

26.234



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ACATLAN" DERECHO**

**"El Auto de Prevención del Contrato Colectivo
como Elemento Decisivo para la Calificación
de la Huelga"**

T E S I S

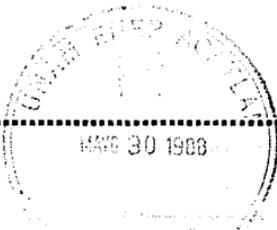
Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

RAUL SERRANO TINOCO

MEXICO, D. F.



MAYO, 1988.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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

I N T R O D U C C I O N

C A P I T U L O P R I M E R O

ANTECEDENTES HISTORICO DE LAS HUELGAS

LAS HUELGAS EN LA HISTORIA UNIVERSAL	1
LAS HUELGAS EN LA HISTORIA DE MEXICO	34
HUELGA DE CANANEA	34
HUELGA DE RIO BLANCO	47
OTRAS HUELGAS	52
HUELGAS COMO ELEMENTO FORMADOR DE LA CONCIENCIA DE CLASE	57

C A P I T U L O S E G U N D O

LA NORMA SUSTANTIVA LABORAL

LA NORMATIVIDAD DEL DERECHO DE HUELGA EN LAS LEGISLACIONES DE EUROPA Y AMERICA	60
LA NORMATIVIDAD DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA	84
CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	84
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	89

C A P I T U L O T E R C E R O

PROCESO LABORAL

PROCEDIMIENTO DE HUELGA	94
EMPLAZAMIENTO A HUELGA	94

PERIODO DE PRUEBGA	107
ESTADO DE HUEIGA	111
SOLUCION DEL CONFLICTO	112
PROCEPIMIENTO DE LA DECLARACION DE INEXISTENCIA	116
ANALISIS DEL ARTICULO 920	124
'NALISIS DEL ARTICULO 923	125
REQUISIA Y LA INTERVENCION ESTATAL	128

C A P I T U L O C U A R T O

EL AUTO DE PREVENCIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

PROCEDIMIENTO PARA EL DESARROLLO DEL AUTO DE PREVENCIÓN	135
EN LOS EMPLEZAMIENTOS DE REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y REVISIÓN SALARIAL	143
COMO ELEMENTO PARA LA DECLARACION DE INEXISTENCIA	145
C O C L U S I O N E S	147
BIBLIOGRAFIA	153

I N T R O D U C C I O N

La huelga es un elemento muy importante dentro de -- los procedimientos utilizados por los sindicatos de trabajadores para obtener reivindicaciones de tipo salariales, como contractuales; estas prestaciones están insertas en los Contratos Colectivos de Trabajo, el mismo para que sea oponible a terceros se le tiene que dar una publicidad necesaria, esto se logra con el depósito del mismo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para poder comprender mejor la trascendencia de la huelga debemos estudiarla tanto de un punto de vista histórico, como desde el punto de vista procesal y además el conocimiento de las decisiones relativas al mismo, por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En el mismo orden de ideas tenemos la historia de -- las huelgas en la vida de los países capitalistas, así primero se analizarán la vida de la huelga dentro de las legislaciones de los países capitalistas más desarrollados, donde estos movimientos fueron catalogados en un principio como un delito grave contra la industria, luego como un derecho civil con las implicaciones que puede acarrear la ruptura del contrato provocada por el paro laboral, y por último cuando la huelga se convierte en una garantía de nivel constitucional. En el caso de los países capitalistas de Centro y Suda-

II

mérica y Centroamérica, donde por su estructura gubernamental y por el colonialismo europeo aquí el estudio de la huelga no se puede hacer por medio de sus leyes ya que son incipientes, y sí por medio del desenvolvimiento de los movimientos obreros; estos surgen entre los trabajadores que por el tipo de trabajo que desempeñan logran una interrelación más profunda, así como por el nivel educativo de los mismos los ayuda a agruparse, estos fueron trabajadores de artes gráficas, alijadores, mineros.

En tanto en México las huelgas más importantes coadyuvaron a lograr la Revolución de 1917; y en otro período -- histórico de México lograron consolidar a la clase obrera en los años cuarentas.

También al analizar en las legislaturas de varios -- países tendremos que anotar los siguientes puntos; si existe una norma procesal para el ejercicio de esta, si los trabajadores de todas las ramas industriales tienen la misma capacidad de ejercicio para llegar a la huelga y los requisitos de forma que tienen que cumplir para este ejercicio.

Por lo que hace a la norma procesal analizaremos lo que es el emplazamiento a huelga, la prehuelga, el estado de huelga y la solución del conflicto, así como la Requisa y la intervención estatal en los conflictos; del mismo modo los -- procedimientos para la declaración de inexistencia de una -- huelga y las opiniones de la Corte al respecto.

III

Por último analizaremos el acuerdo que recae al depó-
sito del Contrato Colectivo de Trabajo, y sus implicaciones-
en razón de las revisiones de Contrato Colectivo de Trabajo,
de la revisión de salarios y como elemento para calificar la
existencia legal del estado de huelga.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS HUELGAS

LAS HUELGAS EN LA HISTORIA UNIVERSAL

En el desenvolvimiento de la Historia del hombre en contramos que los movimientos encaminados a lograr la mejorías de las condiciones de vida de los trabajadores (+), no se les denominaba precisamente huelga, ya que éste vocablo aparece en Francia, en la Era Moderna, mas sí existieron actos del tipo de la huelga, que los podemos encontrar desde la Epoca Faraónica(1), ya que la lucha entre el Capital y el trabajo es tan antiguo como las mismas pasiones humanas-- agregando a ésta idea se puede decir que desde Epoca de Plutarco, existieron las corporaciones de todos tipos, las que buscaban el beneficio de sus miembros; así también se tiene noticia que desde algunas disposiciones de JUSTINIANO, donde se creó ver la cuestión de las corporaciones o Coaliciones-- de Patrones y de Obreros.

Por lo antes expuesto tenemos que los movimientos de reivindicación de los trabajadores siempre han existido, -- aunque se les conociera como sediciones, connociones populares, cabildos, asambleas ilícitas y en el sentido más -- amplio de la idea, las huelgas, siempre han existido.

Para comprender más de fondo el transcurrir de la huelga en la vida del hombre, la debemos asociar con la Higtoria del Capitalismo, por lo que separaremos el análisis -- en dos grupos, en uno los países más desarrollados: INGLATERRA, ITALIA, ALEMANIA, FRANCIA, y ESTADOS UNIDOS DE AMERICA en el otro grupo los países de Centro y Sudamérica.

+) .- Refiriéndose a todo ser humano que presta sus servicios o fuerza de trabajo a otro por una remuneración.

1) .- Cfr. Renault, Carlos, La huelga su historia y toda su le-
gislación actual de Europa y América. B. Rodríguez. 2 ed.
España. 1930 . pág. 5

Dentro del primer grupo de países, tendremos que hacer tres consideraciones importantes de que la huelga; primero que la Huelga era un delito grave; segundo huelga como libertad; y por último huelga- derecho; así las cosas principiaremos con la concepción de huelga como delito:

INGLATERRA.-Con la Ley de 1725, del Rey Jorge I, donde se establecía la pena de muerte para los trabajadores -- que participaran en una huelga.

En los años 1799 y 1800, "Las Combinations Acts", -- que fueron atemperadas por las ideas liberales de la Revolución Francesa, sólo sancionaban con cárcel a los huelguistas así también se castigaban a toda coalición para lograr mejores condiciones de trabajo y salarios y toda asamblea o reunión dirigida a la formación de dicha coalición (2), estas ideas se fundaron en:

- a).-La idea de que toda asociación de trabajadores era un peligro para la paz social
- b).-Que los empresarios deberían tener libertad en la toma de decisiones en sus actividades sin que los trabajadores intervinieran.

Con la Ley de 1824, la Combination Law Act., más -- progresiva dió una autorización tácita a la asociación sindical, pero el Common law, de los jueces se regresó a la posición del delito de huelga.

ITALIA - basándose en el Código Penal Frances, de 1810-

2).- Cfr. Alonso García, Manuel. La huelga y el cierre empresarial. I.E.E. 3 ed. España. 1978. pág. 179.

efectivo a los territorios ocupados por Napoleón, cuando se reunificó el reino Italiano; el Código Penal Sardo de 1859, admite la huelga, cuando se realice con motivos válidos y al no existir estos eran causa de fuertes sanciones de carácter penal, haciendo esto que el gobierno tuviera amplios poderes discrecionales para la interpretación de la norma.

ALEMANIA.- en el año de 1731, la Ordenanza sobre las corporaciones del Imperio, se prohibía en forma genérica la huelga y se sancionaba con penas muy duras.

En el país Germano, la Revolución Francesa, tuvo una influencia mínima, y continuó la postura de que la huelga y el cierre empresarial eran delitos graves; el Código Industrial Prusiano de 1845, prohibía toda asociación de carácter sindical e imponía severas sanciones a los huelguistas; y es hasta el año de 1849, en que en atención a cambios en el entorno socio-económico que se replantean la situación de los derechos de los trabajadores.

En tanto que en FRANCIA, la huelga es un delito durante la Revolución Francesa, la teoría del Individualismo, que fue la triunfante acentuó más en el terreno político y económico, tuvo como consecuencia más inmediata, la negociación de la necesidad de cualquier tipo de organización colectiva que se interpusiera entre el individuo y el Estado así como cualquier actuación por parte de éstas para alterar o modificar las condiciones de trabajo.(3)

3).- Cfr. Le Franc, George. La huelga, historia y presente. I.A. I.A. España. 1972. pág. 44

El Código Penal Napoleónico de 1810, detallaba las sanciones aplicables para quien vulnerara lo dispuesto en la Ley Chapelier, en sus artículos 414, 415, y 416, sancionando toda alteración laboral como un delito; estas sanciones no eran equiparables entre las aplicadas a los obreros y a la - impuesta a los patronos; en este período histórico los obreros se les tomaba como elemento de desorden social y de agitación política; en los artículos 123 al 126 del mismo Código, reprimía la coalición de funcionarios, sancionándolos en el aspecto penal, como en el administrativo; para mediados - del siglo XIX, se comenzó a atemperarse la severidad de las leyes francesas en razón del interés del emperador Napoleón-III, de crearse una imagen más favorable con la población de trabajadores, los que ya eran en número considerable.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.- la huelga se veía mediante la teoría de la Criminal Conspiracy, contenida en las leyes británicas, que fueron incorporadas por los tribunales - de la Confederación, consideraban a la huelga como un delito cuando el comportamiento del trabajador fuese concertado para el cese del trabajo con el objeto de tener una reivindicación de condiciones de trabajo y salarios; ésta tesis fue - apoyada por la Corte; la sedition Act de 1797, prohibía toda asociación que pudiera ser peligrosa, es aquí donde encuantran los sindicatos.

En el año de 1842 la Supreme Justice Court of Massa--

chussets, intentó dar giro a éste postura estableciendo en sus tesis, que toda huelga con el objeto de mejorar las condiciones de los salarios no serían ilegales, mas esta postura no logró su fin; sino que solo pasó de la teoría de la — Criminal Conspiracy, á la teoría de la Responsabilidad Civil deducido de aquí que un huelguista podía incurrir en causar daños y perjuicios por la ruptura del contrato, en cuyo caso se podía invocar la "Injunction", para que así los trabajadores reingresaran a la labores, so pena de sanción; la Injunción, a menudo era planteada ex parte, sin oír al sindicato involucrado; en el siglo XIX, con el desarrollo del Capitalismo la lucha entre sindicatos y empresarios se recrudece; para finales del siglo se dicta la ley Antitrusts Act, del año 1890, donde se prohíbe todo aquello que pudiera restringir al libre mercado. El Congreso al no excluir a los sindicatos de la aplicación de esta Ley, puso al empresario en aptitud de poder invocar la Injunción y obligar a los trabajadores a reingresar al trabajo(4).

La siguiente etapa evolutiva de la huelga, fue la — concepción de ser una libertad fundamental del hombre, mas — en todos los sistemas jurídicos; es importante hacer notar — que éste concepto no debería excederse y afectar la libertad de trabajo de otros trabajadores no huelguistas.

INGLATERRA.— En el siglo XIV, el movimiento sindical tiene gran apogeo hasta la conformación del "Trade Union Con

4).— Cfr. Renault, Carlos. Op. cit. pág. 250

Gress" (T.U.C.), en 1808, motivado por estos acontecimientos el Gobierno liberal, emite la "Trade Union Act." de 1871, documento donde se plasma el reconocimiento de la asociación-sindical libre ésta de cualquier responsabilidad de índole penal, se reafirma esta decisión con la Conspiracy and Protection of property act., de 1875, aquí se exonera de ser sancionado las acciones ejercidas y concertadas en los conflictos del trabajo, siempre y cuando no se tipificara delito además eran reconocidas como lícitas los piquetes de naturaleza pacífica; sin embargo, las interpretaciones judiciales fueron restrictivas.

En los principios del siglo se utilizó otro medio para restringir el ejercicio de la huelga; con la aplicación de la teoría civilista de un incumplimiento de contrato, por lo tanto podía el empresario demandar el pago de la responsabilidad por Daños y perjuicios emanados del supuesto incumplimiento.

En el año de 1906, un gobierno liberal contesta a esta postura con la Trade Dispute Act, y el poder judicial (Statute Law) libera a la acción obrera de la responsabilidad civil.

Con la creciente influencia del sector obrero, se logró que en el año de 1913, pueda ingresar al parlamento delegados obreros, así se obtiene además de la influencia económica, la influencia política de los obreros.

No obstante lo ganado por los obreros en el año de 1914, se apeló a las partes para que se moderaran en sus peticiones y evitar al máximo los conflictos; en el período be ligerante la mayoría de las prestaciones obreras eran en bug ca de reivindicaciones, mas esto no fue aceptado por los empresarios, esto motivó, que para el año de 1920, se promulgara la Emergency Power Act, con el objeto de controlar las concertaciones huelguísticas en las ramas estratégicas de la economía.

Esta situación perduró hasta el año de 1926, en que gracias a las presiones del T.U.C. por medio de una huelga general, logró que el gobierno conservador reconociera su postura y para el siguiente año emite la Trade Dispute and Trade Union Act., de la que se puede sintetizar los siguientes puntos.

- a).- Prohibición de las huelgas políticas.
- b).- Limitación al ejercicio de la huelga para los servidores públicos.
- c).- Ilícitud en el caso de huelgas solidarias.

Esta Ley tuvo vigencia hasta el año de 1946, en que fue derogada por presiones laboristas cuando se presenta la Segunda guerra Mundial; se establece la Emergency Power Defense Act, del año de 1940 para lograr una mesura en la situación laboral.

ITALIA.- el Código Penal Toscano de 1863, lícita la-

huelga, reconociéndola como una libertad individual del trabajador, lo único que se podía sancionar era impedir el ejercicio de la libertad individual del trabajador.

En el año de 1890, con la influencia del Código Toscano y las situaciones cambiantes de la sociedad, se fraguó el Código Penal Italiano, cuyas principales características eran:

a).- Supresión del delito de Coalición.

b).- Son lícitas las huelgas invocadas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo; excluyéndose las huelga solidaria interprofesional.

c).- Se sancionaban penalmente a quien ejerza violencia o amenazas contra del ejercicio de la libertad del trabajo - como la huelga de funcionarios públicos es ilegal ésta concepción de principios del siglo XX, alcanza a las huelgas de los trabajadores de los servicios públicos.

Al sanjarse las intenciones de prohibición de la huelga por la vía penal, el patrón ensayó la figura civilista del incumplimiento de contrato, que traía aparejada la ruptura - del contrato.

Con la llegada de la Segunda Guerra Mundial, se asumieron medidas para lograr evitar en lo más posible huelgas - en las áreas estratégicas de la industria; con la conclusión de los actos beligerantes, se produjo el decreto real en que todo conflicto debía agotar la instancia de Conciliación --

antes de estallar la huelga, este procedimiento era llevado ante el llamado Consigilo dei Proviriri.

Todos los avances obtenidos se suprimen con la llegada del régimen de Mussolini, que suprime las libertades -- civiles, así como la acción directa de los trabajadores; la huelga es catalogado como un delito grave, los sindicatos se prohíben y tienen que actuar en la clandestinidad, aun así -- logran concertar huelgas, con lo que aceleran la caída del -- régimen facista.

ALEMANIA.- En el estado de Sajonia, deja de tratar a la huelga como un delito; con esta misma tendencia el Código Industrial Aleman del Norte, reconoce a la asociación sindical y permite la coalición para detener el trabajo (huelga), y la de despedir obreros (look out); con la nueva postura jurídica, la huelga se convierte en una libertad civil; la suspensión del trabajo era considerada como un incumplimiento -- del contrato, que traía como consecuencia la ruptura del contrato y la posibilidad de exigir el pago de la reparación -- del daño y perjuicio producidos por el paro a la empresa(5).

Cuando sube al poder el Canciller Bismark, prohíbe de nuevo la asociación sindical, esa línea es mantenida posteriormente por el Kaiser Guillermo II; con la expedición de una nueva ley de huelgas la cual castigaba duramente a quien atentara contra la libertad individual , en esta figura se -- encuadraron aquéllos incitadores a las huelgas, los que po--

5).- Cfr. Abendroth, Wolfgang. Historia social del movimiento obrero europeo. E.C.P., ed. España. 1965. pág.60

dían poner en peligro al imperio, las vidas humanas y a la propiedad .

En los años del siglo XX, se renuevan las ideas de la libertad de asociación, pero con la llegada de la guerra de 1914, se atemperan los conflictos para lograr atender a los supremos objetivos del país, las controversias son llevadas a feliz término por medio de la amistosa composición de las partes; cuando cae el gobierno al concluir la guerra; el poder es asumido por un consejo de delegados del pueblo, la que reconoce a la huelga como un derecho, aun que este sentir no es recogido por la Constitución del Weimar, expresamente pero si es reconocida la libertad sindical .

La huelga se deduce de la libertad sindical; debido a que la Constitución, limita el ejercicio de la huelga para algunos servicios esenciales, decretando la obligatoriedad de la Conciliación, más un preaviso de tres días anteriores al paro; posteriormente en el año de 1922, la prohibición se extiende a los ferrocarriles.

Cuando asume el poder el Partido Nacional Socialista se retoma la postura de que la huelga era un delito; la Ley de Ordenación del trabajo, otorgó la facultad al estado de la fijación de las condiciones de trabajo; en razón de esto una huelga era como una rebelión contra el Estado.

FRANCIA.- La ley Olivier del 25 de mayo de 1824, conceptúa a la huelga como una libertad individual del trabaja-

dor, no susceptible de sanción penal, pero la única prohibición y límite era la del principio de respetar el trabajo ajeno; entonces la huelga cae en el ámbito del derecho civil dentro de la teoría de las Obligaciones y contratos, con la posibilidad de la extinción del contrato por incumplimiento.

Cuando se suprimió el delito de Coalición aparece la nueva figura, la que se tipifica y sanciona a los trabajadores que trataran de coaccionar a otros trabajadores para que se sumen al paro.

Esta nueva ley la que tenía validez, mas no positividad en el momento de ser promulgada, ya que la Ley Chapelier no había sido derogada todavía, por lo que no fue hasta la publicación de la ley Waldeck-Rousseau, en la cual reconoce la licitud de los sindicatos como órganos para la defensa de los intereses de los trabajadores. En los años posteriores las concertaciones obreras crecen en busca de mejores condiciones de trabajo; con la evolución de la huelga, se logran pactos en los cuales se conviene la no aplicación de sanciones para los trabajadores huelguistas.

Como en otros países europeos cuando estalla la guerra en 1914, el gobierno francés trata de evitar en lo más posible las huelgas en las áreas prioritarias de la industria otro giro importante de la política obrera francesa, es cuando asume el poder León Blum, el cual logra convenios con los sindicatos para obtener así el menor número de huelgas -

instrumentando procesos de conciliación obligatoria (6).

Con la invasión Alemana en la Segunda Guerra Mundial se retoma la teoría de que la huelga era un delito.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.- en el siglo XX, ya se re conoce en el ámbito Federal a los sindicatos, las huelgas y otros tipos de boycott a la producción, siempre en forma pacífica ; esto se logró con la Ley Clayton Act. de 1914, pero con la Injunction se limitó esta ley .

En el año de 1932 con la Ley Norris-La Guardia Act; protege al derecho de huelga; considerando a la Injunction , en casos específicos.

Con la teoría económica del New Deal, del Presidente Roosevelt, se empieza a entender lo beneficioso de las contrataciones colectivas; la National Industry Recovery Act, (NIRA) de 1933, establece que se elaborará un código de práctica, - donde se normará de forma voluntaria a cada empresario, el - derecho de organizarse, de negociar colectivamente y ejercicio de la huelga, pero esta ley es declarada inconstitucional; y la National Labour Relation's Act (NLRA), recoge el - espifitu de la NIRA, con sus siguientes características:

- a).- Reconocimiento de la libertad sindical.
- b).- Fortalecimiento de la negociación colectiva.
- c).- Afirmación del derecho de huelga.-

En los años de 1937 la Anti-strikebreaker Act, fortalece la huelga, con la prohibición del empleador de traer --

6).- Cfr. Le Franc, George. Op. Cit. pág. 150

trabajadores de otros estados para hacer frente al conflicto (7).

Con el devenir de la guerra se promulga la War Labor Disputed Act., donde se limita el derecho de huelga, cuando - la seguridad nacional estuviera amenazada, se establecen procedimientos de emergencia en las empresas dedicadas a la defensa nacional; así con reglas más rígidas, preavisos, Cooling off, votación secreta; en el período post-bélico los empresarios se quejaban del uso incontrolado del poder sindical y se pide que se equilibre la relación de las fuerzas con la - labor Management Relations Act, (LMRA), en donde se limita el derecho de huelga con el objeto de restaurar el equilibrio - del poder contractual entre Capital y Trabajo.

En conclusión de todos estos sistemas jurídicos, --- existen una última etapa evolutiva, del reconocimiento de la huelga, en la que el concepto de huelga-derecho, esta idea-- de que es un derecho, se presenta en todos los países que --- analizamos en el período posterior a la Segunda Guerra Mundial, la única excepción es Inglaterra, donde se establece - como una libertad Civil en atención a la gran fuerza negocia dora de los sindicatos.

Continuaremos con el siguiente grupo de países; los de Centro y Sudamérica:

NICARAGUA.- El desarrollo capitalista en Centroameri ca se ha marcado por el desenvolvimiento de las agroindus---

7).- Cfr. Alonso García, Manuel. Op. Cit. pág. 215

trias e industrias primarias en enclaves; paralelamente nace la clase obrera. En Nicaragua se crece económicamente en base a las agroindustrias del café, para fines del siglo XIX, --- también crece la inversión norteamericana en las minas, bananales, maderas y algunas actividades del transporte; en éste contexto las primeras organizaciones son de tipo mutualistas las que carecían de filiación gremial, la finalidad de estas asociaciones era el mutuo socorro en los casos de incapacidad total y parcial por enfermedades u otras circunstancias que obligaran a los trabajadores a retirarse del trabajo(8).

