los patronos, elegidos unos y otros, de -- acuerdo a la clasificación que realicen las autoridades que deban estar representados en la Junta.

La Junta puede funcionar en pleno o en Juntas especiales.

El pleno se integra con el presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

El pleno de la Junta (Presidente General), conoce de los conflictos que afectan a la totalidad de las industrias y actividades representadas en la Junta.

Las Juntas Especiales conocerán de los conflictos individuales y de los colectivos relacionados, exclusivamente, con las industrias y actividades representadas en cada una de ellas.

El artículo 608 nos establece:

"Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones".

El Presidente de las Juntas Especiales actuará excepto que se trate de conflictos colectivos en este caso intervendrá el Presidente General.

El Artículo 610 nos habla de la sustitución;

"Durante la tramitación de los juicios, los presidentes son sustituidos por los auxiliares".

En el artículo 458 encontramos los casos en que el Presidente de la Junta deberá intervenir personalmente:

- "... a) Falta de personalidad
 b) Incompetencia
 c) Los casos de los artículos 467, 469
 d) Declaración de inexistencia o ilicitud de la --
 huelga ..."

Entre las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales encontramos:

"Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas".

En cuanto a lo señalado en el Capítulo XX referente al procedimiento de huelga:

ARTICULO 921.- ..." 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".

Es obligación además del presidente citar a las partes una audiencia conciliatoria.

El artículo 927 en su fracción II señala:

"El presidente de la junta podrá emplear los medios de --- apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación".

Otra de las facultades nos la señala el artículo 928;

I. Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, el presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a) Falta de personalidad
- b) Incompetencia
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga..."

Otros de los aspectos que encontramos:

Puede fijar el término de 48 horas para que los trabajadores se integren a su trabajo notificándoles por medio de sus sindicatos con el apremio de no hacerlo se dará por terminada la relación de trabajo.

En caso de que no se presente no se tendrá por responsable al patrón pudiendo este realizar nueva contratación, además la Junta dictará las medidas para reanudar las labores.

Y lo que señalabamos con anterioridad la facultad de -- nombrar a los trabajadores de emergencia.

En este punto que se refiere a casos prácticos, haremos -- referencia a las opiniones emitidas por algunas autoridades de - Trabajo y un sindicato, la razón de que sea solo un Sindicato, - es debido a que a los demás que se consultó se negaron a dar res - puesta, las preguntas formuladas son referente al artículo 923 - de la Ley Federal del Trabajo.

Para el desarrollo de esta parte se consultó a los siguien - tes órganos:

- a) Junta Especial del Estado de México, Número I.
- b) Secretaría del Trabajo y previsión Social
- c) Juzgado 2º de Distrito en Materia de trabajo
- d) Sindicato de la C.T.M. 4ª Sección.

Para las Autoridades de Trabajo se elaboraron las siguien - tes preguntas en forma de cuestionario:

- a) ¿Cuántos casos aproximadamente de emplazamiento a huel - ga se han presentado a partir de 1980?
- b) ¿Qué opinión tiene respecto al criterio que sustentan -- ban los Presidentes de las Juntas antes de la existen - cia del artículo 923?
- c) ¿Qué opinión se tiene respecto a las facultades que - consagra dicho artículo a los Presidentes?
- d) ¿De qué manera cree usted que afecta a los trabajado - res?

e) ¿Cuántos emplazamientos se han visto afectados por la decisión del Presidente de Junta?

f) ¿En base a qué fijan su criterio?

Y para los sindicatos:

a) ¿Cuál es su punto de vista sobre la decisión del Presidente de Junta respecto al emplazamiento a huelga en cuanto a su negativa o aceptación?

b) ¿Ante cuántos casos o problemas se han visto afectados por el artículo 923?

c) ¿Cuáles serían para ustedes las reformas pertinentes para este artículo?

Por lo cual nos permitimos transcribir en este presente trabajo las opiniones que fueron emitidas, en forma personal.