En el año de 1913 ya existían sindicatos, para el año de 1920 estalla la primera huelga en Managua, por el gremio de los zapateros y los que solicitaban mejorías salariales; en 1928 ya casi no existían las mutualidades, en éste mismo año estalla la huelga de la United Fruit Company de Rio Escondido (U.F.Co.) en la bananera de Cuyamel, y los tipografistas de Managua; aunado a esto los sindicatos lograron formar partidos políticos de tendencia comunista, cuya finalidad era la de unificar a la clase obrera, estos mismos lucharon porque se promulgara un Código de Trabajo, y por un Seguro Social, todo esto en el año de 1936.

Con las huelgas del año 1936, las que propiciaron que el Presidente Sacasa, renunciara y posteriormente asume el poder Somosa García, quien de inmediato reprime al P.T.M; para el año de 1944 la clase obrera se consagra con la pro--

8).- Cfr. De la Cruz, Vladimir. Antes para la historia del movimiento obrero y sindical centroamericano. U.N.A.K.- México. 1978. pág. 1

mulgación de un Código de trabajo y se permite la organización de los trabajadores en sindicatos no peligrosos al gobierno, pero las fuerzas conservadoras pretenden la derogación del Código de trabajo y luchan contra Somoza; los trabajadores en éste momento se unen al Presidente y contrarrestan las fuerzas conservadoras; cuando concluye la Segunda Guerra mundial, las fuerzas somocistas tanto liberales, como conservadoras se reconcilian y hay apertura en las instituciones públicas para los segundos; esto da pie para que en el año de 1948 se desencadenen una ola de represión en contra de la clase obrera.

En los años subsiguientes los movimientos huelguísticos se dan en sectores distintos, pero siempre son de índole gremial y si a ésta circunstancia le sumamos la crisis provocada por el terremoto de 1972, con lo que se provocan la gran huelga de médicos y la que duró más de cuatro meses también en ese mismo período se dá una huelga en la rama de la construcción; a partir de 1978, los movimientos huelguísticos toman un carácter político en oposición al régimen, solicitando cosas como la libertad de presos políticos, cese a la represión y el derrocamiento de Somoza.

HONDURAS.- El nacimiento de la clase obrera Hondureña se interrelaciona con el desarrollo del Capitalismo extranjero en los enclaves minero, y bananero ; a finales del siglo XIX, surgen organizaciones mutualistas y es hasta el siglo XX, que surgen las asociaciones más definidas , el pr

mer movimiento huelguístico es en el año de 1909, en el --
enclave minero por reivindicaciones salariales, la que fue--
brutalmente reprimida; en 1916 estalla una huelga en el en--
clave bananero a causa del abuso de la política salarial --
después en 1920, se vuelve a producir una nueva huelga bana--
nera la cual tiene la peculiaridad de que se desarrolló en--
gran orden y disciplina; para el año de 1925 estalla una --
huelga en el enclave azucarero con el que se desencadena un
gran fervor nacionalista, en contra de los norteamericanos --
una de las demandas del movimiento era la supresión del pa--
go con cupones en este período la clase obrera es influen--
ciada de manera importante por agentes tanto guatemaltecos--
como salvadoreños lo que conlleva a la creación de partidos
políticos de tendencia comunista y así como la creación de
dos centrales obreras muy importantes, la F.H.O. y P.O.H. --
en este contexto llega el año de 1929 y la depresión econó--
mica hondureña la que se basa en la producción bananera y
es en ésta rama que en el año de 1930 y 1932 estallan las --
huelgas más importantes en las que se solicita mejoras sa--
lariales, a estos movimientos se les suman solidariamente
los muelleros, ferrocarrileros y los pequeños comerciantes--
en vista de esto el gobierno decreta el estado de sitio, --
por lo que las organizaciones tienen que pasar a la clandeg--
tinidad, además en este momento en toda América se destaca --
una lucha anticomunista, y sólo en el año de 1954, donde el --

Manuel Gálvez, él cual pretende la modernización de la economía con lo que cambia el panorama para la vida del obrero aunado a esto la influencia de la firma de la Carta Internacional de las Garantías Sociales, en la que se reconoce el derecho de los obreros a la Asistencia Social, por lo que se crea la Dirección de Trabajo y Previsión Social y tres -- Inspectorías del Trabajo (9).

En tanto que Manuel Gálvez, toleraba el sindicalismo urbano, reprimía al campesino de sobremanera en las zonas bananeras, por lo que en 1954, estalla una huelga bananera en la que se aglutinan los obreros urbanos y rurales lo que es el detonante para que el movimiento obrero se expandiera hacia otras áreas de la economía por este hecho se crea el Ministerio de Trabajo, además que se dan las bases para la sustentación de un Código de Trabajo, que se crea en 1959, el cual consagra el derecho del trabajo, la negociación colectiva, la libertad sindical, el derecho de huelga y el paro; así mismo se promulga la ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje; y de las organizaciones sindicales.

En el período de 1954-1963, se trata de llegar a un desarrollo continuado, por lo que se impulsan las agroindustrias, pero debido a la inestabilidad política acarreada por los regímenes militares esto no se ha producido; con respecto a los obreros continúa la represión contra su accionar.

GUATEMALA.- Veremos que como en otros países de Amé-

9).- Cfr. Ibidem. pág. 10

rica, la primera forma de organización obrera, era la mutua lista; en 1890 paralelamente se forman sociedades gremiales, las que coadyuvan en 1920 a la caída del dictador Estrada - Cabrera, mas en el período de 1920 a 1930, la conformación de las organizaciones era de índole artesanal, no obstante los trabajadores de los enclaves ferrocarrileros, bananeros y muelleros, comenzaron a organizarse, estos concentrados - en las zonas urbanas y hasta 1930 se comienzan a organizar los campesinos; en los años 1920 a 1924 estallan las huelgas de los ferrocarrileros; los trabajadores muelleros em-- plazaron a la U.F.O.G., a ésta huelga se suman los bananeros, solicitando alzas salariales, jornadas de ocho horas - y el cese de la discriminación racial.

En el año de 1931 en la dictadura de Ubico, estalló una huelga en la industria del cemento la que fue duramente reprimida, con éste se marca el inicio de catorce años de - represión de los obreros y es sólo hasta la caída del dicta-- dor en 1944 que sobrevino un gobierno democrático que permi-- ten la organización sindical, la que sigue siendo urbana, - en 1948 es cuando primeramente se logra una contratación co-- lectiva y la negociación de pactos colectivos y la de los - conflictos de carácter económico-social.

En 1947 se promulga el Código de trabajo, al mismo tiempo que la Ley de Reforma Agraria, sin ésta Ley Agraria se dá surgimiento a las centrales campesinas las que tarde-- o temprano llegaron a chocar con la de obreros, produciéndo

se así luchas sociales las que logran su solución con la sus
cripción de pactos colectivos; en el período de 1948-1949 es
tallan huelgas de trabajadores bananeros, gráficos, muelle--
ros y ferrocarrileros, todo esto provoca que se de un pronun--
ciamiento, causando aprisionamiento de obreros, despidos ma--
sivos, exilios, o en su caso la muerte; de aquí que las orga--
nizaciones obreras pasan a la clandestinidad, a pesar de es--
te estado de represión, se logran concertar huelgas en los -
años 1957, de los licoreros, 1960 de los trabajadores del I.
G.S.S., realizaron huelgas de hambre en apoyo a los trabaja--
dores del transporte; en 1962 los trabajadores universitarios
en la que se provocan la muerte de muchos trabajadores; en--
1973 la huelga de maestros y en 1974 de Trabajadores de Sa--
lud.

PANAMA.- La actividad obrera se realiza en relación--
principalmente a la actividad ferroviaria, los banales y -
el Canal de Panamá, desde la segunda mitad del siglo pasado--
las huelgas son por reivindicaciones tanto sociales, como na--
cionales; concertándose en 1917 por trabajadores del Canal -
en 1925 se inicia la conformación de las primeras organiza--
ciones con fines sindicales. En el año de 1946 la Constitu--
ción Panameña, reconoce el derecho a la sindicalización y a--
la libertad sindical; en éste contexto en 1962 estalla una -
huelga bananera, en 1965 estalla una huelga azucarera; y en--
1970 el gobierno de Torrijos, dá estímulos y beneficios a --

los trabajadores.

COSTA RICA.- En este país también la primera organización fue de tipo mutualista pero en comparación de otros países de la región para 1870, ya existían organizaciones obrera mejor estructuradas; la mano de obra estaba concentrada en las Haciendas y el comercio urbano actividades que eran incentivadas por la inversión extranjera y además en los ferrocarriles, plantaciones de banano, caña y procesos industriales incipientes; para el año 1910, se van transformando los primeros talleres en fábricas y así mismo pasan de ser organizaciones artesanales a sindicatos y el sector obrero crece en forma cuantitativa.

Las primeras huelgas estallan por los ferrocarrileros, que eran inmigrantes, en los años 1870 y 1887, en los bananales; en 1892 en el gremio de los panaderos los que fueron brutalmente reprimidos; los mineros de los abangales y los bananeros en los años 1913 y 1903 respectivamente.

En la Constitución de 1917, se garantizaban los derechos sociales de las clases sociales populares, en 1925 se promulga una Ley de Accidentes de Trabajo; en el período siguiente de 1919 a 1921, se producen dos grandes huelgas de los bananeros luchando por una jornada de ocho horas, las que duraron varios meses; posteriormente en 1934 se dan otras huelgas bananeras y de zapateros; en el año de 1942 se da una alianza de comunistas y se logra con esto la obtención de las

garantías sociales y en 1943 el Código de Trabajo con lo que se regulan las actividades del trabajo, el derecho de huelga jornada de trabajo y salarios; pero en los años de 1942 a 1948 estalla una guerra civil, con las que se disuelven los movimientos obreros; al concluir la guerra estallan varias huelgas en los años 1949 a 1958, en las actividades bananeras, transporte, manufacturas, calzado, maderera, textil e impresores.

En la década de los setentas, se dan huelgas en los enclaves bananeros; de los trabajadores de la Caja Costarricense del Seguro Social, cañera, huelga del I.C.E., de los trabajadores de la Institución de Electricidad de Jaudeva, de la ensambladora de autos de Inave, huelga de hospitales, huelga de CATSA y huelga de Posuelo.

CUBA.- Los portuarios habían sostenido una larga y sangrienta huelga que se puede considerar como el punto de partida del movimiento sindical cubano, la huelga se repitió en 1908, se les unieron los albañiles y los tabaqueros, que pedían el pago de salarios en dólares en vez de en pesetas - en 1910 se promulgó una ley con la que se limitaba la jornada de trabajo en las tiendas y se fijó de ocho horas de trabajo en las dependencias del gobierno, se prohibía el trabajo a los menores de catorce años; y además prohibición del pago de salarios con vales para 1923 el Presidente Zayas, utilizó a la policía para que atacara a los huelguistas, y -

deportó a muchos dirigentes sindicales, cuando Machado sube al poder en 1925 reprimió a las huelgas y amenazó con deportaciones, luego en 1933 se intentó una huelga general promovida por grupos revolucionarios para el derrocamiento de Machado pero la Confederación Nacional de Obreros Cubanos, dirigida por comunistas sabotó la huelga, pero la federación de obreros de la Habana no acató la orden de la C.N.O.C. y estalló la huelga la que se inicia en la Habana por los Trabajadores Urbanos, que solicitaban aumentos salariales y de aquí se hizo una huelga general, éste movimiento es de tal trascendencia que el ejército toma el poder, temeroso de que el pueblo asumiera en sus manos el gobierno; acto seguido — los obreros se organizan y dos meses más tarde estallan una huelga por reivindicaciones, como la jornada de ocho horas; a consecuencia de ésta huelga el gobierno de Grau San Martín dá a los funcionarios del gobierno la función de árbitros — de los conflictos de trabajo y decretó así mismo el pago de salarios mínimos, jornada de ochos horas de trabajo, medidas de protección a la mujer, y al menor, pago de indemnización por accidentes de trabajo y el Contrato Colectivo.

En 1935, en el gobierno de Batista se genera una — huelga general contra el régimen, pero la C.N.O.C. comunista no apoya el movimiento y éste fracasa, años más tarde en — 1958, cuando está en el poder Grau San Martín, es derrocado por Batista, y la C.F.C. declara una huelga contra éste acto espurio, más por intervención de los militares en los medios

de comunicación, la orden de ir a la huelga no pudo ser difundida a los trabajadores; otra vez en 1958, Fidel Castro — ordena la huelga general, la C.T.C. anuncia que la huelga no existe, también los comunistas ayudaron a sabotear la huelga posteriormente estalla la revolución.

VENEZUELA.- Las dictaduras que han abrumado a Venezuela, en la época que otros países se desarrollaban movimientos obreros impidió que los trabajadores venezolanos pudieran organizarse, no obstante en 1922 estalló una huelga de tranviarios, el público a pesar de ser afectado directamente apoyó el movimiento, el gobierno al verse presionado — insta a las partes para que lleguen a un acuerdo y se logren las reivindicaciones obreras; con la muerte del Dictador Gómez en 1935, los primeros obreros que pudieron organizarse fueron los petroleros y estos también son los primeros en estallar una huelga al cumplirse los cuarenta y tres días de éste pare el gobierno decretó que los huelguistas deberían regresar al trabajo en forma obligatoria y sólo recibían como prestación un ligero aumento de salarios; en 1946 — se firma el primer convenio colectivo entre la Industria del Petróleo y sus sindicatos logrando con esto importantes mejoras para los trabajadores; el año de 1950 fue de muchas huelgas en los campos petroleros, las cuales paralizaron la producción petrolera del país.

PERU.- En 1911, se forman los primeros sindicatos —

textiles, las huelgas en estos años son frecuentes; en el año de 1906 los estibadores del Callao, estalla una huelga - la que es duramente reprimida, y la vuelven intentar en 1913 también en 1912 los trabajadores azucareros en Valle del Chicamo, los que son reprimidos ferozmente por el gobierno, más tarde en 1918 estalla una huelga textil en la fábrica de tejidos "El Inca" solicitando los trabajadores una jornada de ocho horas, con éste movimiento comienza la estrecha colaboración de obreros y estudiantes universitarios, la que durará muchos años, esto es una peculiaridad del movimiento obrero peruano, con esto se puede trasladar la experiencia y conceptos ideológicos lo que raramente se podía dar en América-Latina con lo que las huelgas se pueden tornar en generales.

No obstante lo anterior, los obreros peruanos se encuentran con la problemática de que las masas indígenas son frecuentemente utilizadas como esquirolas en virtud de su poca conciencia de clase.

En 1931, los mineros de Oyolo y Mal Paso, declaran una huelga la que es reprimida sangrientamente, en 1944 estalla una huelga de la Federación Textil a la que se le unen una huelga de Panaderos.

COLOMBIA.- En este País no existió un solo sindicato sino hasta 1900, y sólo hasta 1916 estallan huelgas en Bogotá en la que mueren gran número de trabajadores y otro tanto son encarcelados; más tarde en 1920 estalla una huelga de --

trabajadores de los muelles de Cartagena; en el período de 1920-1930 estallan huelgas de bananeros motivada por el decreto de 1928 el que prohíbe agruparse o reunirse bajo cualquier denominación para cualquiera de los propósitos que son característicos de los obreros, y hasta 1957 estalla una huelga general de todos los sectores de la sociedad para derrocar al dictador Rojas Pinilla.

ARGENTINA.- El desarrollo del capitalismo argentino comienza a plantearse en el año de 1853 cuando se fundan las primeras factorías en Buenos Aires, paralelamente nacen las primeras organizaciones de obreros las que son incipientes - en el año de 1857 se van convirtiendo estas sociedades en sindicatos los primeros en lograr esto son los tipógrafistas y también son los primeros en estallar una huelga en Buenos Aires, solicitando una mejor jornada de trabajo; le siguen las huelgas de zapateros, ferrocarrileros, estos reclamando mejores sueldos y en 1894 solicitan también la reducción de la jornada de trabajo. La primer gran huelga de este siglo es la de 1902 de los obreros del mercado de frutas de Buenos Aires, ésta se extiende al interior del país, y en vista de esto se decreta que por utilidad pública, el estado de sitio, por lo que son reprimidos los obreros; en este período de gran agitación estallan huelgas contra el elevado costo de la vida; frecuentemente las huelgas generales eran de índole político o en protesta de las acciones represoras del gobierno

no, cuando el gobierno expide la Ley de Residencia, en la -- cual el Ejecutivo tiene la facultad de expulsar del país a -- los extranjeros indeseables, en ese momento es considerada -- la huelga como un delito.

En 1904, el F.O.R.A y la U.G.T. ponen de manifiesto -- la necesidad de la expedición de un Código de Trabajo, por -- este hecho se proyecta la Ley Nacional de Trabajo, esta fue -- acatada tanto por anarquistas, por considerar que iban con -- tra sus principios, los empresarios la condenaban por revolu -- cionaria, los socialistas en un momento la apoyaron pero lue -- go se desistieron de esto; ya que este proyecto no satisfac -- ía los requerimientos obreros empezaron a estallar las huel -- gas, a lo que el Estado contesta con la implantación de un -- estado de sitio; posteriormente en 1909 con la conmemoración -- del 1o. de Mayo se desató una represión muy fuerte en contra -- de los sindicatos; en 1910 a consecuencia de un atentado, se -- decreta la Ley de Defensa Social, la que ataca a los anar -- quistas, ponía trabas a la libertad sindical, castigaba en -- el contenido de su artículo 25 con penas corporales a los -- que intentaban huelgas o boycotts (10); años más tarde al re -- formarse el Código Penal se deroga esta pena. En el período -- anterior a la guerra mundial, era de relativa calma pero gra -- cias a la existencia de sindicatos aparece de nuevo la repre -- sión contra los obreros, por la huelga de los trabajadores -- de la Vasena Iron Works, en donde resulta muerto un trabaja --

10).- Cfr. Alva, Víctor. Historia social del movimiento obrero en América Latina. F.C.T. 3 ed. México. 1978. pág. 346

dor y se desencadena una sangrienta represión; a éste episodio se le llamó la Semana Trágica del 7 de Julio de 1919. En esa época las principales centrales obreras eran la Federación Obrera Regional Argentina (FORA) y la Unión General de Trabajadores (UGT) y por último la Confederación General de Trabajadores (CGT).

Con el régimen de Perón cambia la situación de los obreros, se favorece grandemente a la CGT de carácter oficialista; sindicato que no se adhiere a ésta central era hostigado por el Estado, los sindicatos peronistas eran muy ricos en virtud de los altos descuentos que sufrían los sueldos de los trabajadores, para el sostenimiento del sindicato; aun la prensa era dominada por Perón y no se permitía la divulgación ideológica distinta a la CGT.

En éste período desapareció por completo la negociación colectiva, al ser reemplazada por las decisiones de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, así como la creación de la fundación Eva Duarte de Perón, la que absorbe a todas las instituciones de beneficencia, con esto el gobierno tiene un nuevo medio de control. A pesar de todo esto el peronismo tuvo algunas cosas positivas, cuando obligó a los terratenientes a aceptar el sindicalismo, con la promulgación del estatuto del peón, con jornadas de ocho horas y seguridad social; así como la monopolización del gobierno de las tierras; así también como la declaración peronistas de los -

derechos del trabajador contenidos en el artículo 37 de la - Constitución: retribución justa al trabajador, capacitación, condiciones dignas de trabajo, prevención de la salud, bienes tar , seguridad social, protección a la familia, mejoramiento económico y la defensa de los intereses profesionales; son entre otros los derechos contenidos en este artículo, mas no se hace referencia al derecho de huelga(1¹).

" La Historia en esos años del movimiento obrero argentino (de 1943 a 1945) no es sino la historia de las luchas por el derecho de asociación, de reunión y de huelga, - sistemáticamente negados por la dictadura " (1²).

Para el régimen peronista las huelgas son legales o ilegales en distinción no por el análisis previo de la situación de los obreros, sino en virtud de la conveniencia -- del régimen. Las huelgas legales eran siempre una victoria - para el dictador; en los años 1948 la huelga de los obreros del frigorífico y 1949 de gráficos y azucareros los que solicitaban mejoras salariales fueron brutalmente reprimidos con la muerte de muchos y el encarcelamiento de otros tantos; en 1950 los portuarios y ferrocarrileros se lanzan a la huelga por mejoras salariales, la represión se deja sentir otra vez por medio de encarcelamiento y sólo con la movilización militar se restablecen las labores.

CHILE.- El movimiento obrero chileno nace mas temprano que en otros países, en el año de 1849, ya se dan las

11).- Gfr. Ibidem. pág. 364

12).- Ibidem.- pág. 361

primeras huelgas, en 1855 se intentó prohibir la asociación para la huelga pero el Congreso no aprobó el proyecto, los apremios de los obreros eran que los salarios se pagaran en dinero y no en fichas como era la costumbre. Las asociaciones eran de tipo mutualista mancomunada y más tarde como cooperativas; en un principio estas no eran de índole gremial ya que eran admitidos tanto obreros como patrones; en los años 1884 y 1888, se registran numerosas huelgas por la crisis económica del mercado de los minerales, por lo mismo en la región las luchas obreras eran por el pago de salarios en plata, por este motivo estalló la huelga de los lancharos en Iquique, ésta huelga se extendió y se convirtió en huelga nacional, en ese momento el gobierno presionó a las empresas para que negociaran; de 1891 a 1900, se efectuaron cerca de 300 conflictos los que muy a menudo eran reprimidos con violencia; en 1892 el gobierno presentó un proyecto de Ley anti huelga, a lo que los liberales se opusieron alegando que la huelga era una simple manifestación del derecho de propiedad del trabajador sobre su trabajo, ésta ley al final no se aprobó. En 1890 ya con una verdadera organización de tipo sindical y aunque no existían federaciones de sindicatos sí se lograban las huelgas nacionales, la primera federación se crea en 1892, motivada por el proyecto de Ley antihuelga, en 1900, se produce una huelga de tranviarios en Santiago de Chile, solicitando aumento salarial; en 1903, estalla una

huelga de obreros marítimos de Valparaíso; en 1908 la huelga de salitreros de Iquique la cual termina con intervención -- del Ejército.

Las primeras Leyes Sociales de 1906 fueron sobre vivienda obrera, en 1907 sobre el descanso dominical, pero solo para mujeres y menores y es hasta 1917 que fue obligatorio para todos los trabajadores; en 1916 se aprueba la Ley de Indemnizaciones por Accidentes de Trabajo.

En 1920 los obreros del Carbón con una huelga que duró sesenta días lograron una jornada de ocho horas de trabajo en el fondo de la mina, y de nueve horas de trabajo en la superficie. Con el Gobierno de Alessandrini en 1931, se promulga el Código de Trabajo que reconocía la existencia de -- Sindicatos industriales y de Oficios; en Chile los movimientos huelguísticos están estrechamente unidos a la actividad política.

BRASIL.- En este país las tendencias corporativistas se plasman a niveles constitucionales; la Constitución de -- 1891 garantizaba la libertad de asociación, y el Tribunal Su premo aclaró que la asociación para provocar huelgas no podía considerarse como maniobra fraudulenta castigada por el Código Penal; en 1903 se autorizó la formación de sindicatos agrícolas.

En 1891, hubo huelgas cigarreras y ferrocarrileras en San Paulo; en 1906 se repite la huelga ferrocarrilera. La --

huelga más importante de ésta ciudad fue en 1917 y desencadenó una campaña gubernamental de expulsión de extranjeros los que se les calificaba de agitadores; en 1919 la huelga ferrocarrilera de Leopoldina por los anarquistas los que fueron perseguidos por la policía.

En 1930 con la Revolución, asume el poder Getulio Vargas, y en los años de 1931 y 1932 se declaran numerosas huelgas las que el gobierno reprime declarándolas ilegales prohibiendo las reuniones, manifestaciones y clausurando periódicos obreros, así como promulgó leyes sociales y ordenó el registro de todos los sindicatos. La Constitución de 1937 niega a los obreros como clase todo derecho, prohíbe las huelgas por antisociales porque son perjudiciales para el trabajo y el capital e incompatibles con el interés supremo de la producción nacional, se reconoce la libertad de asociación pero sólo a los sindicatos reconocidos por el Estado aunque para establecer un sindicato se necesita permiso del gobierno. Aunque las huelgas son teóricamente ilegales en el año de 1950 hubo más de 300 en San Paulo.

URUGUAY.- Este país es el primero que tuvo un régimen de tipo populista, con el Presidente Batlle Ordoñez, las huelgas de 1884 de Fideeros y de 1888 de mineros hizo pronunciar a Batlle Ordoñez, "El movimiento obrero debe ser considerado como el advenimiento de la clase trabajadora a la vida pública y así visto este movimiento adquiere una importan

cia nacional; el Congreso Nacional Obrero de 1896 en Montevideo, pedía como principal reivindicación una jornada de ocho horas de trabajo, en ese mismo año estalló la huelga de obreros marítimos la cual fue fuertemente reprimida. La masa proletaria aumenta cuantitativamente en vista de la mecanización de la industria, en 1905 se funda la F.O.U. de tendencia anarquista ; en 1906 estalla la huelga de ferrocarriles, portuarios y obreros municipales; el sindicalismo es reforzado por la recepción de exiliados de Argentina, por la Ley de Residencia, estos se concentran en Montevideo.

Antes de terminar el período del Presidente Batlle - Ordoñez, se presentó al Congreso una ley donde se fijaban una jornada de trabajo máxima; Batlle Ordoñez en sus dos mandatos alentó el movimiento sindical, sostenía que "los obreros estaban en condiciones de inferioridad para negociar y -- que si los trabajadores adoptaban actitudes agresivas eran porque a los patronos la defensa de sus intereses sólo les exigía la inmovilidad"(13), también en 1904 ordenó a la policía que los trabajadores tenían el derecho de declararse en huelga; antes de terminar su mandato creó el ministerio de Trabajo e Industria, el primero en América Latina; en su segundo período dictó leyes de carácter social, como el plan de indemnización por accidentes, el día semanal de descanso-protección a la madres trabajadoras y la ley silla, que ordenaba que en todas las obras, tuvieran asientos en su lugar -

13).- Ibidem, - pág. 320

de trabajo, así como un sistema de seguridad social; el presidente Batlle Ordoñez, nunca legisló medios de control de los sindicatos; también estatizó gran parte de la economía - pero prohibió a los trabajadores del Estado el derecho a la huelga, ya que para consolidar sus reformas necesitaba de la paz social.

Terminado el gobierno de Batlle, se vino una ola de represión al movimiento obrero; en 1932 a 1933 se estableció una dictadura al mando de Terra, con la crisis económica mundial; el gobierno decretó la reducción de los días laborales y de salarios, por esto estallan huelgas generales en 1942; en la década de 1950 se producen luchas sindicales, entre los sindicatos libres y los de tendencias comunistas. -- además de las luchas obreras se encaminan a buscar salarios mínimos y reformar las leyes fiscales.

LAS HUELGAS EN LA HISTORIA DE MEXICO

LA HUELGA DE CANANEA

Para poder comprender la gran trascendencia de los hechos que se iniciaron la noche del 31 de mayo de 1906, en el momento del cambio del turno de la mina Oversight de Cananea, es necesario primero adentrarnos en el contexto histórico que vivía la clase proletaria en esa época (14).

Para esto partiremos de las premisas mayores que utilizaba el caudillo de Tuxtepec, el presidente Porfirio Díaz la cual era "el equilibrio" presupuestal, la política bancaria y el expedito funcionamiento de la Ley del Timbre; que era la base para que el tesoro público tuviera un buen caudal y un mejor crédito en el extranjero.

Para todos estos logros fue necesario una gran cadena de sufrimientos y pobreza de las clases bajas de la sociedad, los que eran explotados tanto por la incipiente burguesía nacional, como por el capitalismo extranjero, que era tan importante para el gobierno de Díaz. Uno de los pilares de la política de éste era la colonización de los terrenos baldíos dados a particulares además de atraer a la inversión extranjera para la explotación de los recursos naturales, como lo eran la minería, el petróleo fundición de metales, textiles, los que estaban en manos de capitales norteamericanos franceses y españoles. Era claro que para incentivar la inversión extranjera, se necesitaba una paz social, la cual se identificaba con el progreso; para éste progreso porfirista-

14).- CFR. La huelga de Cananea. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. F.H.R.M. México. 1954. pág. VII

era necesario dejar de obedecer a la Constitución Política de 1857 que fue un producto viciado de mentes jacobinas e imitado de las legislaciones norteamericanas, para lo cual el Presidente Díaz obtuvo facultades extraordinarias otorgadas por el Congreso; para el Presidente esta Constitución la comparaba con la anarquía ya que era inaplicable a México y en caso contrario produciría disturbios y desorganización. -

Aunado a lo anterior de que el pueblo no sabía ni escribir, ni leer por lo que no podía llegar a conocer los artículos de la Constitución, por consiguiente no eran aptos para ejercer la democracia y por tanto declinaban en favor del presidente todos sus derechos a cambio de paz y orden. -- Para redondear y fortalecer al régimen la Ley protegía los derechos de los propietarios y patronos dentro del ámbito civil, en tanto que en el penal castigaba a los descontentos contra el régimen.

En vista de lo anterior un grupo de libre pensadores formaron el Partido Liberal Mexicano, el cual anunció un programa el que era la conjunción de opiniones y sentimientos de individuos, así como de grupos afectados por la situación predominante en el país; éste programa se plasma tanto la problemática obrera, campesina de educación así como de la organización municipal; dentro de estos grupos podemos hacer mención de los caricaturistas de la época, que a su particular modo de actuar trataron por medio de sus obras de hacer-

conciencia en el pueblo, por medio de la sátira. Habiendo conocido un poco la situación devida de la sociedad mexicana a principios del siglo XX, ya podemos precisar más sobre los acontecimientos de Cananea.

Iniciaremos por conocer la motivación del accionar de los obreros de Cananea y el por que se condujeron en contra de los patrones extranjeros; esto es porque las grandes industrias las que tenían el poder económico y político del país estaban en manos de los inversionistas extranjeros en este caso la C.C.C.Co. (Compañía Consolidada de Cobre de Cananea), donde las condiciones de trabajo de los obreros mexicanos era deplorable; además de existir una clara discriminación en relación con los demás trabajadores los que eran de origen norteamericano; todo esto fue el catalizador para que estallara la huelga de Cananea.

Haciendo una precisión en lo relativo al pago de los salarios de los trabajadores mexicanos se les remuneraban a tres pesos del cuño legal por jornal en tanto que al norteamericano se le pagaba cinco dólares en oro y para mayor abundamiento el hecho de que a los mexicanos se les imponía la realización de las labores mas pesadas y peligrosas dentro de la mina.

Para los años 1905 en Cananea circulaba el periódico Liberal "REGENERACION" dentro de sus lectores estaba Manuel M. Diéguez, el mismo que constituye una asociación secreta,-

en razón de que la norma del Estado de Sonora, prohibía la organización sindical, la que se tipificaba como un delito contra la industria; en Enero de 1906 se unían para organizar y sistematizar su lucha, a ésta se le denominó UNION LIBERAL, HUMANIDAD, en tanto que en Cananea, en Berquillo también se organizaba un grupo que a la cabeza se ostentaba Lázaro Gutiérrez Lara; mismas que se afiliaron al Partido Liberal Mexicano.

Como contestación el capitalismo extranjero, se preparaba un contrato expoliador que reduciría el número de trabajadores mexicanos con la lógica recarga del trabajo para los subsistentes; fue así como el 28 de mayo se reunieron elementos de la unión, para establecer la directrices por las que el movimiento haría eir su protesta, así las cosas la noche del 31 de mayo de 1906 en el momento del cambio del turno en la Mina Oversight, los obreros se negaron a continuar las labores en estos campos mineros, desplazándose los huelguistas a la gran fundición de la C.C.C.Co.; al conocer de estos hechos el Presidente Municipal de Cananea el señor Barroso, lo comunica al gobernador Izabal en las primeras horas del día 10. de julio del mismo año, en esas mismas horas los trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con lo que se engrosaban sus filas; a las diez de la mañana un grupo de huelguistas se presentó a las oficinas de la empresa donde el apoderado de la empre

sa y autoridades municipales se encontraban.

La petición de los obreros en esencia eran aumentos de salarios, disminución de la jornada de trabajo que era de doce horas y la destitución de algunos capataces; a continuación transcribiremos el Memorándum completo:

1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

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

- La destitución del empleo del mayordomo LUIS Chivilla.

- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, - ocho horas de trabajo.

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

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

- Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrán derecho a ascensos según lo permitan sus aptitudes.

Los representantes de la empresa consideraban excesivas las demandas en atención al criterio de que no se aumentaban los sueldos a los mexicanos ya que eran negligentes, -- sin preparación y además que nuestro pueblo carecía de los principios generales de la economía, que no tenían aspiracio

nes de mejorar su condición de vida; y que un aumento al jornal crearía vicios y la ociosidad, en vez del ahorro; en tanto que el sajón era mejor educado; además de esta consideración el hecho de que el sueldo de tres pesos (Birinbiques) era alto en relación a otras ramas en el país pero el costo de la vida era muy alto y sólo sufragaba lo esencial para vivir. En contestación al memorándum de los obreros, Mr. Green elaboró la siguiente carta:

Cananea, Sonora, México, Junio 10. de 1906.

Al Comité Huelguista: En contestación a su comunicación de junio 10. de 1906, con verdadera sorpresa y profundo pesar me he enterado de la comunicación de esta fecha que me parece enteramente infundada e instada solo por personas cuyo interés personal es todo ajeno a la prosperidad y bienestar de los obreros del mineral. Me manifiestan ustedes que - en perjuicio de sus propios intereses y en contra del decoro personal han servido a la compañía que presido, no comprendo como pudo perjudicar sus intereses y lastimar en lo más mínimo su decoro.

Durante los años que he explotado o investigado minas en la República Mexicana y en particular en el Estado de Sonora, he tenido el gusto y la satisfacción de pagar a los mineros mexicanos que he empleado, mejor sueldo que los que perciben en cualquier otra negociación importante del país. Ustedes muy bien saben que esta empresa ha recibido varias -

indicaciones quejándose de los altos sueldos que pagan en este mineral y suplicándonos a la vez que reduciéramos, lo que siempre he rehusado, teniendo como, tengo mucho orgullo y satisfacción personal y bienestar y prosperidad de Cananea.

He trabajado al lado de ustedes por espacio de veinte 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 operadores que he ocupado en las minas que he tenido el gusto de explotar, han estado en todo contento y satisfechos, toda vez que mi ahínco ha sido tratarlos siempre con toda equidad y justicia de hombre a hombre.

Manifiestan ustedes que tenían un proyecto de un contrato para la extracción de metales en Oversight en virtud de lo cual muchos de los mineros quedarían sin trabajo ¿Cómo puede ser esto posible ? 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.

¿ A quién puede perjudicar el que se diera un contrato para la extracción de metales " tenemos muchos contratistas mexicanos en Cananea, hombres que son honrados, industriosos y competentes que en la actualidad están obteniendo muy buenos ingresos por su trabajo y sosteniendo a sus familias con desahogo. Siempre he considerado que ningún peligro puede sobrevenir a un hombre trabajador que tome un contrato

cualquiera, por determinado trabajo, en virtud de su industria, inteligencia y perseverancia, está en posibilidad de obtener mejores resultados que aquel individuo holgazán e incompetente, que no desea trabajar se queja constatemente de que sus compañeros reciben mejores sueldos.

Nuestras minas en Cananea contienen gran cantidad de metales de baja ley, estamos tratando de explotarlos en tan gran escala, que indudablemente ocuparemos a un gran número de operarios dándoles así, la oportunidad de sostener a sus familias.

No hay razón posible que en justicia pueda impedir-- a la compañía a dar contratos, si así lo desea para determinados trabajos que le convengan, se lleven a cabo.

Ustedes solicitan que de hoy en adelante se les aumente a los mexicanos en general un peso mas en los sueldos hasta hoy han estado precibiendo. La escala de sueldos pagados en la actualidad en Cananea es como sigue: a los mexicanos que trabajan en las minas, tres pesos; a los operarios - condiciendo carros con pico y pala tres pesos y a otras ramas estamos pagando de 0.50 a 8.00 pesos según el trabajo.

¿ Dónde en la República Mexicana fuera de Cananea -- pueden recibir iguales sueldos ?

Es de todo imposible aumentar los salarios sobre su nivel actual bajo las condiciones que existen en el mineral y poder trabajar las minas en tan gran escala en que lo esta

nos haciendo, empleando, como empleamos, un número considerable de operarios, pues el resultado natural sería que nos -- vieramos obligados a suspender la explotación en las minas -- y en consecuencia el gran número de empleados actualmente -- destinados con buenos sueldos se verían obligados a aceptar -- sueldos más bajas en otros puntos del país, y en las minas -- de Cananea, inactivas como habían estado anteriormente.

Por estas razones claramente verán ustedes que es del todo imposible pagarle un peso más a cada uno de los operarios como pide:

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

En cuanto a la designación de los capataces o jefes, es del todo indispensable que la Compañía escoja las personas que deberán dirigir sus operaciones siendo este un derecho indiscutible de todas aquellas personas quienes por medio de una gran inversión de capital y por el trabajo de muchos años, llegan a desarrollar una empresa manufacturera -- que ocupa tantos operarios como la de Cananea.

He hecho y estoy haciendo todo lo posible para mejo

rar las condiciones de los trabajadores y contrariamente a las prácticas de muchas otras compañías, no se les ha impuesto obligación alguna de que compren sus mercancías en la tienda de la compañía. Por espacio de dos años, hemos estado constantemente rebajando los precios de los artículos -- que más necesitan al grado de que ya en la actualidad, están ustedes obteniendo harina, azúcar, café, manteca, carnes y -- otros varios artículos de primera necesidad en treinta por -- ciento menos que hace dos años y en todo caso mucho más barato que en cualquiera otro mineral de la Republica Mexicana.

Hemos considerado una suma importante para traer -- agua buena al alcance de ustedes, en la construcción de caminos y veredas, en el saneamiento escuelas, dandoles la protección de servicios de policía y de muchas otras maneras y -- hasta hoy en que ha empezado la actual agitación todos hemos trabajado juntos en la mas completa armonía y todos estaban -- satisfechos con las condiciones que existen en Cananea. Muchos de ustedes, con el resultado de sus labores, estaban -- construyendo casa confortables; muchos de ustedde estaban ahorrando dinero y depositándolo en el banco y no creo que haya uno sólo de ustedes, hayan estado empleado en la compañía -- que, después de pensar en los otros minerales de la república en donde haya trabajado que no diga: Que nada en su vida -- ha estado mejor pagado por el trabajo en mineral alguno, donde de las provisiones sean más baratas que en Cananea, y que --

nunca en su vida ha trabajado para una compañía que haya -- gastado tanto para proveerlo de agua buena, de un servicio público completo y de una vida desahogada como la que ha en contrado en Cananea.

Estando verdaderamente interesado por todos los empleados de la compañía de Cananea, puedo asegurar a este comité y a todos los trabajadores de Cananea, que constante---mente empleara todas mis energías para mejorar las condiciones de todos los trabajadores de Cananea, en la fundada esperanza de que en lo sucesivo, como hasta ahora , todos los empleados de la C.C.C.Co. trabajarán junto para hacer de Cananea, el mineral más importante de la República y que todas - las intrigas y exposiciones falaces que han estado haciendo-avnetureros sin conciencia, y de mala fé que no les importanada la prosperidad e interés de Cananea, como de sus mineros serán del todo desechados.

De ustedes afectísimo y seguro servidor, William C.-Green. Presidente de la Cananea Consolidated Copper Company (15).

Es una medida típica que asusta con la desocupación- o con la paralización del trabajo, esto era el reflejo de la política de Díaz, con el fantasma de la intervención extranjera para conservar la paz interior.

Al no ser atendidas las demandas de lo obreros, las-marchas continuaron por el pueblo, al paso de los contingentes

15).-Ibidem. T.º 2, 52

se les unían ciudadanos así como niños, tras la manifesta---
ción eran seguidos por varios autos bien armados en los cua-
les viajaba Green.

El contingente se encaminó a la maderería que era el
único departamento de la compañía que no había sido visitado
por los huelguistas, los obreros de ésta comenzaron a dejar-
sus faena y se unieron a los huelguistas, como esta actitud -
no fue bien vista por los hermanos Metcalf, encargados de la
maderería estos trataron de impedir la salida de los obreros
y al ver sus esfuerzos infructificados subieron al piso supe-
rior para mojar a los manifestantes con una manguera; los ma-
nifestantes trataron de constestar la agresión con piedras -
mas los Metcalf, respondieron con descarga de pistola matan-
do a un obrero, este fue el catalizador que enardeció a los -
obrerros que tomaron a la maderería la cual quemaron y matan-
do a los encargados de la misma.

Al ver esto Green retrocedió y se dirigió a la Presi-
dencia Municipal, acto seguido la marcha continuó hacia la -
Presidencia Municipal en demanda de justicia, mas al llegar-
a este edificio fueron acribillados, muriendo seis obreros y
mientras la multitud se dispersaba, algunos obreros asaltan-
empeños y se apoderan de armas y contestan la agresión. En -
estas acciones son encarcelados ciudadanos que no eran obre-
ros, por el sólo hecho de pedir justicia para los obreros; -
en esta agresión los norteamericanos usaron contra los obre-

ros balas Dun-Dun, prohibidas para todos los ejércitos del mundo, por los terribles destrozos que le causan al cuerpo. Entretanto Mr. Green fortificaba su casa; entrada ya la noche llegaron en carro de ferrocarril con ciento cincuenta -- hombres perfectamente armados los que venían en apoyo de los americanos.

Entretanto el gobernador Izábal iba rumbo a Cananea; en tanto que Mr. Green le enviaba mensajes en la que le solicitaba enviar soldados a Cananea; además de esto Green pidió ayuda al otro lado que esta no se hizo esperar ya que al filo de las once de la noche el administrador de la Aduana en el Naco, tuvo conocimiento que un grupo de americanos intentaba pasar a dos kilómetros de la población; en tanto el gobernador llegaba al Naco, Arizona alrededor de las siete de mañana del día dos de junio, donde lo esperaban doscientos -- rangers, comandados por el Coronel Thomas Rining.

El gobernador Izábal, llegó a Cananea acompañado de los soldados y ese mismo día por la tarde llegó a las oficinas de la compañía para hablar con los huelguistas, y estos al no obtener de él alguna respuesta satisfactoria se volvieron a reunir e iniciaron una nueva marcha al hotel donde se hospedaba el gobernador, en el camino fueron sorprendidos -- por una lluvia de balas, disolviéndose la marcha y el gobernador ordenó la aprehensión de los alborotadores, en tanto los americanos desde lo alto de los edificios disparaban contra-

los mexicanos; ya cerca de las diez de la noche terminó el -
tiroteo y los americanos regresaron a su país.

Por esta acción el gobernador sonorenses, fue catalogado por algunos como traidor a la patria y fue juzgado por el gran jurado de la Cámara de Diputados el cual lo absolvió aun cuando no tenía facultades para realizar las acciones de Cananea. En tanto en Cananea continuaban las labores detenidas y la empresa había decidido otorgar algunas prestaciones a los obreros, mas el gobierno se opuso ya que a los revoltosos se les debía castigar. Con lo sucedido en Cananea quedó a la vista de todo el pueblo que las grandes empresas transnacionales eran insulas al margen de la Soberanía Nacional.- Con la Huelga de Cananea marca el principio de una nueva etapa en el movimiento obrero ya que no se tomaron las cosas -- con sumisión a las disposiciones del patrón; además con el movimiento de los trabajadores sonorenses se comprendió que sólo con la lucha se alcanzarían las mejoras con las condiciones de la vida de los obreros.

LA HUELGA DE RIO BLANCO.

El movimiento huelguístico veracruzano de 1907, fue el producto de una reacción natural de protección de parte de los obreros en contra de los abusos de los patrones que los explotaban, aunado a estos hechos tenemos otras circunstancias que aglutinaron a la clase trabajadora, que a la postre desencadenaría una revolución.

Para el año de 1904 se presentan movimientos encaminados a abolir las leyes de Reforma, impulsadas por la Iglesia utilizando como instrumento ideológico el libro llamado "el verdadero Juárez" (16),

Las protestas no se hicieron esperar por la burguesía liberal e intentaron utilizar a la clase trabajadora para que se unieran a ellos ; en éste momento los trabajadores no son importantes por su organización, sino por su número, el cual crecía de manera importante; mas éste movimiento de protesta era de un índole demagógico , el cual al poco tiempo desapareció , pero en el corazón de los obreros la llama de la libertad no se apagó; en el año de 1906 en Río Blanco se inicia una organización con vista a oponerse al clero, capital y gobierno; esta organización incipiente arranca como una sociedad mutualista, mas la proyección verdadera era la de una sociedad de lucha directa; la sociedad mutualista surgió a la luz pública con el nombre de Mutualidad de ahorro Gran Círcu

16).- Cfr. Lizt Arzubide, Germán. La huelga de Río Blanco. S/e. México. 1947. pág. 16

do de Obreros Libres, ésta contaba con dos programas de acción, uno que se daría a conocer a las autoridades ; y otro secreto el cual sistematizaba los ideales y principios del programa liberal de los hermanos Flores Magón el cual podemos resumir así :

I.- La mesa directiva tenía relaciones directas con la junta revolucionaria, que reside en St. Louis Ma. E.U.A.- presidida por Ricardo Flores Magón, se trabajaba por la organización de todos los obreros del país para luchar contra los abusos del Capitalismo y la Dictadura del Caudillo de Turtepec.