Junta Especial del Estado de México, Número 1, LICENCIADO ARMANDO BERNAL.

a) No se podrá dar un número exacto.

b) Este criterio se venía aplicando en esta Junta, con anterioridad a las reformas, en virtud de que si no se aplicaba este criterio se perjudicaba al trabajador y al patrón pero --- quien resultaba más perjudicado era el primero en virtud de que si se daba trámite sin ser estudiado previamente podía declararse inexistente y por lo tanto el trabajador dejaba de percibir -

su salario; en cuanto al patrón, solía suceder que con anterioridad tenía celebrado un contrato y a cada rato lo emplazaban resultando molesto para él ya que tenía todo en orden.

c) Fué un gran acierto esta reglamentación, que si bien es cierto que se aplicaba consuetudinariamente ahora cuenta con su fundamentación legal.

d) De ninguna manera.

e) Consideramos que ninguno.

f) A los fundamentos legales y a una adecuada interpretación de la ley.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, LICENCIADO ARNULFO MONTESINOS.

a) No podríamos darle un número con exactitud.

b) Que era necesaria su reglamentación.

c) Al respecto debemos decir, que cualquier opinión que se vierta sobre este tema debe estar siempre, apegado a la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las Leyes y Reglamentos que en materia laboral se han redactado. Es de suponerse entonces que el Presidente de Junta se cerciora que cumpla los requisitos de Ley.

d) Lo determinado en el artículo 923 de la Ley Federal de Trabajo ha tenido efectos positivos, al respecto podemos mencionar un número considerable de casos en los que los demandan-

tes (trabajadores) en base a este artículo han visto defendidos sus intereses conforme a derecho y han logrado que se cumplan - sus demandas laborales.

e) No podríamos contestar esta pregunta en este momento.

f) El derecho en general es una manifestación social que constantemente está evolucionando o más bien que debe estar evolucionando constantemente. Por lo que al respecto podemos manifestar que si es conveniente adecuar el mencionado artículo a -- las necesidades de un cada vez más numeroso grupo de trabajado-- res.

La situación difícil que en materia económica vive el país, conlleva la necesidad de que las leyes en general y en particular - las relacionadas con aspectos laborales den respuesta a los conflictos planteados.

Me permito además hacer un comentario respecto a la elaboración de las leyes:

Creo yo que es necesaria la intervención directa de los Trabajadores en el proceso de reformas, ya que el Derecho a Huelga debe de contener un sentido más objetivo, más democrático.

Juzgado 2º de Distrito en materia de Trabajo, LICENCIADO - RENE DIAZ NAREZ.

a) A partir de 1982 (su creación) se han tramitado unos- 50 amparos en esta Secretaría.

b) Es correcto porque si no existiría una inseguridad Ju rídica en las empresas porque se daría el caso que a una misma - empresa fuera emplazada dos o más sindicatos al mismo tiempo.

c) Con la existencia del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, se otorga seguridad jurídica a la empresa y a los trabajadores de la empresa afiliados al Sindicato que tiene la administración del Contrato Colectivo del Trabajo.

d) No hay afectación por un lado porque si estos solicitan la firma del Contrato Colectivo, lo que se necesita es el -- procedimiento ordinario.

e) No se le pudo dar respuesta.

f) La literalidad del artículo y en base a la seguridad jurídica.

Sindicato de la C.T.M. 4a Sección. LICENICADO LEOBARDO GARCIA MORELOS.

a) Negativa o positiva que el Presidente decida la huelga, si está viviendo en un estado de Derecho es posible y no violatorio en mi concepto de ningún derecho en que el Presidente -- tenga en sus manos la decisión de dar trámite o no a un emplazamiento a huelga.

Lo que sí se debe reqlamentar es respecto al caso práctico de -- que la mayoría de los trabajadores de empresa acuda a un emplazamiento a huelga para obtener un Contrato Colectivo y resulta que al tratar de hacer llegar el emplazamiento se encuentra con que la empresa ya tiene un sindicato del cual ignoran su existencia los trabajadores y con el que la empresa tiene firmado Contrato Colectivo de Trabajo a espaldas de trabajadores el nombrado Contrato Colectivo de Protecciones a las empresas que algunos sindicatos no todos le permiten hacer, aún cuando posteriormente se -- puedan demandar por el sindicato que verdaderamente represente -- los intereses de los trabajadores la llamada demanda de titulari

dad.