II.- Los trabajadores que esten de acuerdo con estas resoluciones y anhelan su bienestar y la libertad de la patria, constituirán en las poblaciones donde residan sucursales de esta Matriz.

III.- Los que secunden esta organización, aportarán recursos para sufragar los gastos de la misma.

IV.- Se promoverá el fomento de publicaciones opositoras al régimen..

V.- Se guardará en secreto los nombres de los adeptos a este programa.

Al ser del conocimiento de la cúpula empresarial la creación de esta organización y la importancia que estaba adquiriendo, los industriales de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, intenta implantar un Reglamento de trabajo, en el que expresa

mente estaba prohibida la asociación de obreros; quienes incurrieran en esta falta se les despediría por esa sola causa ; para dar más fuerza al reglamento los industriales promovieron un Look-out, arrojando a la calle a miles de trabajadores .

En tanto en la región de Orizaba, cundía la protesta por medio del periodico Revolución Social, incitando a la protesta, los industriales contestan con la aplicación del Reglamento en Puebla y Veracruz, (17) los huelguistas se organizaron en dos comisiones, la primera se encargaría de solicitar a crédito alimentos, en tanto que la otra saldría hacia la Ciudad de México, para entrevistarse con el Presidente -- de la República, la acción concertada fue idea centro empresarial de Puebla, de que el Presidente Días fuera el árbitro inapelable del conflicto; esto fue aceptado por los obreros con la idea errónea de que el Presidente de la Republica, -- les hiciera justicia; en la Ciudad de México, la comisión se entrevistó con el General Díaz, y son obligados a aceptar el laudo , en perjuicio de los obreros, así como les forzan a -- enviar un telegrama anunciando que han triunfado que su cometido fue logrado y se les ha hecho justicia.

De regreso en Orizaba, se les recibe y de inmediato se convoca a un mitin en el Teatro Gorostiza, para ahí ser -- leído el laudo Presidencial, tras la lectura del mismo y al conocer que fueron traicionados por el gobierno y también --

17).- Cfr. Ortiz Petricioli. La tragedia del 7 de enero. CESHMO. México. 1982. pág. 28

esta para tratar de lavar su error propone el desconocimiento del laudo.

El día 7 de enero, alrededor de las cinco de la mañana, los silbatos de las factorías llamaban al trabajo, no obstante los trabajadores inconformes con la determinación del Presidente Díaz se negaron a laborar; en la fábrica de Río Blanco previniendo disturbios estaba protegida por guardias rurales, junto a la factoría como en las demás fábricas existía una tienda de raya, y en Río Blanco era propiedad de un extranjero llamado Víctor García, este fue uno de los que negaron alimentos a crédito a los huelguistas que estaban resueltos a continuar con su movimiento; como el extranjero estaba en celusión con los patrones, para negar rotundamente los alimentos a los huelguistas, además de estar haciendo mofa de los obreros, lo que enardeció a los mismos por lo que se lanzaron contra la tienda de raya la cual, saquearon y después quemaron; esta acción fue la macha que encendió los ánimos de los trabajadores los cuales parten rumbo a Nogales en donde también queman la tienda de raya e invitan a que se les sumen los obreros de esta fábrica a su movimiento; conocido los hechos con los empresarios que lo hacen extensivo al jefe político de Orizaba, el que llega a Río Blanco aproximadamente a las diez de la mañana acompañado del treceavo batallón; de esta plaza se encamina a Nogales, las tropas llevan la consigna de poder abrir fuego contra los huel-

guistas, las primeras descargas de fusilería se efectuaron - en el Callejón del Arco, en Nogales, de ese lugar la columna obrera cambió su camino y se dirigió a Santa Rosa, lugar donde de también quemaron la tienda de raya; no obstante los obreros se tienen que dispersar e ir al monte perseguidos por -- los soldados, en virtud de que carecen de armas con que hacer frente a los soldados.

La milicia al mando del general Rosalino Martínez, - ocuparon las fábricas, y se lanzaron en las calles en busca de los obreros huelguistas; en tanto los obreros asaltaban - empeños con la intención de poder apoderarse de armas y de-- fenderse de los soldados, los que fueron centros de trabajo en Río Blanco, a la postre se convirtieron en prisión en tanto eran remitidos a Orizaba y de ahí a Quintana Roo, además- como escarmiento se fusilaron obreros en los lugares donde - existieron las tiendas de raya, ahora quemadas; la cuantifi- cación de los muertos no se pudo llevar con exactitud en vista de que el gobierno trató de esconder los cadáveres de los obreros masacrados, enviándolos en góndolas de tren para tirarlos al mar y desaparecerlos.

LA HUELGA ELECTRICISTA DE 1936

El 16 de marzo de 1936, estalló la gran huelga del - sindicato mexicano de electricistas, en el centro del país - es la única huelga general de esa industria en esa importante zona; hubo antes un intento de huelga en esa rama en 1916 pero que Venustiano Carranza reprimió e inclusive ordenó el fusilamiento de sus principales dirigentes a los cuales se les salvó la vida con muchas peripecias.

En febrero de 1936, se vió organizado con participación de la C.T.M. con huelgas solidarias a este paro general unos días antes de estallar el movimiento el comité de huelga se reunió con el Comité Ejecutivo de la C.T.M. la que se realizó sin estar presente Fidel Velázquez; Breña Alvarez, - al exponer los aspectos sociales de la huelga, subrayó la necesidad de que los dispositivos de la Dirección de la C.T.M. para la realización de la solidaridad acordada en su Congreso Constituyente, y que se comentó que el Comité de Huelga - estaba en la mejor disposición de escuchar sugerencias, pero dejando claro que la responsabilidad de la dirección del movimiento era exclusiva del Comité de Huelga; Lombardo Toledo no, Secretario General de la C.T.M. aprobó sin reservas las normas del Comité de Huelga.

Iniciada la huelga los trabajadores visitaron al Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas, el general Francisco Múgica, designado como representante del Presidente C-

Cárdenas durante su gira; a varios días del movimiento de huelga el Comité acordó que se hablara con el Presidente Cárdenas, en Oaxaca para informarle del transcurso de la huelga en el seno del Comité se comentaba de que el hecho de que la empresa fuera de capital inglés y canadiense facilitaría el respeto al derecho de huelga.

El Presidente Cárdenas, como era su costumbre escuchó a los obreros en sus explicaciones sobre el curso de la huelga, el Presidente recomendó que se asegurara en lo máximo la unidad en el sindicato, y además de su más amplia solidaridad con el movimiento y que se estuviera en contacto constante con el general Múgica. Así mismo es de notarse las maniobras de los dueños de las pasteurizadoras de leche haciendo un escándalo publicitario, acusando a los huelguistas de causar un grave daño a la niñez, ancianos y enfermos; a lo que el Comité de Huelga acordó se publicara su resolución de conectar la electricidad a todas las pasteurizadoras y que aceptaran vender su producto al costo, en cuanto expresan su gran interés de servir a la niñez, ancianos y enfermos, los dueños de las pasteurizadoras fueron aceptando la resolución del Comité de Huelga y de acuerdo a los estudios al respecto aceptaron que la leche se vendiera al costo, durante la huelga el pueblo del centro del país compró la leche a sólo nueve centavos. la huelga fue un todo éxito ya que el Comité de Huelga logró un incremento salarial razona-

ble y obtuvieron aceptables prestaciones, estas que estuvieron olvidadas para el sindicalismo mexicano.

LA HUELGA PETROLERA DE 1937

El 17 de Mayo de 1937, el sindicato de trabajadores petroleros de la república mexicana, declaró un movimiento general de huelga en la Industria Petrolera en México. Las empresas emplazadas eran:

- Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila S.A."
- Huasteca Petroleum Company.
- Sinclair Pierce Oil Co. de México
- Penn Mex Fuel Company
- Stanford y Cia. Suc.
- Richmond Petroleum Co.
- Consolidated Oil Co. of México S.A.
- Sabalo Transportation Oil S.A.
- Cia Naviera San Cristobal S.A.
- Cia Naviera San Ricardo S.A.
- Mexicana Sinclair Petroleum Corp. (18).

En el pliego de peticiones, el día 3 de Noviembre la asamblea extraordinaria del Sindicato envió a cada una de las empresas y a Petroleos Mexicanos S.A., así como a tres navieras, copia del proyecto de Contrato Colectivo de aplicación general; la respuesta del día 11 de noviembre era de re

18).- Cfr. La huelga petrolera de 1937. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. IN-T. México. 1965. pág. 3

currir a una Convención Obrero patronal con miras al establecimiento de un Contrato Ley.

Esta solicitud también se hizo llegar al departamento de trabajo, por parte de los patrones, con miras de evitar que el sindicato en cualquier momento formulara nuevas demandas y mantener un estado de agitación sindical. Esta solicitud se debería cumplir en un plazo de diez días sino estallarían la huelga; por intervención del Presidente de la República se convino que un plazo de seis meses se realizaría el Contrato; la Asamblea Obrera insistió que la discusión del Contrato se llevara a cabo en un plazo de ciento veintidías hábiles.

La Asamblea se inició desde principios del mes de diciembre de 1936 y terminaría el 25 de mayo de 1937; la Asamblea avanzó poco a poco existieron tres incidentes que retrasaron los trabajos interpuestas estas por la Delegación Obrera, las que fueron las siguientes:

I.- El 27 de Noviembre, fue que no se elaborara un Contrato obligatorio para toda la industria, sino un contrato de aplicación general.

II.- De que los trabajadores Marítimos deberían ser protegidos por la jurisdicción del Sindicato Petrolero.

III.- Que se excluyera de la Delegación Patronal a los abogados de las mismas.

El día 27 de Mayo de 1937, el Sindicato ordenó que -

se estallara la huelga en todas sus compañías, a pesar de -- esto siguieron las negociaciones en el Departamento de Trabajo. El domingo 30 de Mayo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, declaró existente la huelga, esta resolución no implica el acuerdo a la jurisdicción del Trabajo del exámen de la cuestión de fondo, ni envuelve responsabilidad alguna al pago de los salarios y gastos de la huelga, sino sólo respecto a las formalidades de la misma. Las compañías apelaron la decisión de la Junta, recurriendo al Amparo y protección de la Justicia Federal; arguyendo los siguientes conceptos de violación:

a).- El artículo 260, referente a que la huelga debe tener por objeto restablecer el equilibrio entre los factores de la producción ú obtener la celebración, o revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo y para el caso controvertido existía en vigor Contratos Colectivos de Trabajo en las diferentes empresas.

b).- El artículo 265, por lo que hace a que no se cumplieron los requisitos de prehuelga.

c).- Los patrones no han tenido oportunidad de ofrecer sus pruebas.

Para el día 7 el Sindicato declaró que cambiaría su estrategia y lo plantearía como un conflicto del orden económico, el Convenio que se estipuló precisaba lo siguiente:

a).- Bajo el auspicio del Departamento de Trabajo se

celebrará la asamblea de representantes que durará ciento --
veinte días hábiles.

b).- Se formulará un Contrato General por Ley obliga-
toria.

c).- Que los proyectos del Sindicato y Empresa se--
rían la base para las discusiones.

d).- La Huelga no se declarará hasta no terminadas -
las discusiones.

e).- Los beneficios obtenidos serían de carácter re-
troactivo.

Las demandas mas importantes por parte del sindicato
eran: Limitación al derecho de dirección y administración -
de las compañías, prestaciones sociales y económicas, y un -
tabulador de salarios (19).

19).- Cfr. Ibidem. pág. 13 :

HUELGAS COMO ELEMENTO FORMADOR DE LA CONCIENCIA
DE CLASE.

Como hemos visto en el desarrollo de este capítulo - el movimiento de huelga, ayuda para que los sentimientos --- gremiales de los trabajadores se ecrecienten, esto lo vemos con los primeros movimientos huelguísticos a principios de siglo en América del Sur, donde las primeras organizaciones eran de tipo mutualista, donde agrupaban tanto trabajadores como patrones, de aquí pasa a la etapa de sindicato de trabajadores con la estructura que conocemos actualmente y estos luchan además de reivindicaciones salariales, por principios sociales y económicos, por lo que es muy común que los sindicatos son un elemento constitutivo de partidos políticos opositores de los gobiernos; así también en países donde existe división muy marcada entre los obreros urbanos y los rurales las huelgas generales ayudan a que la conciencia de lucha de los trabajadores se unan en un sólo vértice.

Estas concepciones de sindicato-partido político, -- muy claro lo vemos en México en los años anteriores a la Revolución en las huelgas de Cananea y Río Blanco, donde gracias a la ideología del partido liberal mexicano, la que es difundida a los trabajadores por medio de sus agrupaciones - y como en la de Río Blanco, la que abarca los estados de Veracruz, Puebla, Tlaxcala y el Distrito Federal, donde puede-

apreciarse que la unión sindical de la clase trabajadora ya se encuentra en la conciencia de los trabajadores, ya que se logró una huelga general en estos estados, sin que estos trabajadores que participaron se hayan conocido alguna vez.

Esta conciencia de clase de la que hablamos en Estados Unidos de América, no se da en vista de la conformación de su sociedad y las huelgas generales son casi imposibles de concertarse. Esta situación no es la imperante entre los obreros de los países capitalistas más desarrollados ya que en los países europeos los obreros sí están identificados -- con su clase social y ayudan a que se logren los cambios en los sistemas estatales de sus países.

Por último para nuestro país las huelgas tanto de petroleros, como de trabajadores del sector eléctrico ayudaron a la consolidación social del país y de la economía del mismo en los años del gran desarrollo industrial posterior a la nacionalización del petróleo y de la energía eléctrica.

CAPITULO SEGUNDO

LA NORMA SUSTANTIVA LABORAL

NORMATIVIDAD DEL DERECHO DE HUELGA EN LAS LEGISLACIONES EUROPEAS
Y AMERICA

La normatividad jurídica del derecho de huelga, en los países Capitalistas más desarrollados, se da en algunos de estos a un nivel de rango Constitucional; como en ITALIA, en su artículo 40 que a la letra dice: El derecho de huelga se ejercerá en el marco de las leyes que la regulan. En éste país por la presión ejercida por los sindicatos esta regulación supletoria no se ha podido promulgar. Lo mismo ocurre en FRANCIA, donde la Constitución de la V República, reconoce el derecho de huelga como un derecho fundamental y que -- una ley futura regularía este mismo; en dicho país la clase obrera se opuso diciendo que con la regulación del derecho perdería su íntima esencia.

En ALEMANIA, en tanto que la Grundgesetz, no reconoce explícitamente el derecho de huelga y tan sólo el artículo nueve, número tres dice: El derecho de asociación libremente para la defensa de los intereses propios. Esto se entiende en atención a lo dicho por el profesor Thilo Ramm "La regulación del derecho de huelga en la Grundgesetz, se debió a un no querer apresionar el desarrollo futuro de éste derecho en un esquema Constitucional" (20) dejando así a los tribunales quienes dictaran los lineamientos a seguir; asimismo tenemos a la GRAN BRETAÑA, que en sus leyes no plasma la connotación huelga, pero su ley Relaciones Laborales y Sindicatos de 1974, en sus artículos del trece al diecisiete, se deducen ideas esenciales; primero la existencia de la huelga que

20) -Alonso García, Manuel. Op. Cit. pág. 199

sería la cesación del trabajo y segundo la acción concertada de los trabajadores.

Como se puede apreciar el derecho de huelga es eminentemente una facultad irrenunciable, aunque no en todas -- las constituciones se ha expresado tácitamente el intentar -- limitar completamente este derecho se considera fílicito. En el mismo orden de ideas en gran Bretaña un Contrato Individual no puede estipular limitaciones al ejercicio de esta po testad y en contrario Sensu, en los Contratos Colectivos se pueden convenir limitaciones al ejecutar éste derecho; pero el Common Law Británico al presentársele conflictos de trabajo aplicaba criterios utilizados para los conflictos individuales. En Italia entretanto la renuncia de éste derecho dentro de los Convenios Colectivos se tiene por inconstitucional no obstante si se puede pactar limitaciones al accionar en -- tanto que el Contrato tenga vigencia, a este tipo de cláusulas se les denomina Cláusula de Paz; a esta costumbre se da de igual manera en Alemania y Francia; dentro de estas limitaciones pactadas también se pueden estipular procedimientos previos al conflicto como lo son la conciliación y los avisos previos a la huelga.

Como se nota, la norma laboral se ha dejado en gran parte a las decisiones jurisprudenciales de la Corte; así lo vemos en Alemania donde la Grundgesets, reconoce que corresponde a los Tribunales la fijación de la normatividad labo--

ral y el Tribunal Federal del Trabajo en sus sentencias como verdaderas creación de norma y no como simple aplicación de leyes, este alto Tribunal definió a los paros colectivos como toda detención concertada de trabajo realizada por un número importante de trabajadores con el fin de alcanzar un objetivo determinado de carácter laboral que sea válido y con el propósito de volver al trabajo una vez que se haya obtenido la reivindicación o haya finalizado el conflicto; y además; - la lucha legítima es... en su significación esencial un medio de orden jurídico, ella misma es una institución jurídica (21). En ITALIA, la evolución jurisprudencial ha ido de la mano con los acontecimientos políticos y sociales, la Corte permite la huelga para todas aquéllas cuestiones de carácter laboral y no solamente en lo contractual y se dan amplios márgenes de licitud hasta llegar a las huelgas solidarias; - motivada por estas decisiones la Corte en 1970, se promulgó un estatuto de los trabajadores cuyos principales rasgos --- eran los siguientes:

a).- El abandono de las teorías liberales de igualdad de las partes.

b).- La valoración de la huelga como un instrumento de emancipación de la Clase obrera.

Criterios distintos los del Common Law, y de las Cortes Francesas, que partirían para su toma de decisiones de - principios civilistas y anteponian los derechos personales -

21).- Cfr. Ibidem. v.ºg. 198

por encima de los derechos laborales más en la década de los años setentas la magistratura comienza a estimar que el derecho de huelga es de igual jerarquía de los demás derechos -- constitucionales.

En los países como Gran Bretaña, Italia, Alemania, - Francia y Estados Unidos de América, no han encuadrado a la huelga dentro de normas restrictivas que limitaran éste derecho pero sí existen algunas limitantes al ejercicio de éste derecho como lo son:

Las restricciones referidas en virtud de la función--desempeñada por el sujeto del derecho, lo que es que a determinado grupo de trabajadores no es compatible el derecho de huelga por causa de la función que desempeñan; en Alemania - los funcionarios públicos según el criterio del Tribunal les es incompatible, dada la naturaleza de fidelidad que deben - guardar al Estado por razones de orden público y seguridad--del Estado.

En Italia se tienen limitaciones distintas, ya que-- el texto constitucional dice que las normas legales podrán - regular el ejercicio de tal derecho para los funcionarios y--trabajadores de los servicios públicos esenciales, de forma-- que no alteren o atenten contra los demás derechos reconocidos a la ciudadanía; en la Constitución y en el año de 1930-- la Magistratura estuvo en desacuerdo con el anterior criterio y sancionaba la huelga de funcionarios públicos, mas en--

1969 la Corte en sus Sentencias reconoció el derecho de huelga que gozaban los funcionarios públicos pero deberían realizarlo en forma que no ponga en peligro los servicios fundamentales para el interés público y no atenten contra los derechos constitucionales; a esto los sindicatos se opusieron con planteamientos generales los cuales autoregulaban las formas de como hacer presión, con esto superaban los criterios economistas - corporativos que iban en contra de los intereses de los trabajadores.

La Ley Francesa prohibía el ejercicio de la huelga - por parte de los funcionarios públicos; esta norma es mas específica y engloba a las siguientes categorías:

- Miembros de la Compañía Republicana de Seguridad.
- Magistrados y Jueces.
- Funcionarios de Instituciones Penitenciarias.
- Controladores Aéreos.
- Personal del Servicio de Transmisiones del Ministerio del interior.

En los Estados Unidos de América, la prohibición se da a niveles federal y local; para los primeros la L.M.R.A. - en su sección 305, declara ilegal la participación de en cualquier huelga, de toda persona empleada por el gobierno - de los Estados Unidos de América o por alguna agencia que dependa de el o por empresas que sean propiedad exclusiva del mismo. Todo aquel que estando empleado por el gobierno de --

de los Estados Unidos de América, o por algunas de sus agencias tome parte en una huelga será inmediatamente despedido y perderá sus derechos como funcionario, en caso de tenerlo y se prohibirá su readmisión al empleo del gobierno o de alguna de sus agencias durante el plazo de tres años; con las medidas dictadas por el Presidente Kennedy, en 1962 donde se reconoce una forma de negociación colectiva entre el gobierno y sus empleados federales, mas toda asociación que representara empleados tenía prohibido el ejercicio de la huelga - go pena de perder el reconocimiento, el razonamiento de ésta prohibición es la del principio de fidelidad al Estado no obstante en este sector se han dado huelgas de facto. Para el caso de los funcionarios locales en algunos estados se acepta el derecho de huelga con restricciones y apegándose a la Ley, además de seguir el procedimiento específico.

Otras funciones que no son compatibles con el derecho de huelga son entre los policías y los militares que por regirse por sus propias normas es incompatible ejercer ese derecho además de los principios de jerarquía y autoridad. - La Ley Italiana y la Jurisprudencia interpretan restrictivamente el ejercicio de la huelga para los miembros del ejército y la policía, no en razón de su especial status sino porque su ejercicio podía violar otros derechos constitucionales, como la tutela de la integridad física, libertad y propiedad de los ciudadanos así como la defensa nacional.

en lo relativo a los marinos en países como Estados Unidos de América la huelga es considerada como amotinamiento; --- otros como Italia lo licitan siempre y cuando se realicen an tes de iniciar el recorrido y la Legislación Británica permi te la huelga con un preaviso de cuarenta y ocho horas y la--- nave anclada en un puerto británico.

Existen otras funciones las cuales son también res--- tringidas como son los servicios públicos; en los Estados -- Unidos de América no existe una reglamentación especial y -- son los Tribunales quienes establecen que funciones son las- esenciales que deben mantenerse durante la huelga; en Ingla- terra tampoco está normado este ejercicio aunque en este mig mo estallan muchas huelgas; En Francia éste derecho se ha re gulado y disciplinado por la Ley del 31 de julio de 1963, -- aplicable a los agentes del servicio público y para los em-- pleados en cuyo funcionamiento ininterrumpido fuera indispen- sable para la vida de la nación; en síntesis sus rasgos esen ciales son:

I.- Se aplicará al personal civil de municipios de - más de 10,000. habitantes, así como al personal de empresas- organismos y establecimientos públicos y privados que gestio nen servicios públicos.