b) A una infinidad de casos que se refieren precisamente de que no obstante que el sindicato, que representa tiene la mayoría de Trabajadores, afiliados a la organización mismos que la boran en determinada empresa, ignorando los obreros que se tenga o no contrato colectivo de trabajo, porque nunca ha regido el -- mismo porque no existe persona alguna dentro de la fuente de trabajo que los represente, es así que ignoran que existe en esa empresa su sindicato que sea el titular del contrato colectivo de trabajo y al emplazar a huelga para obtener el contrato, resulta que la empresa en cuestión ya tienen registrado el contrato ante la autoridad laboral.

c) Las reformas que se sugieren sin violar el derecho de huelga de los trabajadores, y sin violar también el artículo 14 Constitucional del Derecho de audiencia, sería el imponer un artículo que señale que en caso de presentarse una demanda para obtener la firma y otorgamiento de un Contrato Colectivo, y resultare que se tiene registrado el contrato colectivo de trabajo de la empresa a la que se emplaza, recabar datos que inmediatamente se pueden aportar por la empresa emplazada como son: el que exhiba copias de los recibos de pago donde aparezca el descuento sindical y en el que constará la firma del trabajador, de lo que se deduciría que si el trabajador o la firma del recibo de pago le aparece en el mismo un descuento sindical está enterado por tanto de la existencia de el sindicato quien recibe la cuota sindical, siendo esta una de tantas medidas prácticas, como podría ser también el que se exhiba cualquier comprobante firmado por el trabajador sea cuando inicia sus labores y en el que se compruebe que tiene conocimiento de la existencia de un sindicato de la empresa con la que va a colaborar no importando la existencia de un contrato colectivo de trabajo, esto será por la empre

sa a la que se le notifica del emplazamiento de huelga.

Aunque las opiniones emitidas son respetables, ya que es su punto de vista muy personal y por lo tanto válido, pero sin embargo podemos deducir de las respuestas dadas es que las autoridades de trabajo están de acuerdo, con estas reformas y en especial con la creación del artículo 923, debido a que con anterioridad ya se venía aplicando sin tener reglamentación, pero -- sin embargo no podemos dejar de sentir cierta tendencia patronal y sindical.

Y aunque resulte un poco extraño por el contrario la opinión del sindicato entrevistado es que no está de acuerdo con la manipulación sindical-empresarial que muchas ocasiones afecta -- los intereses de los trabajadores.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Jesús Guzmán Guerrero.
Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico,
4a ed. México.
Editorial Popular de los Trabajadores
Pág. 12
2. Ibidem, pág. 12.
3. Ibidem, pág. 13.
4. Ibidem, pág. 17

CONCLUSIONES

1. Si bien es cierto que en la época de la Colonia encontramos cierta protección para el trabajador, los derechos que poseía eran mínimos, siendo el Derecho Laboral desconocido como tal.

2. Las Huelgas de Cananea y Río Blanco, han sido las huelgas más importantes de nuestra historia y por consiguiente los pilares de las subsecuentes, pero sin embargo la Huelga General de 1916 tuvo vital importancia en virtud de la solidaridad lograda por los trabajadores.

3. Las legislaciones anteriores a 1917 vinieron a cristalizar de cierta manera los esfuerzos de los trabajadores, ya que como podemos observar comenzamos a ver intentos para legislar en materia de trabajo en forma local.

4. Era necesaria la creación del artículo 123 Constitucional, ya que no era posible solo reformar el artículo 52 que trataba algunos aspectos laborales, era necesario un capítulo especial para posteriormente se concibiera su Ley Reglamentaria.

5. La creación de la ley de 1931, era necesaria en virtud de las crecientes necesidades de la clase laboral y la si-

tuación por la que atravezaba el país, siendo considerada una magnífica ley.

6. La huelga es un movimiento aceptado y regulado por la Constitución, la cual es el resultado de una coalición de trabajadores. siendo ésta una forma de auto-defensa que el trabajador emplea para defenderse de la superioridad patronal, convirtiéndose pues en un instrumento jurídico para situar tanto a patrones como a los obreros en un mismo plano de igualdad y lograr así su reivindicación.

7. La huelga es una manifestación de la insatisfacción - laboral y si bien su objeto es el equilibrio de los factores de producción al coartar dicho derecho no se logra dicho equilibrio.