II.- Los sindicatos titulares tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga.

III.- La declaración de la huelga se hará formalmente

por escrito con preaviso de cinco días anteriores al paro; --
conteniendo fecha, lugar, y hora de iniciación; en éste pe-
ríodo no esta comprendida la conciliación.

IV.- Son prohibidas las huelgas rotativas.

V.- El paro puede dar lugar a la retención de los sa-
larios por el servicio no realizado.

VI.- El incumplimiento de esta ley acarrea sanciones
como la expulsión del cuerpo.

Existen también una norma especial para los trabaja-
dores de Radio y Televisión regidos por la ley del siete de
agosto de 1974, de la que se desprende lo siguiente:

I.- Obligación de un preaviso de cinco días.

II.- Obligación de creación, transmisión y emisión -
de programas de Radio y Televisión en una programación mínima.

De los anterior se desprende la característica de la
función, en que se desempeñan el trabajador y su facultad --
para el ejercicio de la huelga es muy importante; así como -
existe el factor de índole objetivo que es de igual importan-
cia; que es la motivación de la huelga la cual también es un
limitante del ejercicio de la huelga.

La primera concepción que tenemos, es la huelga polí-
tica, ésta en los Estados Unidos de America, se considera a
los sindicatos como grupos de presión, pero en éste país --
ningún sindicato proclama como su máximo objetivo el cambio
social, debido a que en los Estados Unidos de América, se --

dan huelgas de tipo económico y no político, pero si existieran el Estado las evitaría con medios como la Injunction; criterio análogo el de Alemania, donde son ilícitas ya que los-planteamientos de tipo político no pueden ser respondidos -- por los empresarios; este acto ilícito tras como consecuencia el despido del trabajador, de igual modo hay posibilidad de pago de indemnización al empresario, pero si es lícita és ta huelga si el empleador es el Estado.

En legislaturas como la de Gran Bretaña, dice su ley-de Relaciones Laborales y sindicatos de 1974, donde establece y regula las acciones concertadas y producidas por los -- conflictos laborales, entendidos estos como toda acción por-parte de los trabajadores para reivindicar sus condiciones -de trabajo, en virtud de lo anterior esta Ley deja al desamparo las huelgas políticas o político - económicas, no obstanque el desarrollo de la lucha laboral, las huelgas económicas y políticas avanzan conjuntamente y llega un momento enque son iguales; en el mismo orden de ideas la legislación -Italiana en un principio las consideraba ilícitas por carecer el empresario de los medios de cumplimiento de las exigencias del sindicato y además que los sindicatos usurpaban-funciones de los partidos políticos; pero más tarde se licitó la huelga política por su objeto económico - profesional, aun cuando el empleador no pudiera responder directamente al llamamiento. En la actualidad la huelga es legal por su alto

y demostrado grado de interlocución social, que el sindicato adquirió. Existe una sentencia de la Corte Constitucional -- del día 27 de diciembre de 1974 que establece " El paro como una forma de presión legítima dirigida contra el poder político, apta para remover las desigualdades sociales imperantes en la sociedad italiana " (22).

Otro tipo de huelga muy importante que es la solidaria; en los Estados Unidos de América, se produce en muy pocas ocasiones, esto a causa de la poca conciencia de clase -- o por también por incurrir en violación de la cláusula de -- paz social del contrato; en Alemania este tipo de huelga está ligado íntimamente ligado con la negociación colectiva, -- en un sector de la industria cuando se logra esta se le considera como socialmente adecuada; la Ley Británica de 1974, -- califica éste paro (*sympathetic strike*) si el motivo no incurre en ilicitud alguna; en el mismo sentido se declara la norma italiana, que afirma que para que sea válida se tienen que afectar los intereses de los trabajadores y en caso contrario trae consigo una falta contractual; mas una sentencia de la Corte Constitucional de 27 de diciembre de 1974 afirma que a la licitud de la huelga solidaria, puesto que existe -- una real comunidad de intereses entre diversos grupos de trabajadores.

Un tipo mas de huelga es la de ocupación del lugar de trabajo; en Francia la valoración jurisprudencial, varía

22).- Ibidem. pág. 165.

según, si la ocupación se realizó durante la jornada de trabajo ó se prolongó con posterioridad a la terminación de la jornada de trabajo; en el primer caso el ejercicio legal de la huelga debe respetar la libertad del trabajo del obrero - no parista, también a los posibles daños a la maquinaria; en el segundo caso existen posturas de los Tribunales desde las que estiman ilegales la huelga, ordenando el desalojo por medio de la fuerza pública de los trabajadores; otras posturas mas progresistas valoran la ocupación como una modalidad del ejercicio de huelga aún cuando ello atenta a la propiedad empresarial. Esto fue expresado por el Tribunal de Grande Instance de Beavoais; postura distinta la que sostiene la Ley - Alemana que dice que esta modalidad de la huelga es una violación al domicilio, ligado al concepto de propiedad y libre disposición de la empresa. Postura distinta la asumida por - la Ley Italiana que la encuadra en el tipo del artículo 508- del Código PENAL que la sanciona como una arbitrariedad a la ocupación del local del trabajo, siempre que la actuación -- del huelguistas va dirigida a impedir o perturbar el desarrollo del proceso productivo; en tanto que la doctrina afirma que debe ser lícita la ocupación del centro del trabajo, en el supuesto de que estuviera paralizada las actividades, en tanto no exista violencia o coacción de cualquier tipo; además se admite que la ocupación pacífica no atenta contra la libertad de domicilio ya que el centro de trabajo no es el -

domicilio del empresario.

Como corolario a estos factores objetivos del ejercicio del derecho de huelga tenemos una sentencia de la Magistratura Italiana, del Pretor de Milán que dice " Ninguna norma establece que deba haber una paridad cuantitativa y cualitativa del daño entre huelguista y dador de trabajo " (23). De aquí se desprende que toda modalidad de acción será lícita siempre que no ponga en peligro la integridad de la maquinaria y el mantenimiento de la empresa.

En el estudio de la normatividad del derecho de huelga tenemos como otros puntos importantes, lo relativo a cual es el ente facultado para ejercer este derecho, si es el sindicato ó es un derecho individual del trabajador. La Ley Alemana, capacita para este ejercicio a los mismos facultados - para llevar a cabo el convenio colectivo por lo que son ilícitas las huelgas iniciadas sin el consentimiento del organismo sindical; a esta idea la ataca la doctrina manifestando que negar la libertad de huelga a los trabajadores no sindicalizados o bien que organizados en asociaciones que no deseen participar en las negociaciones, supone velar su libertad de coalición y despolitizar al movimiento obrero; así mismo los sindicatos establecieron sus estatutos procedimentales para llevar a cabo la huelga, principalmente estos fueron dictados en la asamblea de la Federación de Sindicatos - Alemanes en 1969, los cuales eran:

23). - Ibidem - pág. 180.

I.- La decisión de ir a la huelga es por acuerdo de la Dirección Nacional.

II.- La toma de la decisión es por un setenta y cinco por ciento del total de los afectados.

Además se han utilizado los criterios del Sindicato Metálgico mas poderoso de Alemania, el I.G.Metal, con lo siguiente:

I.- La Dirección Local pide permiso a la Nacional para iniciar el conflicto, no antes de extinguir el período de vigencia del Contrato y terminado el período de paz social - además de haber roto las negociaciones.

II.- La votación que haya alcanzado el setenta y cinco por ciento de los trabajadores y la Dirección Nacional dirá el momento de ir a la huelga.

En caso de no existir el apoyo de la Dirección Nacional, implica el no apoyo de subsidios económicos a la huelga.

Para la Ley de Estados Unidos de América en un principio no era necesario que la acción de huelga la tuviera únicamente los sindicatos, ya que la huelga era una libertad individual del trabajador, pero con las disposiciones de las leyes Wagner Act, Taft-Hartley y Landrum Griff Act., se reformó el sentido de la negociación colectiva fortaleciendo a los sindicatos; la Ley Landrum Griff Act establece la necesidad de que los estatutos sindicales se de la autorización para iniciar la huelga; así como los procedimientos de la mis-

ma; estos mismos se siguen escrupulosamente y con gran respeto a la negociación colectiva; también los sindicatos son responsables de que no estallen huelgas salvajes de índole ilegal.

Por el mismo sentido la Constitución Francesa estima que el derecho de huelga es una libertad individual, no requiriendo del sindicato, salvo el caso de los servicios públicos, en tanto que el sector privado no existe la obligación de índole legal para someter a la huelga a una votación afirmativa en este sector son los sindicatos que establecen las bases del procedimiento de huelga, ya previstos en el convenio colectivo, así también ya están previstos los servicios elementales que se mantendrán durante el conflicto.

Así mismo en Italia y en Gran Bretaña, el ejercicio de la huelga es un derecho individual de los trabajadores y no exclusivo del sindicato, aunque se actué en forma colectiva, por lo que hace a la declaración de huelga de un sindicato no es necesaria su legitimación, a esto la Corte manifiesta; no existe en el estado actual de nuestro ordenamiento una forma acerca de los sujetos legítimos para proclamar el recurso de la acción directa, bien puede ser la huelga declarada por una asamblea de trabajadores; a respecto la Ley Británica de 1971, estipula un registro de sindicatos para poder controlar así el sinnúmero de huelgas que estallan fuera del control sindical, esta fórmula fue ineficaz y no es has-

ta que se llegó a un acercamiento entre las direcciones sindicales y los trabajadores; en este mismo sentido la Ley no exige una votación de aceptación de los trabajadores para -- llegar al paro aunque las centrales así lo recomiendan como elemento previo al estallamiento.

En la mayoría de los países estudiados no existe una norma procesal que ordene el procedimiento de huelga, así tenemos que todo se lo deja a lo pactado a los convenios colectivos y en lo general establecen preavisos a la empresa y a la autoridad del trabajo para poder llegar a la conciliación o al arbitraje oficial; en la Ley Británica para que la huelga no se considere como una ruptura del Contrato es necesario un preaviso de seis días; excepción son los Estados Unidos de América donde la Taft-Hartley Act, obliga a un preaviso de setenta días al empresario y de treinta días a la oficina Federal de Mediación y Conciliación.

La normatividad de la huelga en los países americanos no desarrollados, se tiene plasmada en las Constituciones y en las Leyes reglamentarias como un derecho del trabajador, el cual lo ejercen en tanto no afecten derechos de -- igual rango; así tenemos la Constitución de Costa Rica de -- 1948 que dice en su artículo 61 " Se reconoce el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga salvo en los servicios públicos de acuerdo con la determinación -- de que estos haga la Ley y conforme a las regulaciones que --

la misma estabilidad las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o violencia(24), también la Constitución de 1957 de Argentina, lo considera como un derecho gremial y -- que se reglamentado por una ley secundaria, de igual forma la Constitución Boliviana de 1938, en su artículo 126 reconoce el derecho de huelga como un medio de defensa de los -- trabajadores conforme a la ley(25); pero existen excepción a la reglamentación constitucional de la huelga y es la Constitución Brasileña que estima que la huelga es un acto anti--- constitucional debido a que en su artículos 139 dice".La -- huelga y el lock out, son declarados recursos antisociales, -- nocivos para el trabajo y el Capital e incompatible con los superiores intereses de la producción nacional"(26).

En los países Americanos no desarrollados se pu--- dieron establecer leyes reglamentarias, lo contrario en Europa y Estados Unidos de América; facilitado por un lado a la falta de fuerza del movimiento obrero para oponerse y -- por los regímenes dictatoriales muy comunes en América.

Estas normas reglamentarias definen al derecho de -- huelga, como la suspensión temporal, colectiva y concertada de trabajo por iniciativa de los trabajadores para la defen -- sa de sus intereses profesionales(27), esto para la ley de Paraguay, en el mismo sentido la ley de Guatemala define -- como huelga legal es la suspensión y abandono temporal del -- trabajo en una empresa, acordado ejecutado y mantenido en paz

24).-Cfr. Constitución Política de 1949. República de Costa Rica. Imprenta Nacional. Costa Rica. 1952. pág. 50.

25).-Cfr. Pasquel Leonardo. Las Constituciones en América. s/e. 2 ed. México. 1943. pág. 300.

26).-Cfr. Ibidem. pág. 320

27).-Cfr. Ley No. 729. Que sanciona el Código de trabajo. Ministerio de Justicia y Trabajo. Imprenta Nacional. Paraguay. 1952 pág. 104

por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos del artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente al patrón(28); la Ley Boliviana dice lo mismo que es facultad legal de los trabajadores suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales; del mismo modo la Ley Colombiana ordena en su artículo 429, que es la suspensión colectiva, ordenanda, temporal y pacífica del trabajador en un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuesto a los patrones; y la Ley Panameña ordena que es el abandono temporal de trabajo en uno o más empresas acordado y ejecutado por un grupo de tres o más trabajadores con arreglo a la Ley; de las definiciones anteriores se desprende que para que la huelga, sea lícita debetener un estricto apego a los procedimientos y por tanto a la calificación Estatal; igualmente podemos ver que existen elementos idénticos como la temporalidad del paro, el hecho de que no rompe el paro con el contrato, debe ejecutarse pacíficamente y que son acciones de carácter colectivo.

Ya que tenemos la concepción de derecho de huelga, es importante hacer referencia de los sujetos titulares de éste derecho y la posibilidad de ejercitarlo, en este sentido podemos diferenciar por la función que desempeñan, es decir existen determinadas categorías de trabajadores que por su especial actividad es incompatible el ejercicio de éste derecho-

28).- Cfr. Tissembaum, Marianog. El derecho latinoamericano del trabajo. U.N.A.M. México. 1974. pág. 927

en este supuesto están los militares, policías servidores públicos y de los servicios públicos; estos últimos tienen un tratamiento especial, las legislaciones utilizan los criterios de tener por ilícitas la huelga en éste sector, y las que lo reconocen previo seguimiento del procedimiento.

Seguidores del primer criterio tenemos la legislación guatemalteca que prohíbe la huelga de los trabajadores de los transportes de viaje, trabajadores de clínicas como hospitales, servicios de energía motriz, de alumbrado; mientras no se proporcione el personal para el mantenimiento de los servicios sin daño a la salud y la economía nacional. En el mismo sentido la ley colombiana usa el mismo criterio ya que la prohibición es de rango constitucional y dice en su artículo 44 en su parte final "... se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos " (29), la ley dice que servicio público es toda actividad organizada que --- tiende a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continúa de acuerdo a un régimen jurídico y especial, bien lo realice directa o indirectamente el Estado, o por persona privada; los conflictos en estos servicios se so lucionan ante el Tribunal de Arbitramento. Así mismo en Argentina, su ley número 17183, donde faculta a los organismos ó empresas del Estado que presta servicios públicos o de ser vicios de interés público a intimar a su personal el cese de las medidas de fuerza dispuesta, por el mismo ó por asocia--

29).- Ibidem - pág. 560

ciones profesionales que le representen, cuando ellos disminuyan la eficacia, entorpezca o interrumpa el servicio.

En esta intimación se dá un plazo de veinticuatro -- horas para normalizar el servicio o de lo contrario cesación y la responsabilidad civil.

La Ley Panameña utiliza el segundo criterio, el de la huelga permitida en los servicios públicos con estricto apego al procedimiento que establece lo siguiente:

I.- Establecer turnos de emergencia para garantizar la continuidad del servicio.

II.- La huelga en el transporte no comienza hasta -- que no haya terminado el recorrido.

La ley de Paraguay que no dice expresamente lo relativo al preaviso como requisito para estallar la huelga pero sí dice en su artículo 355 "... Cuando se trate de actividades que afecten decisivamente la economía del país en cuyo caso el plazo será de quince días y tratándose de servicios públicos dicho plazo no será menor de sesenta días, los plazos correrán desde el día en que el empleador y su representante haya sido debidamente notificado" (30).

De las mismas definiciones antes citadas se desprende que existe una restricción para el ejercicio de la huelga; en el sentido de la motivación de la misma, así tenemos que la huelga de índole política están prohibidas por algunas legislaciones expresamente como en Bolivia donde son ilegales-

30).- Ley No. 729. Op. Cit. pág. 105

por no tener los requisitos necesarios exigidos por la ley - suerte distinta la de las huelgas solidarias, las que son lícitas generalmente, siguiendo el criterio de apoyo entre los miembros del mismo gremio; de este modo tenemos que algunas legislaciones legítimas éste tipo de huelga, cuando está acep- tado entre los motivos posibles de huelga; en este supuesto- la Ley de Paraguay en su artículo 350 inciso d menciona que apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumera- dos en los incisos anteriores, y no haya sido declaradas ilí- citas o ilegal. En Panamá este tipo de huelga tienen las siguientes características:

- a).- No tiene derecho a agotar la conciliación.
- b).- Se puede declarar por trabajadores de la misma- rama o profesión, una sólo vez y por dos horas.
- c).- Sólo puede estallar en el mismo distrito de la- que está apoyando.
- d).- No tendrá derecho los huelguistas a los salarios caídos.

La Legislación Boliviana ha llegado a decir que la- huelga solidaria se lícita, no obstante estimar peligroso so- cialmente ya que puede desencadenar en un conflicto de local a nacional y afectar empresas que no pueden satisfacer los - requerimientos.

Otras consideraciones importantes es que en los paí- ses americanos, el derecho de huelga es un derecho casi ex--

clusivo de los sindicatos ya que las leyes hablan de concertación sindical. En estos mismos países la huelga está perfectamente reglamentada y se tiene que desenvolver en el mas estricto apego al procedimiento estipulado por la ley. Estos procedimientos pueden ser como los siguientes.

Para la Legislación boliviana sus fines no deben ser otros que los específicamente económicos y sociales, relacionados con la actividad profesional de los trabajadores; así como pacífica. De igual forma la Ley Panameña declara que para ejercer éste derecho debe tener la finalidad siguiente:

a).- Obtener del empleador mejorías de las condiciones de trabajo.

b).- Celebrar un Convenio Colectivo.

c).- Cumplir un Contrato Colectivo.

d).- Una huelga solidaria.

Se pronuncia en el mismo sentido la Ley de Paraguay que requiere que la huelga cumpla con los siguientes requisitos:

a).- Exigir del empleador la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

b).- Obtener el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

c).- Exigir la revisión o modificación en su caso -- del Contrato.

d).- Apoyo a una huelga que tenga por objeto alguno-

de las especificadas anteriormente.

Como se puede observar la legalidad de las huelgas - está íntimamente ligada al cumplimiento de los procedimientos preestablecidos para resolver el conflicto; en la mayoría de las legislaciones se exige una conciliación previa al estallamiento, así tenemos a la Ley de Chile que dice, fracasada la conciliación y se ha rechazado el arbitraje, se votará secretamente y dos terceras partes desean ir a la huelga; hecho esto se instaurará una comisión de cinco personas para ir a negociar; se prohíbe las huelgas generales y el look out. Así también la Ley Guatemalteca dice que la huelga solo puede ser ejercida si se agotó previamente la conciliación, se puede llegar a la huelga solo por razones de orden económico y con votación afirmativa de dos terceras partes - de los trabajadores. También en Colombia se tiene que agotar la Conciliación antes de estallar la huelga.

Los países que establecen un procedimiento más complejo para estallar la huelga son, Panamá, Bolivia y Paraguay; la Ley Panameña norma que éste derecho será ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con arreglo a las disposiciones de la ley; para que una huelga sea legal es necesario que cumpla los siguientes requisitos:

- I.- Hay que agotar el procedimiento de conciliación.
- II.- Mayoría de los trabajadores para ir a la huelga.
- III.- Se declara por lo siguientes objetivos:

a).- Obtener del empleador mejoras salariales y en las condiciones de trabajo.

b).- Celebrar un Convenio Colectivo.

c).- Cumplimiento de un Contrato.

d).- Huelga solidaria.

IV.- Preaviso del Ministerio de Trabajo y Bienestar-Social, de no menos de cinco días; y de ocho días en caso de ser servicio público.

V.- Siendo un Sindicato de Trabajadores, la decisión se tomará en asamblea y con un setenta y cinco por ciento de votantes.

VI.- La declaración de huelga se hará veinte días -- después de haber terminado las pláticas de conciliación.

VII.- No se necesita la calificación previa.

En la Ley de Bolivia dice que los fines de la huelga no deben ser otros de los específicamente económicos y sociales, relacionados con la actividad profesional de los trabajadores, cuando fracasa la conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga y los patrones el lock-out siempre y cuando ocurran las siguientes circunstancias:-

I.- El pronunciamiento de la Junta de Conciliación y del Tribunal sobre la cuestión planteada.

II.- La resolución se tomará por lo menos por tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio. Concluida la votación para el estallamiento, se dará aviso de -

cinco días antes al inspector de trabajo, así mismo se forma un Comité de huelga el que podrá negociar con la empresa si existe convenio entre las partes, se elevará a nivel de laudo.

La Ley paraguaya ordena que como requisito para declarar la huelga se cumplan los siguientes propósitos:

a).- Que tenga por objeto los enumerados por el artículo 350.

b).- Que se acuerde por las tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo y por votación secreta.

c).- Que se hayan cumplido los trámites de la solución pacífica.

d).- Que se cumplan los requisitos siguientes:

1.- Formular sus peticiones por escrito y dirigidos al empleador anunciando el propósito de ir a la huelga, el aviso se dará por lo menos con seis días de antelación; excepto en los servicios públicos el preaviso es de quince días contados a partir de la notificación.

2.- Presentar a la autoridad, el escrito anterior -- con copia auténtica con la que se le correrá al empleador en las veinticuatro horas siguientes.

3.- El empleador dará contestación a la autoridad en término de cuatro días después de hecha la notificación.

La Normatividad del Derecho de Huelga en la Legislación Mexicana, está plasmada en un rango constitucional, en el artículo 123, en sus dos apartados, A y B ; además de estar reglamentados por la Ley Federal del Trabajo y la Ley -- del Trabajo aplicable a los trabajadores del Estado.

Para realizar éste estudio analizaremos la génesis - de estos dos ordenamientos, primero el artículo 123 constitucional.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICA-- NOS, ARTICULO 123.

En México las primeras disposiciones para el trabajo, son las insertas en las Leyes de las Indias, donde se normaba tanto el salario, jornal y prohibiciones de establecimiento de Tiendas de Raya; pero las verdaderamente importantes - son las que dió la Constitución Liberal de 1857, la cual recoge los principios de liberalismo político y económico, donde el Estado, no debería intervenir en la vida económica de la empresa, las relaciones de trabajo deberían ser reguladas conforme a la voluntad de las partes, como en un Contrato Civil de Prestación de Servicios, las condiciones se fijaban - conforme al libre juego de la oferta y la demanda. (31).