8. Con las reformas procesales se dió luz al procedimiento en algunos aspectos que se habían mantenido oscuros, hasta antes de las reformas en cuanto a la agilización de dicho procedimiento.

9. Pero sin embargo, algunas otras reformas tienden a limitar el ejercicio al derecho de huelga, con una gran tendencia sindical, así pues el derecho de asociación para defender sus derechos sólo es algo ilusorio, como se puede contemplar en el artículo 923 de la ley, ya que nulifican el derecho. presentán-

dose como exclusividad sindical.

10. Los trabajadores consideran una restricción estas reformas y sobre todo la creación del artículo 923, ya que creen que sólo fomenta la manipulación de sus derechos.

11. Al permitir que el Presidente de Junta, prejuzgue el emplazamiento a huelga restringe los derechos de los trabajadores, logrados a través de su sacrificio, y no solo esto, sino que infringe los artículos 14 y 16 constitucionales, ya que viola el derecho de audiencia y además la junta no es un tribunal previamente establecido.

12. Nosotros consideramos que debe darse una eficaz sanción al Presidente de Junta, si bien es cierto que la ley establece que se sancionará, ésta debe ser verdadera y precisa --- para evitar se distorsione la aplicación de justicia.

13. En cuanto a los sindicatos que dicen proteger los intereses de los trabajadores y no lo cumplan, se establece un artículo en el que se indique que de no hacer valer efectivamente los derechos de los trabajadores indicables en la falta que incurren y lo que les traería como consecuencia este cumplimiento.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

1. Araiza Luis.
Historia de la Casa del Obrero Mundial.
2. Araiza Luis.
Historia del Movimiento Obrero Mexicano.
3. Cavazos Flores Baltazar.
Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales.
4. Cavazos Flores Baltazar.
35 Lecciones de Derecho laboral.
5. Castorena J. Jesus.
Manual de Derecho Obrero
6. Chávez Orozco Luis.
Historia Económica y Social de México.
7. D'Buen Lozano Nestor.
Derecho del Trabajo.
8. D'Buen Lozano Nestor.
Derecho Mexicano del Trabajo.
9. De la Cueva Mario.
Derecho Mexicano del Trabajo.
10. De la Cueva Mario.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
11. Filosofía del Derecho y Problemas de Filosofía Social
Memoria del X Congreso Mundial Ordinario del Derecho So-
cial.
12. Foro Laboral.
Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional
y de la Ley Federal del Trabajo.

13. García Ramírez Sergio .
Política Laboral.
14. González Prieto Alejandro.
Proceso Formativo de la Ley.
15. Mancidier.
Síntesis Histórica del Movimiento Social en México
16. Monroy Enríquez Agustín.
Relaciones Laborales.
17. Ortiz Petricioli José.
La tragedia del 7 de enero.
18. Porras López Armando.
Derecho procesal del Trabajo
19. Roel Carlos
Estado de Derecho de Huelga
20. Rocha Bandala Juan Francisco y José F. Franco
La Competencia en materia laboral.
21. Ross Gámez Francisco
Derecho Procesal del Trabajo
22. Sayeg Helú Jorge.
El Constitucionalismo Social Mexicano, Tomo III.
23. Sayeg Helú Jorge.
Huelga de Cananea y Río Blanco
24. Sayeg helú Jorge.
Introducción a la Historia Constitucional de México
25. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Criterios Procesales de la ley Federal del Trabajo

26. Trueba Urbina Alberto
Evolución de la huelga
27. Trueba Urbina Alberto
Nuevo Derecho del Trabajo
28. Trueba Urbina Alberto.
Tratado Teórico-Práctico del Derecho Procesal del Trabajo.

LEGISLACIONES Y OTROS TEXTOS

1. Colección Jurídica de la Ley Federal del Trabajo
1970.
2. Diario de Debates de la Cámara de diputados.
Diciembre 1979, Tomo I, Vol. 53.
3. Ley Federal del Trabajo
Comentada por Alberto Trueba Urbina
1980
4. Memoria de la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación
y Arbitraje.
5. Reseña Laboral
Vol. IV. No. 1
1980.
6. Revista Mexicana del Trabajo No. 2
Tomo IV
Ley de 1931.
7. Universidad nacional Autónoma de México.
Huelgas de Cananea y Río Blanco.
1906-1907 No. 2