Las primeras leyes del trabajo, de gran importancia por la protección al trabajador; son la Ley de Trabajo del - Estado de México, dictadas por el gobernador JOSE VICENTE VILLADA, y la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo

31).- Cfr. Patiño Camarena, Javier. Decisiones fundamentales en materia laboral. INET.2 ed. México. 1976. pág. 6

Leon de Bernardo Reyes; pero de mayor trascendencia son el programa de acción del Partido Liberal Mexicano encabezado por los hermanos Flores Magón, del que puede pensarse fue el inspirador de la creación del artículo 123 Constitucional.

Y no esta la caída del Dictador Huerta, que se comienza a legislar en los Estados, normas de trabajo, por su parte Venustiano Carranza, en su Plan de Guadalupe, ofrece "Legislar para mejorar la condición de trabajo rural, del obrero, del minero y en general de todas las clases proletarias" (32).

El proyecto Carrancista "No contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la renovación del orden social en el que había vivido la Nación Mexicana" (33), y por lo consiguiente fue el Congreso el que legisló en la materia.

El artículo 123, nacería de las necesidades mismas del proletario, que participó y regó su sangre en la lucha revolucionaria iniciada en 1910.

La consagración Constitucional de los derechos de los trabajadores, no sólo es jurídicamente, sobre todo políticos constitucionales; la cuestión obrera que aunque de hecho es ambigua al nivel teórico, se convierte así en una entidad que pasa al campo del interés público dejando de ser mera relación privada. Esta norma tenía su origen en una larga historia de lucha de los proletarios mexicanos por remediar su condición de explotados; sin embargo las luchas y las presio

32).- Ibidem. pág. 6

33).- Rouaix Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917. I.N.E.H.R.M. 2 ed. México. 1959. -- pág. 67

nes de los trabajadores, no sólo desvirtuaron el sentido y el alcance del artículo 123, sino que lo legitimaron como la manifestación más alta de la justicia social.

La Constitución de 1917, rompe con la estructura convencional, al elevar a niveles Constitucionales derechos que en otras Constituciones serían materia de leyes secundarias, con esta inclusión de derechos sociales rompe con la doctrina liberal de la Constitución de 1917, permite la acción directa del Estado en el proceso económico del país, con esto se substituye un orden antiguo, para satisfacer un mínimo de exigencias y aspiraciones de la clase trabajadora.

Por lo que es importante conocer el Texto del artículo quinto del proyecto original de la Constitución, el cual decía:

Nadie puede ser obligado a prestar trabajo personal sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo del trabajo impuesto como pena por Autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrá ser obligatorio en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurados y los cargos de elección popular y los obligatorios y gratuitos de los funcionarios electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menos cabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad-

del hombre ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso, la ley en consecuencia no reconoce ordenes monásticas, ni permite su establecimiento cualquiera que sea su denominación u objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitir convenio en el que el hombre - su proscripción o destierro o renuncia temporal o permanente a ejercer determinado profesión o industria.

En el contrato de trabajo, sólo se obligará a prestar el servicio para un período que no exceda de un año-- y no podrá extenderse por ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier de los derechos políticos y civiles

Con este texto se inicia las discusiones el día 19 - de diciembre de 1916, con la idea de federalizar las leyes - del trabajo mas esto no era una retórica moralista como la - de muchos constituyentes, que demandaban la inclusión de los derechos de los trabajadores a la Constitución, como una obra piadosa; no obstante queda firme la convicción de que estos derechos fueron ganados por los trabajadores y que si no se les daban podía estallar otra Revolución.

Ese día el Diputado General Heriberto Jara, pronun-- ció lo siguiente "Los Jurisconsultos, los tratadistas, las -- eminencias en general, en materia legislativa, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición ¿Como va a signar en una Constitución la jornada máxima de trabajo?..."(34)

El esbozo del futuro artículo 123, se dió por los di

putados General Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Ingeniero - Victoriano E. Gongora. los que decían; todo mexicano tiene - el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a pres-- tar trabajos personales, sin la justa retribución y sin ple-- no consentimiento, salvo los trabajos impuestos como pena -- por la autoridad judicial; la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias aun cuando se trate de pena impuesta - por la citada autoridad.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser - obligatorios en los términos que establezca las leyes respec-- tivas, el de las armas, los jurados y los de elección popu-- lar y obligatorios y gratuitos de funcionarios electorales.

El Estado no puede permitirse que se lleve a cabo -- contrato alguno, pacto, o convenio que tenga por objeto el - menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la li-- bertad del hombre ya sea por causa de trabajo, educación o - de voto religioso; la ley en consecuencia no tolera la exis-- tencia de cualquier orden monástica, ni puede permitir su eg-- tablecimiento cualquiera que sea su denominación u objeto -- con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su destierro o en renuncia temporal o permanente a --- ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obliga a prestar el ser-- vicio convenido por un período que no exceda de un año y no

podrá excederse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier de los derechos públicos y civiles.

Los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación, y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a la leyes reglamentarias respectivas.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños menores de 14 años y a las mujeres.

El descanso dominical es obligatorio, en los servicios públicos; que por su naturaleza no deban interrumpirse, - la ley reglamentaria determinará el día, de descanso que semanalmente corresponderá a los trabajadores.

A trabajo igual deberá corresponder salario igual -- para trabajadores de ambos sexos.

Se establece el derecho a la huelga, y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (5).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Conforme a lo expresado en los primeros párrafos del artículo 123 Constitucional, el Congreso de la Unión, está -- facultado para legislar en materia de trabajo, el texto original de 1917, faculta a las legislaturas locales a expedir leyes de trabajo y estas legislaron primero; porque la Facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, contraviene el espíritu del pacto federal, y en segundo las necesidades de cada entidad requería normas diferentes -

de los años de 1917 - 1929, se expidieron cerca de noventa -
codificaciones, sin embargo la falta de uniformidad confe-
ría desigualdad para los trabajadores y además que algunos r-
conflictos trascendían a dos o más Estados (36).

Estas situaciones llevaron al convencimiento de la -
necesidad de una Ley Federal, que coadyuvara a éste propósi-
to, las tres circulares de la Secretaría de Industria, Comer-
cio y Trabajo; el primero le daba la potestad para conocer -
de los conflictos de trabajo en las ramas industriales de -
Ferrocarriles, Minería, Petróleo; la segunda establecía la -
creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y -
la tercera la reforma constitucional del artículo 123 en la -
fracción XIII, en la que faculta al Congreso de la Unión a -
legislar en materia de trabajo a toda la República y al ar-
tículo 73 fracción I, en sus potestades para legislar en las
ramas ferrocarrilera, transportes concesionados, minería, hi-
drocarburos y trabajos en las zonas federales.

Así llega el año de 1931, en el cual se intentaba me-
jorar las condiciones de vida de las clases trabajadoras del
país y regular con más eficacia las relaciones laborales cu-
ya correcta reglamentación constituía un prerequisite para -
fomentar el desarrollo social de México.

Para entender el proceso de formación de la Ley Fe-
deral de Trabajo, es necesario apuntar sobre la situación de-
los obreros desde el principio de la historia de México; en

36). - Cfr. González Prieto, Guillermo, Proceso de formación de
la Ley Federal del Trabajo. U.C.E.E.P.E. México, 1983. pág. 23

la época de la Colonia existían ordenanzas las que normaban las labores en minas y trapiches en lo referente a los salarios y jornadas, más es de hacer notar que siempre predominó el criterio de las castas.

En época mas reciente en el Plan de San Luis, de Madero que era la bandera de la rebelión frente al caudillo de Tuxtepec, se preocupaba preferentemente por el problema político y agrario, omitiendo lo referente a los obreros; sólo el plan político y social del 18 de marzo de 1911 expedido en la Sierra de Guerrero, fue el único que abordó el asunto cuando habla de aumentar el jornal en relación al rendimiento del capital, además pedía la jornada de ocho horas.

Cuando asume el poder el Presidente Madero, aborda el estudio de la cuestión obrera por cuatro puntos principales: reducción de la jornada de trabajo, huelgas, protección a la mujer y a menores, e indemnizaciones por accidentes de trabajo; por acuerdo presidencial del día 12 de enero de 1912, se encargó al socialista Antonio Ramos Pedraza la organización de la Oficina Nacional del Trabajo, para solucionar los conflictos laborales, así mismo nace la Casa del Obrero Mundial.

La Revolución trajo el nacimiento de un nuevo derecho, mientras se combate al usurpador, muchos jefes revolucionarios legislaron en ésta materia, como Manuel M. Diéguez que promulgó en Guadalajara, la Ley sobre descanso dominical

el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo; la de Aguirre Berlanga en la misma ciudad en septiembre de 1914 y substituída por la de 1915, establecía el Contrato Individual de Trabajo y crea la Junta de Conciliación y Arbitraje; la Ley de Cándido Aguilar de Trabajo en el Estado de Veracruz; en Yucatán, Salvador Alvarado hizo otro tanto; en Sonora, Adolfo de la Huerta, puso en vigor una avanzada legislación laboral; y Gustavo Espinoza Mireles, en Coahuila creó la sección de Trabajo, en su gobierno.

Cuando se convocó el Congreso Constituyente en la discusión del artículo quinto, el diputado Héctor Victoria y después el periodista Froylán C. Menjíarez lograron que se elaborara el artículo sexto que ahora es el 123.

"Nació así el derecho del trabajo, que regularía la prestación de servicios, lo mismo que la organización de quienes lo ejecuten y que crearía las autoridades destinadas aplicar las normas ya prescritas, los procedimientos que aseguren la eficacia de los derechos otorgados por la ley en el artículo 123 Constitucional, quedó expresamente reconocido el derecho de los obreros y empresarios para asociarse, el derecho de huelga para los obreros y la licitud de las huelgas cuando tuvieran como objeto el equilibrio entre trabajo y capital, se puede comparar las ideas del programa liberal de 1906 con lo plasmado en el 123" (37).

Más a veinte años de realizada la revolución el futu

37).- Patiffo Camarena, Javier. Cp. Cit. pág. 5

ro de la República, era incierto como derivación de la crisis económica, se hacía inevitable la crisis política, hasta llegar al atentado del Presidente Ortíz Rubio.

En relación al Código de Trabajo la alianza de ferrocarrileros, había enviado al señor Presidente una comunicación en la cual pedía se enviara a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, una sugerencia encaminada a que convocara al Congreso, para un período extraordinario de sesiones para discutir lo relativo a la reglamentación del artículo 123, a efectos que se promulgara la ley respectiva lo antes posible. Aumentaba esta necesidad con la reforma constitucional de 1929, en que se suprimían a las legislaturas de los Estados, la facultad de dictar sus códigos, leyes o decretos en materia del trabajo.

La crisis económica por la que atravesaba el país trajo consigo un recrudecimiento de los conflictos de trabajo al grado que obreros y patrones se hallaban en lucha por la defensa de sus derechos; las huelgas se daban en minas y textileras principalmente. Los patrones se habían opuesto a esta promulgación, pero en vista de los acontecimientos pensaban que era más prudente normar los derechos de obreros y patrones; el 13 de agosto de 1931 el Senado de la República aprueba la Ley de Trabajo para enviarla al Ejecutivo para su promulgación, y esto se realiza el día 18, con su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El Procedimiento de Huelga se inicia con el emplazamiento a huelga lo que entendemos como el aviso que dan los trabajadores al patrón, haciéndoles saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a la huelga; - este es un acto jurídico, el que es una manifestación unilateral de la voluntad; el maestro De la Cueva, lo refiere como " la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama industrial " (38). La Ley vigente lo enuncia de la manera siguiente:

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

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de las mismas 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 política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, la autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expedien-

38).- De la Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo Porrúa. 4 ed. México 1979. pág. 615

CAPITULO TERCERO

PROCESO LABORAL

te dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.- El aviso para la suspensión de 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 trata 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.

De la norma citada debemos comentar lo siguiente, la obligatoriedad de formular el emplazamiento por escrito, es una forma para darle seguridad jurídica al movimiento huelguístico, para así tener constancia del momento preciso en que se emplazó a huelga para los efectos legales del cómputo del estallamiento.

De la misma manera establece que se debe hacer saber al patrón el motivo por el cual fue emplazado y en este sentido se toma lo dispuesto por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

Artículo 450. La Huelga deberá tener por objeto:

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

II.- Obtener del patrón o patronos la celebración -- del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al --

término del período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo tercero del título séptimo.

III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al término de su vigencia de conformidad con lo dispuesto por el capítulo cuarto del título séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo - de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refiere el artículo 399 bis y 419 bis.

Dentro de los motivos de la huelga en la fracción -- primera del citado artículo 450, es de gran interés en la actualidad por las constantes fluctuaciones de los salarios mínimos, los que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, sólo recomienda y es el caso que los sindicatos tienen que reclamarlos haciendo valer la hipótesis arriba citada, y que - la Junta de Conciliación y Arbitraje, no aplica un criterio bien definido, al momento de calificarla, aunque existe un - criterio sostenido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual no constituye Jurisprudencia y que

dice lo siguiente:

HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION DERIVADO DE UN AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA, COMO CAUSA DE.

Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparada "Que la desigualdad económica que se pudiera producir desequilibrio entre los factores de la producción necesariamente tienen que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho de que la parte huelguista pretenda fundar la justificación de la huelga o sea la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no es imputable, al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación, la Constitución al referirse a las huelgas determina que procede cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajador como del capital lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 450 de la Ley de la materia en su fracción primera reproduce lo contenido en la Constitución y en las fracciones siguientes del propio precepto señala las diversas formas las cuales se llegan a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción en el título séptimo capítulo sexto artículo 426 se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores, a los patronos para solicitar a las Juntas de Conciliación las modificaciones de las condiciones de --

trabajo cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto se trata que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre capital y trabajo.

Amparo directo 9578/83.- Manufacturera Althor S.A. 30 de abril de 1984.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz (39).

Además de que se cumplan con los requisitos del artículo 450, es importante lo que dicte el artículo 451 con respecto a que es necesario para suspender las labores la mayoría de trabajadores del establecimiento emplazado. en los siguientes términos:

Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere :

I.- Que la huelga tenga por objeto algunos de los señalados en el artículo anterior.

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores 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 cuestión previa a la suspensión de los trabajos, y

III.- Que se cumplan previamente los requisitos seña-

39).- Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral 1984. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. U.C.P.E.E.T. México 1986. pág. 47

lados en el artículo siguiente.

Para el maestro De la Cueva, "el término mayoría obrera es la mitad más uno del total de trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado como una acción de huelga" (40). Para lograr esta mayoría obrera se citará en asamblea y se votará así la huelga y si se acepta se deberá formular el pliego de peticiones por escrito dirigido al patrón anunciándole de -- que si no accede a las pretensiones irán a la huelga en el -- plazo estipulado (41). Además de estas consideraciones debemos mencionar lo que la Corte estima a lo anterior:

HUELGA, NO PUEDE SER PARCIAL EN UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

Es inexacto que la huelga planteada y llevada a cabo por uno de los dos o mas sindicatos cuyos miembros laboran en una empresa -- no pueden recontar los trabajadores de organizaciones distintas de la emplazante por -- que la huelga es un acto que afecta a una -- empresa o uno o varios establecimientos con -- siderados como unidades y en ella participan en favor ó en contra todos los trabajadores de dicha empresa o establecimiento -- quienes pueden intervenir en el recuento para manifestar si están en favor o en contra del movimiento sin que exista ninguna disposición legal que autorice a pensar que dentro de un centro de trabajo pueda haber -- huelgas parciales declaradas solamente por los trabajadores de un mismo oficio o especialidad o por miembros de uno de los sindicatos al que pertenecen cierto número de --

40).- De la Cueva, Mario. Op.Cit. pág. 617

41).- Cfr. Ibidem. pág. 618

ellos que suspenden las labores en tanto -- que los demás continúan desarrollandolas. Amparo en Revisión.-207/76.-Sindicato de -- trabajadores de confianza de la empresa Nacional de Carros de Ferrocarril,-Tribunal - Colegiado del Circuito cuarto-16 de febrero de 1977.- tesis 12 pág.280 (42).

Con esta tesis del tribunal Colegiado, nos aclara el término de Mayoría Obrera de la empresa o establecimiento y no de mayoría de trabajadores de un sindicato, que se confirma con ésta otra tesis de los tribunales Colegiados:

HUELGA, NO PUEDE SER DECLARADA POR LOS TRABAJADORES DE UNA ESPECIALIDAD EN RELACION A LAS LABORES QUE LE CORRESPONDEN.

La huelga conforme a la regulación que de ella hace la Ley Federal del Trabajo, consistente en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en relación con una empresa o una o varias de sus establecimientos pero en ninguna de las disposiciones del citado ordenamiento se autoriza que pueda existir en una empresa o establecimiento un movimiento de huelga declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad, pues por el contrario el artículo 451, fracción II de la ley invocada se refiere claramente a que la suspensión de labores se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, independientemente de que pertenezcan al sindicato emplazante o a otros diversos que sea no sindicalizados, careciendo de fundamento la pretensión de que para los fines de la huelga debe tomarse en cuenta la mayoría de

42).- Manual de Casos a la Jurisprudencia Laboral 1976-1978. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. U.C.P.E. E.T. México. 1986. pág. 87.

los miembros de la organización que la em-
plaza únicamente.
Amparo en Revisión. 199/75.-Sindicato de ca-
mioneros de Carga y similares de la Zona Fe-
deral y local de Guadalajara.-31de agosto -
de 1976.-Tribunal Colegiado del Primer Cir-
cuito en materia de trabajo- Tesis 17,pág -
271. (43).

Además de lo referente a las notificaciones al pa-
trón a la que hace mención la última parte de la fracción -
III, del artículo 920 también podíamos apuntar la siguiente
tesis de la Corte:

HUELGA, PROCEDIMIENTO DE, PRECEPTO APLICABLE
EN MATERIA DE NOTIFICACIONES.
El título octavo en sus capítulos 1o. y 2o.
de nuestra ley Federal del Trabajo regula -
el procedimiento de huelga y la fracción II
del artículo 458 comprende en el capítulo 2.
del referido título octavo, se establece que
no serán aplicables las reglas generales res-
pecto al término de las notificaciones y ci-
taciones y que las notificaciones surtirán -
sus efectos desde el día y hora en que den -
hechas por dicho precepto es aplicable en --
los procedimientos de huelga y no el del ar-
tículo 693 de la Ley Federal del Trabajo in-
vocada dado que este numeral contiene una --
norma genérica y el artículo 458 fracción II
es la específica para el caso que se alude -
en atención al procedimiento de huelga debe-
r ser sumario para evitar en lo posible los --
perjuicios que ocasione el paro de labores -
razón que explica la existencia de la norma-
contenida en el último precepto citado.
Amparo en Revisión 399/77.- Sindicato de tra

bajadores en general de garages, gasolineras y estaciones de servicio del Estado de Yucatan.-23 de septiembre de 1977.-Tribunal Colegiado del Decimo Circuito.-Tesis 30, pág.-476. (44).

En cuanto a la Autoridad laboral recibe el emplazamiento, lo debe de notificar en las siguientes 24 horas, bajo su más estricta responsabilidad, lo que está estipulado por el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

Artículo 921.El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricto responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a su recibo.

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

En el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo es de gran importancia para el desarrollo del movimiento de huelga, el cual dice:

Artículo 923.No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de trabajo o el administrador del Contrato Ley o cuando se pretenda-

exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la junta de conciliación y Arbitraje -- competente. El presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga deberá cerciorarse de lo anterior, ordenando la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

En esta parte del procedimiento de huelgas de hacer notar lo ordenado por el artículo 924 por el cual los bienes de la empresa no pueden ser afectados; es decir que sobre ellos no se puede hacer disposición alguna para el cumplimiento de obligaciones adquiridas con anterioridad al emplazamiento de huelga, pero la ley vigente dispone que sí son ejecutables los créditos de los trabajadores, del Instituto Mexicano del Seguro Social, y de las aportaciones de seguridad social; con esto se logró perfeccionar lo establecido por la ley laboral de 1975, que era viciada por actividades fraudulentas del patrón para eludir las responsabilidades, con el sólo hecho de ser emplazados a huelga, y prorrogar el estallamiento del mismo, con lo que se podía evitar el cumplimiento del pago de obligaciones hacia los trabajadores, por lo que la Corte en sus tesis logra aclarar éste concepto y en la ley de 1980, se perfecciona quedando de la siguiente manera :

Artículo 924. Apartir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse

toda ejecución de sentencias 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 encuentre instalados salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

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

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

IV.- Los demás créditos fiscales.

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

Por lo anterior anotaremos las siguientes tesis de la CORTE:

HUELGA, EL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RIGE SOLAMENTE EN EL PERIODO DE PRE-HUELGA SINO TAMBIEN CUANDO HA ESTALLADO LA:
El artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo

jo dispone que no podrá ejecutarse, a partir de la notificación de un emplazamiento a huelga, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, ni del local en el que los efectos dispositivo sigue al período de prehuelga opera por todo el procedimiento hasta su terminación.

Amparo en Revisión 972/78.-Sindicato Lombar do Cabrera de trabajadores de la Industria Textil y similares de la Ciudad de Puebla.- 11 de enero de 1979.- Unanimidad de votos.- Ponente Gustavo Calvillo Rangel.-Secretario Enrique F. Campos Fritz.Tribunal Colegiado del sexto circuito.(45).

HUELGA, BIENES INEMBARGABLES TRATÁNDOSE DE. Como en el procedimiento de prehuelga de conformidad con el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se constituye en el depositario de los bienes de la empresa, no puede privarsele de ninguno de estos bienes necesarios para el normal desarrollo del negocio siendo inadmisibles el argumento de que la desposesión decretada de un vehículo es consecuencia de un embargo practicado con anterioridad al emplazamiento de huelga ya que lo importa determinar en sí en el momento de hacerse efectivo el secuestro ya se encontraba declarado el estado de huelga la negociación respectiva.

Amparo en Revisión 172/78.-Luis Muñoz Cane Apoderado de Abastecedora Electrónica Nacional.-14 de julio de 1978.-Tribunal Colegiado del sexto Circuito.-Tesis 16 pág, 349. (46).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO EL PARRAFO TERCERO

- 45).- Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1979. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.U.C.E.E.T.México.1986. pág. 158
- 46).- Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1976-1978
Op.Cit. pág. 90

DEL ARTICULO 453 DE LA VIOLA EL ARTICULO 14 CONSTITUCIONAL.

El párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, vigente en 1975, tiene por finalidad asegurar desde el emplazamiento los derechos a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 Constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene, los bienes de la empresa o establecimiento, pero al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defender a todos aquellos que con tal medida pueden ser afectados o privados de sus derechos, se viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 de la Constitución general de la República, pues el emplazamiento a huelga puede ser prorrogado indefinidamente con el argumento de estar en pláticas conciliatorias y con ello en lugar de proteger al trabajador se protege al patrón, quien deja de cumplir obligaciones contraídas con otros trabajadores o acreedores ligados estos alimentarios, hipotecarios, arrendadores de inmuebles etc. privan de los derechos de ejecutar en contra del patrón cualquier sentencia ejecutoriada que les sea favorable o simplemente del de asegurar con un embargo precautorio previsto en la ley el resultado de un juicio.

Amparo directo 4465/76.-Porfirio Limon Campos.-17 de mayo de 1981.-Unanimidad de 19 votos.-Ponente Arturo Serrano Robles.-Secretario: Pedro Penagos López. Tesis 8 S.C.J.N. (47).

Además de estas decisiones de la Corte, tenemos lo que se manifestó en la V reunión nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde se concluyó en una de sus po-

47).- Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1984 - Op.Cit. pág. 8

nencias que: la disposición del artículo 453 de la Ley derogada, esta disposición que tendía a garantizar los derechos y los resultados de la huelga, frente a la posible insolvencia del patrón, desvirtuando su sentido de protección a los trabajadores se convirtió en un instrumento para los patronos de manera que al obtener prórrogas excesivas en el período de prehuelga, impedía que se hicieran efectivos créditos legítimos en contra de la empresa por parte de instituciones de interés social e incluso laudos a favor de los propios trabajadores. (48).

PERIODO DE PREHUELGA

Para el maestro De la Cueva, "Es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para la suspensión del trabajo, quede legalmente protegido, es el tiempo entre el emplazamiento y el estallamiento en el que se trata de avenir a las partes" (49), además se considera a este período donde la Junta de Conciliación y Arbitraje funcionará como mediadora para tratar de allanar a las partes sin formular declaraciones que prejuzguen sobre sí existe o no, justificación o injustificación de la huelga (50).

Entendido estrictamente que el período de prehuelgas es la fecha de que se emplaza hasta que estalla, y como lo estipula el artículo 920 que será de seis o diez días según el caso, entonces el período de prehuelga durará seis a diez días, pero así mismo debemos atender a que éste período lo--

48).-Cfr. Conclusiones de la ... Oaxaca. Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. S.T.P.S. México. 1981. pág. 116.

49).-De la Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 670

50).-Cfr. Guerrero, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. -- Porrúa. 4 ed. México. 1977. pág. 358.

podríamos contar desde el momento en que el sindicato solicita la revisión de salarios, o del Contrato Colectivo de Trabajo el cual generalmente se hace con emplazamiento a huelga de - lo cual se desprende que este período será de treinta a se--
senta días respectivamente, y en el caso del Contrato Ley será de noventa días; para no contravenir lo dispuesto por el artículo 920 y 926 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad mediadora será la administrativa, mediante la coordina--
ción General de Funcionarios Conciliadores, ejerciendo la -- conciliación administrativa, para así intentar evitar con--
flictos huelguísticos que pudieran afectar en gran manera la economía nacional y en consecuencia la paz social; los convenios ente esta unidad administrativa, para que surtan efectos jurídicos es necesario que se ratifiquen en la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que surtan efectos de laudo.

Regresando a la conciliación jurisdiccional es obligatorio el que se presenten las partes; si los obreros no se presentan el término para el estallamiento no correrá; si el patrón no se presenta o por sus representantes; el Presidente de la Junta hará uso de los medios de apremio para presenta rlo tanto por medio de la fuerza pública para trasladarlo al local de la Junta. En ésta reunión especial entre las partes podrán ponerse de acuerdo para designar el personal de - emergencia en el caso de no llegar a un arreglo y se estalle la huelga; si los huelguistas se niegan a prestar esos servici

cios, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores no huelgusitas. Es aplicable para este período lo dispuesto por el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo; que dice :

Artículo 927. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaraciones que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, esta audiencia sólo podrá deferirse a petición de los trabajadores y por sólo una vez.

la audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I.- 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 declarar infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas asignadas al procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación, en lo que se aplicable:

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

III.- El Presidente de la Junta podrá aplicar 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 Ley, no se suspenderá por la audiencia de Conciliación, ni por la rebeldía del patrón pa-

ra concurrir a ella.

Además podemos citar una tesis de la Corte respecto a la conciliación:

PROCEDIMIENTO DE HUELGA, COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION DEL.

Si bien es cierto que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que las partes comparecerán personalmente a la etapa conciliatoria de la audiencia inicial — sin abogados patronales, asesores o apoderados, lo que determina que tratándose de personas morales deban hacerlo por conducto de sus representantes legales, también lo es que esta regla resulta aplicable en caso de excepción en los juicios laborales que se promueven por la vía ordinaria, pero no en los procedimientos de huelga que se rigen por las normas específicas contenidas en el capítulo XX de la propia ley. No obstante — en contrario que la parte final de la fracción I del artículo 927 de la ley en consulta disponga que la audiencia de conciliación de estos procedimientos "Se observarán las asignadas por el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en lo que sea aplicable" en virtud de esta disposición debe entenderse en relación con la forma y términos en que interviene la Junta para conciliar los intereses de las partes en conflicto en este procedimiento de huelga, sin comprender el problema de la representación de las personas morales debida que al no estar en el caso de excepción prevista en el artículo 876 para las etapas de conciliación, demanda y excepciones de la audiencia inicial en los juicios ordina-

rios se rige por la regla general prevista en el artículo 692 de la Ley de la materia lo que implica que en aquel proceso sea legítimo que las partes incluyendo las personas morales comparezcan a la audiencia de conciliación por conducto de sus representantes legales o del simple apoderado, corrobora lo anterior el hecho de que el procedimiento de huelga al no existir el arbitraje forzoso la falta de comparecencia -- del patrón a la audiencia de conciliación sólo trae como consecuencia en términos de la fracción III del artículo 927 de la propia ley que el Presidente de la Junta pueda emplear los medios de apremio para hacerlo comparecer pero de ninguna manera -- trasciende al procedimiento en la forma de que para los juicios ordinarios establecen los artículos 876 y 879 de la ley multicitada.

Amparo en Revisión 434/83.- Sindicato de - Estibadores de Querétaro.- Unanimidad de - votos; Ponente: César Esquinca Muñoz; Secretario: Pedro Pérez Popomeya.- Segundo - Tribunal Colegiado en materia de Trabajo - del Primer Circuito. (51).

ESTADO DE HUELGA

Esta etapa procedimental por su naturaleza vinculada con el derecho de huelga tenemos que se puede estudiar desde dos puntos de vista, el del acto administrativo que es cuando estalla la huelga y los trabajadores no se someten a la - jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje esta sólo se remite a analizar si así lo solicita alguno de los in-

51).-Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1984. Or.-
git. pág. 107

interesados en la existencia o licitud del movimiento de huelga y se cumplieron los requisitos formales para poder ejercer plenamente el derecho de huelga, esta declaración si así lo es, es de existencia legal del estado de huelga no prejuzga sobre la justificación o injustificación del mismo.

Es importante precisar "que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen jurisdicción y competencia para conocer de todos los conflictos de trabajo con excepción de los relativos a la huelga cuyo ejercicio es mediante el cumplimiento de determinados requisitos legales quedan a cargo de los trabajadores" (5^o).

La jurisdicción de las Juntas en la Huelga surge --- cuando los trabajadores se someten al arbitraje de las mismas con lo que ya pueden actuar con plena jurisdicción; al someterse a ésta competencia es aplicable por ello lo dispuesto para el procedimiento ordinario.

El análisis de la actuación de las Juntas cuando los trabajadores no se someten a la competencia de las mismas será desarrollado en el punto del incidente de calificación de la huelga.

SOLUCION DEL CONFLICTO DE HUELGA

La terminación de la huelga puede ser un acto de voluntad unilateral, bilateral o de un laudo de la Junta de Conciliación que resuelve el fondo del conflicto, las formas de terminación de la huelga se presupone un acto de voluntad

52).- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho Administrativo del trabajo. Porrúa. 4 ed. México. 1973. pág. 547

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 patrones hasta llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto de huelga. Este acuerdo entre los trabajadores y los patrones es el camino preferente para solucionar todo tipo de conflictos.

Otra forma de terminar el conflicto es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, que es un acto unilateral de voluntad del patrón, para que produzca sus efectos y se puede reanudar los trabajos es necesario -- que la empresa cubra los salarios caídos.

Otra modalidad de solución es el laudo arbitral que es un acto bilateral de la voluntad mismo que se legitima -- con la función de los árbitros y se hace obligatorio la resolución que se dicte, se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo para poner fin a la huelga es un acto de absoluta libertad tanto para los trabajadores como para los patrones.

Cuando los trabajadores se someten a las decisiones de la Junta de Conciliación y Arbitraje el procedimiento -- aplicable es el ordinario; cuando se declara el laudo en el que los motivos de la huelga sean imputados al patrón conforme al artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, se condena

a este a satisfacer las pretensiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios caídos correspondientes a los días que duró el paro.

Este laudo que dicta la autoridad del trabajo resolviendo la huelga será irrevocable como se trata de un asunto laboral en contra de esta resolución sólo procede el amparo directo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, actualmente conocen de esos asuntos los Tribunales Colegiados de Circuito. La Ley Federal del Trabajo manifiesta:

Artículo 469. La huelga terminará:

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

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

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

IV.- Por el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los huelguistas se someten a sus decisiones.

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 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 hubieren declarado una huelga en términos del artículo 450 fracción VI de esta ley.

También estimamos conveniente citar algunas resoluciones de los Tribunales de Alzada:

HUELGA, LAUDO DICTADO EN EL PROCEDIMIENTO DE.

El laudo en el procedimiento de huelga es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario ó económico, colectivo que se somete a su consideración y decisión.

Amparo Directo 6186/75; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cuero Similares y Conexos Cuauhtémoc C.T.M.- 11 de agosto de 1976.- Cuarta Sala, Segunda Sección, Tesis 30 pág. 20. (53).

HUELGA, RESOLUCION DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE.

Como las resoluciones tomadas por una Junta durante el procedimiento de huelga son completamente ajenas al juicio laboral que se plantea con motivo del sometimiento de los trabajadores hace ante la misma para que decidan el conflicto que lo motivó re-

sulta que solo puede impugnarse en Amparo Directo el laudo de la Junta en que arbitra sobre el conflicto laboral que le fue sometido a su conocimiento y decisión.

Amparo Directo 3122/79.- Hotel del Monte. 5 de Septiembre de 1979; Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villazcon Roldán.- Cuarta Sala, Segunda Sección, Tesis 105. (54).

HUELGA, IMPROCEDENCIA DE LA NULIDAD DEL CONVENIO QUE PUSO FIN A LA.

Cuando una huelga termina por convenio habido entre los trabajadores huelguistas y los patronos estos pretexto de que durante la huelga se ejecutarán actos violentos de que la suspensión de las labores se llevó a cabo por la mayoría de sus trabajadores o de que la huelga no persiguió alguno de los objetos enumerados en el artículo 450 de la Ley Laboral carecen de derecho a que se declare por tales causas la nulidad de ese convenio en virtud de que contaron con los medios y vías legales que la Ley establece para que se hubiera declarado ilícito o inexistente esa huelga, procedimiento que debería observar en los términos que señala la ley de la materia.

Amparo Directo 581/75.- Ignacio Urquiza - Septiém y otros.- 9 de febrero de 1976; - Cuarta Sala, Segunda Sección, Tesis 29 -- página 29 (55).

INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA EXISTENCIA DE LA HUELGA.

" Es un procedimiento brevísimo que tiene por objeto

54).-Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1979. Op. Cit. pág. 83

55).-Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1976-1978. Op. Cit. pág. 85

sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga para determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la Ley para que quede legalmente protegida ". (56).

Los terceros que pueden solicitar la inexistencia -- son terceros interesados, los que pueden ser los sindicatos minoritarios y los trabajadores no huelguistas; cuando se ofrecen pruebas en este incidente se deben referir a las causas de inexistencia alegadas y a la comprobación del interés de los terceros perjudicados que hubieran promovido el incidente.

Al declararse la existencia legal del estado de huelga, produce los siguientes efectos para el Estado, patrones-las minorías no huelguistas y los terceros, quedan obligados a respetar la suspensión de las labores y a no ejecutar acto alguno que puede estorbar al funcionamiento del derecho de huelga.

La Ley Federal del Trabajo establece para el incidente de existencia de la huelga las siguientes normas:

Artículo 930. En el procedimiento de declaración de inexistencia de huelga, se observarán las normas siguientes:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañado de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En la so-

56).-De la Cueva, Mario.Op. Cit. pág. 547

licitud se indicarán las causas y fundamento legal para ello no podrán aducir posteriormente causas distintas de inexistencia.

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

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

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

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

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

Artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento-- de los trabajadores se observará las normas siguientes:

I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que se deben efectuar.

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran a 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 a huelga; y

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

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 notificarse lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiéndolo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justi-

ficada.

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.

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

Además para reforzar estas ideas anotaremos algunas resoluciones de la Corte:

HUELGA, QUIENES LA EMPLAZAN DEBEN ESTAR PRESTANDO SERVICIOS AL PATRON.

Para los efectos de resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga no basta demostrar que en alguna época o épocas anteriores a la fecha del emplazamiento el patrón recibió los servicios de ciertos trabajadores sino que es preciso acreditar que se encuentra prestando servicios en el momento de dicho emplazamiento lo que dá derecho al Sindicato del que forma parte hacerlo así como que laboran al estallar la huelga, ya que de lo contrario no puede hablarse de suspensión de labores en un momento determinado, cuando en ninguno de estos está desarrollando por parte la mayoría de trabajadores que votan a favor de la huelga deben estar formando porque ellos que prestan sus servicios al patrón sin incluir a los miembros del sindicato emplazante cuando no laboren por el mismo patrón ya que la Ley Federal del Trabajo dispone que la suspensión que realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa

o establecimiento .

Amparo en Revisión 206/76.- Industrial Molinera de Lagos.- 27 de enero de 1977.-Tribunal Colegiado de Circuito;segunda Parte,- tesis 13, pág. 281 (57).

HUELGA, SU INEXISTENCIA POR NO EFECTUARLA EN LA FECHA Y HORA PREVISTOS.

El hecho de que una huelga no estalle en la fecha y hora señalados es causa de inexistencia de la misma, conforme a la fracción III del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, pues no tendría ningún sentido que la misma ley estableciera la obligación de los trabajadores de dar aviso de suspensión de labores con seis días de anticipación por lo menos cuando se trata de una empresa --- cuando no se trata de un servicio público --- ni la disposición relativa a que el término contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado, si la huelga pudiere estallar en cualquier otro día o hora diversa de la anunciada.

Amparo en Revisión 36/84.-Sindicato Industrial de trabajadores de la Construcción de las Plataformas marítimas de la Sonda de Campeche de la empresa Corporación de Industrias y Construcciones S.A. de C.V..-23 de marzo de 1984.- Unanimidad de votos.-Ponente:Rafael Perez Miravete.-Secretario:Griselda Reyes Larrauri;Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de Trabajo. (58)

HUELGA, DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA.

Siendo la huelga un estado de hecho con consecuencias, sólo puede ser declarada legalmente inexistente por algunas de las tres causas limitativas señaladas en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo o sea lo.

57).-Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral 1976-1978 Op. Cit. pág. 88

58).-Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1984.Op. Cit. pág. 105

cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor del fijado por el artículo 451 fracción II; 2o. cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, y 3o. cuando no se cumplan los requisitos señalados en el artículo 452 lo que pone de manifiesto que en todos los casos se presupone la suspensión de las labores en la fuente del trabajo y si ésta condicionante no se presenta no hay ninguna posibilidad legal de declarar inexistente un movimiento de huelga precisamente porque no se suspendieron las labores el día y hora señalados aplica inexactamente la fracción III del artículo 459 de la Ley de la materia.

Amparo en Revisión 174/83.- Sindicato Nacional de Autotransportes Similares y Conexos José María Morelos y Pavón.- 28 de julio de 1983; Unanimidad de votos; Ponente: César Esquivel; Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. (59).

HUELGA, RESOLUCION DICTADA POR MOTIVO DE LA SOLICITUD DE INEXISTENCIA DE LA.

En el llamado incidente de calificación de la huelga, es decir el procedimiento seguido para determinar la legalidad de la existencia o inexistencia del movimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje ante quien se promueva la declaración de inexistencia tan sólo debe limitarse a examinar si se cumplieron los requisitos establecidos por el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo declarar la inexistencia si falta alguno o al-

59).- Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral 1983. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. U.C.P.E.E.T. México-1986. pág. 132

gunos de ellos en la inteligencia de que respecto a la fracción I del artículo 451, la Junta debe ocuparse de verificar que el objeto de la huelga sea una o varios de los mencionados por el artículo 450, pero sin prejuzgar si el movimiento de huelga es justificado o no ya que de hacerlo correspondería a otro procedimiento distinto como lo es el que con anterioridad se denominaba imputabilidad de la huelga y en los términos de la Ley actual es llamado de justificación de la misma.

Amparo en Revisión 203/83.- Manufactureros Althór S.A.- 28 de Julio de 1983.- Unanimidad de Votos; Ponente: Rafael Pérez Miravete; Secretario: Griselda Reyes Jarrauri, Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito - (60).

HUELGA, RESOLUCION EN EL INCIDENTE DE LA MISMA.

No es el llamado incidente de calificación de la huelga en el que se declara si existe o no el movimiento, dena: puede resolverse si existe desequilibrio entre los factores de la producción porque esto corresponde al juicio en el que se juzga la justificación o injustificación de la misma por tanto el desecho de una prueba cuyo objeto es probar que no existió tal desequilibrio, no viola las garantías individuales del quejoso. Amparo en Revisión 60/84.- Productos Rogil S.A.- 29 de Febrero de 1984.- Unanimidad de votos; Ponente Rafael Pérez Miravete; Secretario: Griselda Reyes La---

rrauri; Segundo Tribunal Colegiado en materia del trabajo del Primer Circuito, - Tesis 8, (61).

HUELGA, INEXISTENTE, REGRESO DE LOS TRABAJADORES A LA LABOR, EN CASO DE: CARGA-DE LA PRUEBA.

El artículo 463 de la Ley Federal del Trabajo establece si la Junta declara inexistencia legal del estado de huelga, I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo lo anterior significa que la disposición de la Ley impone a los trabajadores la obligación de presentarse al centro de trabajo y si éste hecho es negado por la contraparte corresponde a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de trabajo dentro del término que señale el artículo citado si fue fijado en la resolución de la Junta la declaración de inexistencia y fue notificado oportunamente a las partes.

Amparo Directo 6031/78.- Benigno Rincón-Mora y otros.- 16 de abril de 1974; Unanimidad de votos; Ponente: Alfonso López Aparicio; Secretario: Carlos Villascón - Rondán; Cuarta Sala, Suprema Corte de Justicia de la Nación. (62).

ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 920 Y 923.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo de 1980, en su texto es el mismo del artículo 452, de la Ley de rogada, la trascendencia del estudio de este artículo es en el sentido del contenido de la fracción I la que dice: se di

61).- Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1984. Op. - Cit. pág. 105

62).- Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1979. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. U.C.P. S.T. México-1986. pág. 61

se dirigirá por escrito y en el se formularán las peticiones anunciarán el propósito de ir a la huelga..; en esta primera parte de la fracción, dá a entender que preexiste de este emplazamiento una relación laboral entre los trabajadores y el patrón emplazado, y esta relevancia en correspondencia con el artículo 923, en la primera hipótesis, "Cuando el escrito de emplazamiento a huelga no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920", al no darsele entrada al escrito por falta de requisitos se protege al promovente, ya que así los emplazantes tendrán oportunidad de subsanar cualquier omisión en que pudieran haber incurrido con lo que se garantiza el ejercicio efectivo del derecho de huelga, ya que si el escrito no se formula cumpliendo los requisitos del artículo 920, la consecuencia sería la posibilidad de la declaración de inexistencia de la huelga, con los consiguientes perjuicios para los trabajadores, por lo anterior la prevención que se hace es proteccionista de los trabajadores, no creando nuevos requisitos, ni limitaciones de ninguna índole.

ANALISIS DEL ARTICULO 923.

Este artículo que no existió en la ley de 1970, viene a perfeccionar el procedimiento de huelga, ya que al sólo recibir y radicar emplazamientos que tengan su legitimación, esto es que cumplan los requisitos formales, suscrito por el sindicato titular del Contrato o administrador del Contrato-

Ley, y en caso de firma de Contrato, que no exista Contrato depositado con esto le dá gran calidad técnica y con lo manifestado como conclusión en la VI Reunión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en 1981, con respecto a la competencia asumida por una junta, a lo que se dice: "Aun después de haber notificado el escrito de emplazamiento de huelga - la Junta de Conciliación y Arbitraje que se declaró incompetente, la Junta que asuma la competencia está facultada y obligada para no darle trámite si observa la falta de legitimación del sindicato emplazante cuando éste trata de obtener la firma del Contrato Colectivo, existiendo uno ya depositado en ella, con fundamento en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, pues de continuar el trámite podría propiciarse la proliferación de emplazamientos a huelga con fines de extorsión porque a sabiendas de que la junta ante la que presenta el emplazamiento no es competente, ni tiene depositado el Contrato Colectivo y puede obtener el estallamiento legal de la huelga y por otra parte la Junta señalada como competente y ante la cual está depositado el Contrato Colectivo, se vería en la imposibilidad de declarar improcedente el trámite del emplazamiento al recibir los autos haciendo nugatorio la disposición del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

Además es un error estimar que por el sólo hecho de haber notificado el emplazamiento al patrón la Junta incompetente cumple con su obligación ineludible que le impone el -

artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, eso puede implicar darle una legitimidad de que carece un sindicato emplazante puesto que la junta designada competente específicamente la que está facultada y obligada para advertir esa falta de legitimación porque es ante ella la que tiene depositado el Contrato Colectivo, que hizo improcedente el trámite del emplazante.

Refuerza esto la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

LEGITIMACION PROCESAL.

La legitimación en general se la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinada acto o situación jurídica para el efecto de poder ejecutar legalmente aquel o de intervenir en esta, es la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado, como tercero o bien representante a estos, constituyendo la idoneidad para actuar en el juicio infiriendo de la posición que guarda la persona frente al litigio debe distinguirse entre legitimación en la causa y legitimación procesal pues mientras la primera es una condición para obtener sentencia favorable; la segunda es un presupuesto procesal cuyo -- previo examen se impone obligatoriamente -- al juzgador en virtud de que se traduce -- prácticamente en la titularidad de la acción y el facultado de hacer valer en juicio.

Amparo Directo 564/64.-Rubén Sánchez Cisneros y coags.-25 de junio de 1964.-Por Unanimidad de Votos:Ponente Manuel Yañez Ruiz (63)

b3).-Cfr. Conclusiones de la ...Oaxaca. 5p. Cit. pág. 60

LA REQUISISA Y LA INTERVENCION ESTATAL

Es una figura jurídica sobre la cual no existe prácticamente doctrina en nuestro derecho, ya que sólo lo contempla el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación:

...En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se teme algún motivo inminente para la paz interior del país o para la economía nacional el gobierno tendrá derecho hacer requisación, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación de los medios de transporte, de sus auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo aquéllo como lo juzgue conveniente. El gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviera al servicio de la vía de que se trata cuando lo considere necesario. En este caso la nación indemnizará a los interesados, pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiese avenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por los peritos nombrados por ambas partes y los perjuicios tomando como base el promedio de ingreso neto en los años anteriores y posteriores a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la nación. En caso de guerra internacional a que se refiere este artículo, la nación no es-

tará obligada a cubrir indemnización alguna.

Además existe una exposición similar en el artículo-12 de la Ley sobre Atribuciones del Ejecutivo Federal en materia económica que faculta al Ejecutivo para decretar la -- ocupación temporal de negociaciones industriales, cuando sea indispensable para mantener o incrementar la protección de v mercancías a que se hace referencia el artículo 10. de dicho ordenamiento, dicha medida se aplicará así mismo con el objeto de que las actividades de la empresa se desarrollen -- conforme a las disposiciones anteriores. En ambos casos son situaciones de urgencia, ocasional y extraordinarias.

Se ha discutido sobre la constitucionalidad de la Requisa, con respecto a la huelga ya que con este acto se minimiza los efectos en virtud de que el gobierno está facultado para prestar provisionalmente los servicios públicos afectados, utilizando el personal que estime necesario. Para la Secretaría de Comunicaciones y Transportes la Requisa es "Una-medida que se aplica en contra de los concesionarios y no de los trabajadores y por tanto el agravio que se causa a los - trabajadores, es indirecto, en ningún momento se obliga a -- los trabajadores a reanudar sus labores y por último no se - afecta la suspensión legal y temporal del trabajo conforme a la definición de la huelga" (64).

Al aplicar el gobierno federal la requisita no prejuzga la procedencia o improcedencia del movimiento de huelga -

64).-Ley General de Vías de Comunicaciones. Secretaría de Co municaciones y Transportes. México. 1984, pág. 85.

ya que su actuación sólo busca evitar males a la comunidad, - además ésta siempre se debe aplicar a casos de emergencia. - Siempre la Requisa debe ser temporal sobre los bienes propiedad de los concesionarios y de substituir a estos en sus derechos y obligaciones.

Ahora también es cierto que con esta medida se pierde el elemento presión que implica la paralización de las actividades laborales por la huelga. Además anotaremos lo que al caso en una forma comparativa se tiene normado en algunos países:

Estados Unidos de América.- Interviene el Estado cuando se afectan intereses nacionales (emergency disputes) esto se regula por la RAILWAY LABOR ACT, (RLC) del 20 de mayo de 1926 y la TAFT HARTLEY ACT, de 1947. La R.L.C. establece el procedimiento para los conflictos que puedan afectar funciones primordiales para la nación; para estas ocasiones se establece la National Mediation Board, por cinco miembros los que intervienen para buscar la solución al conflicto, si estos fallan se someterá a un árbitro.

Cuando la N.M.B. estima que la huelga pueda afectar servicios esenciales para el país, lo comunicará al Presidente, quien emitirá una recomendación y se acudirá al libre conflicto.

La TAFT RAILWAY LABOR, establece en la sección 206, - que a opinión del Presidente de los Estados Unidos de Améri-

ca, en caso de huelga declarada o amenaza de huelga en alguna actividad importante para el país nombrará un comité de encuesta que investigue y rinda un informe al Presidente y este lo turnará al servicio federal de mediación y conciliación. Recibido el informe el Presidente informará al Fiscal General, quien solicitará al Tribunal la paralización de la huelga; esta decisión podrá ser apelada.

En un período de setenta días las partes solventarán sus diferencias ante la F.M.C.S., en los veinte días siguientes la N.L.R.B. convocará a los trabajadores para que voten en caso de haber arreglo, a el Fiscal General procederá la revocación de la INJUNCTION. (65).

ITALIA.- No existe medio de Conciliación Estatal, la intervención coactiva se dá sólo en casos de emergencia y basándose en la Ley de 1931, donde permite al gobernador: "adoptar medidas en situaciones de emergencia o por graves necesidades públicas, las medidas indispensables para la tutela del orden y la seguridad pública" (66).

FRANCIA.- La intervención coactiva estatal es la Requisa para el caso de huelga, la Ley del 11 de julio de 1938 sobre la organización de la nación en tiempo de guerra, posibilita a requisar a todos los trabajadores de los sectores públicos y privados de los servicios considerados indispensables para mantener la seguridad y asegurar las necesidades del país, la orden de Requisa debe ser dada por el Consejo -

65).-Cfr. Alonso García, Manuel. Op.Cit. p'g. 232
66).-Ibidem. pág. 240

de Ministros, la Requisa puede darse en forma colectiva e individual, la desobediencia de la orden motiva el despido del trabajador y se le puede imponer una sanción de carácter penal.

ALEMANIA.- El Estado asume una actitud no intervencionista, sólo en caso de alterar el orden público actuará de acuerdo a sus facultades.

GRAN BRETAÑA.- La intervención coactiva del Estado está contemplada en la Emergency Power Act de 1960, donde el gobierno puede proclamar y gobernar con especiales poderes, si los suministros esenciales están amenazados, solicitando permiso previo al Parlamento.

ARGENTINA.- Es obligatorio someter los conflictos de huelga a la intervención de la instancia conciliadora. (67).

BRASIL.- El artículo 139 Constitucional: Para dirimir los conflictos originados de las relaciones entre patrones y obreros regulados por la Legislación Social, se instituye la justicia del trabajo que será regulada por la Ley a lo cual no se aplicará disposiciones de la justicia común.

La huelga y el Look Out, son reclamados recursos antisociales. (68).

COLOMBIA.- Los conflictos colectivos en los servicios públicos se solucionarán en el Tribunal de Arbitramento, es ilegal la huelga en los servicios públicos, sino previamente se han agotado la conciliación directa.

(67).-Cfr. Tissembaum, Mariano R. Op.Cit. pág. 85

(68).-Cfr. Pasquel, Leonardo. Op.Cit. p'g. 107

Si pasan diez días de huelga, el Estado promoverá -- la formación de un Tribunal de Arbitramento, formado por Es tado - Trabajadores - Patrón, para buscar la solución del -- conflicto. Pasando treinta días y sin arreglo con base en el artículo 10. del Decreto de 1966, los trabajadores se somete rán al Tribunal de Arbitramento obligatorio. (69).

CHILE.- Al decretarse la Requisa se reanudan las labores cuando se ponen en peligro la salud o la vida económica social de la población. El artículo 11 de la Ley de Seguridad Interna del Estado, dice: "Sanciona... toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos o de utilidad pública o en las actividades productivas de transportes o de comercio, sin sujeción a la ley y -- que ocasione alteraciones al orden público." (70).

PARAGUAY.- El artículo 361 de la Ley número 729 dice "Cualquier caso de huelga que afecte los servicios públicos el Poder Ejecutivo de la Nación intervendrá administrativamente durante todo el tiempo que fuera indispensable para evitar perjuicios a la colectividad, sin otra obligación respecto de las empresas o propietarios que la entrega al término de la gestión del producto líquido de ésta, salvo la indemnización que pueda haber lugar por culpa de los empleados durante la intervención. (71).

Como podemos ver la Requisa, es utilizada solo en ca sos de emergencia, pero en nuestro país es utilizada como un

69).-Cfr. Tissebaum, Mariano R. Op. Cit. pág. 565

70).-Ibidem. pág. 660.

71).-Cfr. Ley No.729. Que sanciona el Código de Trabajo. Op.- Cit. pág. 107

medio de represión contra los grandes sindicatos, como lo son el electricista o los telefonistas los que son los más afectados, que si bien es cierto que una suspensión en estos servicios puede ser causa de graves daños, pero así mismo es más grave el debilitamiento del sector obrero ya que si los grandes sindicatos que tienen el poder de lograr una paralización de alguna actividad primordial para la nación, son aplastados por el aconstitucional artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que aplasta uno de los principios de mayor importancia plasmados en la constitución social de 1917, fruto de una gran revolución que como se mencionó en el párrafo anterior la Requisa no altera el estado jurídico de la huelga, pero sí ayuda a la empresa ya que sin presiones sociales, espera a que los trabajadores se rindan ante su poder y como lo mencionó el Presidente Uruguayo Bataille Ordóñez, "...Los patronos defienden sus intereses sólo con la inmovilidad" (72).

72).- Alya Víctor.-Op.Cit .- pág. 250

CAPITULO CUARTO

EL AUTO DE PREVENCIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

PROCEDIMIENTO PARA EL DESARROLLO DEL AUTO DE
PREVENCION.

El auto o resolución en el qual se previene a las -- partes promoventes del depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de que -- el Contrato no se le ha dado el depósito legal solicitado, -- para la autoridad laboral, equivale a que este contrato no -- exista jurídicamente.

Para entender las causas por las que un Contrato no se le de el depósito legal ante la Junta y por tanto su efectividad o publicidad ante terceros; se encuentran contenidos en los numerales 390, 391 y 393 de la Ley Federal del Trabajo, los que establecen:

Artículo 390. El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 393. No producirá efectos de Contrato Colectivo

tivo el convenio al que falte la determinación de los salarios, si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales.

Después de vertir estos conceptos debemos así mismo anotar estas otras ideas para esclarecer lo anterior:

ORDEN PUBLICO.- Que significa que a la materia que trata está fuera del comercio jurídico entre los particulares; la Ley de 1970 entiende por orden público, equivale a normas de carácter imperativas y por tanto inderogables por voluntad de las partes.

ACTO JURIDICO.- En estricto sentido lo constituye la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de efectos materiales y a la que la ley le atribuye consecuencias jurídicas.

ACTOS DEBIDOS.- Es toda manifestación de la voluntad que resulta del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado en cumplimiento de una norma legal. (73).

ACTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES.- Es el acto administrativo que para el maestro Serra Rojas es una declaración unilateral y concreta que constituye una decisión ejecutoria que emana de la administración pública crea y reconoce, modifica y extingue una situación jurídica subjetiva y su finalidad es la de satisfacción de un interés general.

Dentro de la relación de trabajo el acto jurídico es

73).-Cfr. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa 4 ed. México. 1984. pág. 486

toda manifestación de la voluntad de los trabajadores y patrones encaminados a producir efectos jurídicos .

Para los efectos de la tutela jurídica en el derecho administrativo del trabajo, las autoridades pueden proceder oficiosamente o mediante solicitud de parte de los trabajadores para que el organismo administrativo ya sea público-con funciones sociales o exclusivamente social dicte la resolución correspondiente, engendrándose de esta manera el acto administrativo del trabajo para que produzca los efectos jurídicos correspondientes y se logre la tutela de las normas de trabajo, estos actos son exclusivamente unilaterales, el acto administrativo se configura dentro de la teoría de las relaciones sociales.

Los actos administrativos laborales pueden provenir de la administración pública y de la administración social - estos actos sólo son aplicables a patrones y trabajadores. El acto administrativo laboral es una declaración unilateral de autoridad en función de satisfacer los intereses sociales de los trabajadores y también reivindicarlos (74)

Después de analizar estos conceptos podemos decir -- que el depósito del Contrato Colectivo de trabajo es un acto administrativo laboral que al efectuarse este surtirá efectos desde el día y hora del depósito, pero si el contrato no es depositado será nulo o inexistente para la autoridad; a lo cual anotaremos :

74).-Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. pág. 819

La nulidad, vista como una sanción por la violación de la norma prohibitiva en virtud del principio de "No hay nulidad sin texto", el artículo 8 del Código Civil para el Distrito federal, dice "Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos--excepto en los casos que la ley ordene lo contrario", en los actos laborales no hay sanción. De acuerdo con el tenor del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, dice " el acto absolutamente nulo es el disponer contra el precepto imperativo.

Por lo que hace a la nulidad relativa el Estado ha --hecho propio el interés de los trabajadores convirtiéndolo-- en interés social los casos que normalmente configuran una --nulidad relativa se convierten en el derecho del trabajo en-- nulidad absoluta; ejemplos reales de nulidad relativa son --los del artículo 390 respecto al depósito del Contrato Coleg-- tivo de trabajo cuando no aparece el tabulador de salarios.-- Por lo que hace al principio general de inexistencia y nulidad absolutas dice:

Artículo 5. Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirán efectos jurídicos o legales, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos --sea escrita, verbal la estipulación que establezca...

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Esto en la realidad es falso por que en la medida en

que el acto inexistente o absolutamente nulo, haya generado condiciones de trabajo que sean favorables a los trabajadores a través de un contrato con un sindicato independiente en caso de que se declare inexistente el contrato; no obstante las condiciones favorables prevalecerán.

En el caso de la nulidad absoluta no obstante la regla expuesta el acto nulo generará en favor del trabajador el derecho de cobrar el salario correspondiente al tiempo laborado.

La inexistencia y la nulidad absoluta podrá ser declarada sin necesidad de previo ejercicio de una acción, en tanto que la nulidad relativa exigirá que la parte interesada la plante(75); A esta idea sería conveniente hacer mención lo que dice el maestro Trueba Urbina;

"La posición que se formula para que se tenga por depositado el contrato colectivo, es ilegal puesto que no existe ese derecho en la Ley y no se tiene facultades conforme a ello para atacar el Contrato colectivo.

Admitir oposición al registro de un Contrato Colectivo, estaría en contradicción con la finalidad que con él se persigue, que es la facilidad de conocimiento del mismo a quienes puedan tener interés en ello y preconstituir una prueba jurídica de su existencia.

El depósito del Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto darle publicidad al mismo por lo tanto no puede -

75).-Cfr. De Buen Lozano, Néstor. Op.Cit. pág. 512

producir efectos entre los terceros pero sí entre las partes.

La falta de depósito según expresa la ley priva de los efectos legales al contrato; en caso de los actos jurídicos mercantiles o civiles la falta de un registro no priva al acto de que produzca efectos entre las partes sino tan solo ocasiona que no pueden ser oponibles a terceros.

Cuando el Contrato de Trabajo se establece por medio de un proceso de trabajo no es necesario el depósito toda vez que los objetivos de garantía y autenticidad se encuentran satisfechos por virtud que el laudo que resuelve el proceso y por ende el contenido del contrato colectivo, pero en todo caso debe registrarse el laudo que contenga el Contrato Colectivo. La función de recibir y registrar los contratos es exclusiva del órgano jurisdiccional y la importancia de esta actividad radica en que los contratos colectivos produzcan efectos jurídicos desde el momento en que se ha depositado ante las Juntas" (76).

De las consideraciones anotadas se presume que al no ser depositado el contrato colectivo de trabajo será nulo absolutamente, pero esta nulidad alcanzaría a anular las relaciones laborales. Para poder aclarar este punto estaremos a lo que manifiesta el maestro Mario de la Cueva:

"El depósito, si se medita cuidadosamente se pueden alcanzar las conclusiones siguientes; A) La forma escrita y el depósito son dos instituciones distintas porque la nego--

76).-Cfr. Truéba Urbina, Alberto. Op. Cit. p. 8. 420

ciación y la firma del documento que contenga las condiciones de trabajo futuras es un hecho real que existe en la naturaleza, al que podrá privar de efectos pero del que no podrán decirse que es inexistente. B) El párrafo final del artículo 390 de la Ley, previene que el Contrato Colectivo, -- surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento salvo que las partes hubiesen convenido una fecha -- distinta, la norma no contiene la rigidez del artículo 45 de la Ley de 1931, que decía que el contrato Colectivo no producirá efectos a producirá efectos desde la fecha y hora en que -- quede depositado por cualquiera de las partes. C) De los preceptos citados se deduce que las leyes del trabajo no sólo -- no han hablado de inexistencia, sino ni siquiera plantearon la cuestión de nulidad, ya que se limita a decir que los -- efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, se producirán a -- partir de la fecha y hora del depósito, por lo tanto el depósito es un requisito para producir los efectos, pero en man -- ra alguna un requisito de existencia o validez, o con otras -- palabras estamos ante una condición suspensiva para la efectividad del acto jurídico es así que es posible que las partes fijen fecha anterior a la del depósito para la producción de los efectos. D) Con apoyo a las ideas expuestas en el pá -- rrafo anterior podemos afirmar que el elemento normativo -- quiere decir las condiciones de trabajo pueden aplicarse a -- las relaciones individuales, aun cuando no se hayan satisfe-

cho el requisito del depósito. E) En cambio ningún tercero podrá ser afectado por las disposiciones del Contrato Colectivo del Trabajo; esto sustentado por una Tesis de la Corte:

La falta de depósito de un Contrato Colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje - trae como consecuencia que el mismo no produzca efectos legales, con relación a terceros, - ya que entre los contratantes los produce desde el momento en que queda firmado.
Amparo Directo 6709/42.- Sindicato Control -- Proletario del Músico. (77).

Esta sustentación del maestro Mario de la Cueva es-- la más precisa a nuestro punto de vista, de que el hecho del depósito del Contrato Colectivo es sólo para darle publicidad necesaria; esto lo reafirmamos con base en la circular - Número 028, de la Presidencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje:

2.- La alegación de que se encuentra depositado un -- Contrato Colectivo de Trabajo o suscrito convenio ante esta Junta.

De este hecho no puede derivarse la Jurisdicción Federal que es de excepción y de orden público y la que debe - acreditarse plenamente por lo que resulte irrelevante el depósito pues el acto solo acarreará su ineficacia ante terceros. (78).

Podremos ahora entender cuando un Contrato Colectivo se entrega a la Junta en cumplimiento de una norma estamos -

77).-De la Cueva, Mario.Op. Cit. pág. 462

78).-La Gaceta Laboral. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. S.T.P.S. México 1984. número 31. pág. 70

ante un acto debido (79). Y la Junta lo recibe y lo registra es una de sus atribuciones administrativas con lo que realiza un acto administrativo laboral, con este registro se tiene por depositado el Contrato, con lo que se le da la publicidad necesaria por su naturaleza, pero en el caso que el documento contenga algún vicio, la Junta en un auto prevendrá a las partes para que lo subsane, esta prevención está contenida en el acuerdo que recae a la recepción del documento, -- no obstante la misma no acarrea consecuencias de inexistencia para las partes, ya que el hecho de que no está depositado acarrea que no es oponible a terceros y no de nulificar -- el Contrato.

EN LOS EMPLAZAMIENTOS PARA LA REVISION DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO Y EN LAS REVISIONES SALARIALES

Como sabemos los Contratos Colectivos de Trabajo, -- son revisados en todas sus cláusulas cada dos años y en los salarios se hace cada año; para la primera revisión mencionada se solicita con antelación de sesenta días a la fecha de vencimiento de la vigencia del documento; para el caso de la revisión de salarios la solicitud de revisión se hace con treinta días de anticipación a la fecha en que se vence el convenio salarial, esto con fundamento en los artículos 399- y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, las solicitudes -- pueden ir acompañadas de un emplazamiento a huelga, motivada

79).-Cfr. De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. pág. 486

por los mismos hechos; o por la vía administrativa ante la -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Coordina---
ción General de Funcionario Conciliadores; que es la Conci--
liación administrativa. la que busca una solución al plantea
miento sin llegar a la huelga.

La vía de mayor aceptación por los sindicatos es ejer
cer el derecho de huelga y como anotamos anteriormente al --
ser recibido el emplazamiento a huelga, el Presidente de la
Junta, como una de sus atribuciones podrá dar trámite o no -
al emplazamiento sino cumple los requisitos siguientes:

a).- Formulado conforme a los requisitos exigidos --
por el artículo 920 de la Ley.

b).- Por un Sindicato que sea el titular o el admi--
nistrador del Contrato Ley.

c).- Que no exista Contrato depositado en esa Junta-
en caso de invocar a la huelga por motivo de firma de Contra
to.

En todo caso el Presidente de la Junta notificará al
promoviente de su resolución.

En caso de que el solicitante a revisión contractual
o salarial sobre un Contrato el cual no ha sido depositado -
legalmente este hecho no es suficiente según el tenor del ar
tículo 923 de la Ley para que se rehace el emplazamiento a-
huelga ya que como se anoto anteriormente el depósito no es-
requisito de validez, ni de existencia , y en todo caso se le

debe prevenir para que convalide el contrato y debe darle -
curso al emplazamiento.

Esto se reafirma con la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 923, se hace con la finalidad de que si al emplazar existe algún vicio en el emplazamiento sea convalidado o no pueda acarrear una inexistencia al movimiento de huelga.

COMO ELEMENTO PARA LA DECLARACION DE INEXISTENCIA.

Para este análisis anotar lo siguiente:

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si

I.- La suspensión del trabajo se realizó por un número de trabajadores menor del 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 cumpliera los requisitos señalados por el artículo 452 .

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

De lo anotado anteriormente se desprende que para declarar inexistente una huelga sólo puede ser por algunos de los motivos del artículo 459 de la Ley; y como el hecho de que el Contrato Colectivo de Trabajo, no esté depositado legalmente

galmente, no es causa para que un movimiento de huelga solicitando revisión de salarios o de contrato, se declarado -- inexistente, ya que como ante mencionamos las únicas causas para esta declaración son las antes citadas.

CONCLUSIONS

1.-La huelga desde comienzos del sistema Capitalista ha sido el medio de lucha de los trabajadores para reivindicar sus derechos.

2.-La huelga ha evolucionado en tres etapas; primero como un delito grave contra la industria; segundo como un derecho civil; y tercero como un derecho Constitucional.

3.-En América latina las organizaciones de trabajadores pasan de la mutualidad al sindicato; los primeros obreros en organizarse son los mineros, tipógrafos y estibadores.

4.-Los sindicatos latinoamericanos están vinculados con los partidos políticos.

5.-En México la primera organización de trabajadores era la mutualidad y de aquí al sindicato.

6.-En México en el período del Presidente Porfirio Díaz, es cuando se desarrolla el sindicalismo en el país, --- gracias al desarrollo del Capitalismo.

7.-En nuestro país, las actividades económicas donde crece en base a la inversión extranjera es la minería, transportes y textiles, es aquí donde estallan las huelgas más importantes anteriores a la Revolución Mexicana.

8.-El derecho de huelga en los países capitalistas desarrollados está plasmado a nivel constitucional, la regulación del procedimiento se le deja a las Cortes.

9.-En Latinoamérica el derecho de huelga es un derecho regulado tanto a niveles constitucionales, así como por leyes reglamentarias de procedimiento.

10.- Las principales limitaciones al derecho de huelga es por lo que hace a las áreas de los servicios públicos y de los trabajadores al servicio del Estado.

11.- El procedimiento de huelga necesita ser motivado y que se cumplan requisitos como avisos previos emplazamientos por escrito y conciliación.

12.- En México, el derecho de huelga estaba contenido en el artículo 5 del Proyecto Constitucional de 1917, mas por ser insuficiente nace el artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria se decreta en 1931.

13.- El procedimiento de huelga en México se inicia por un emplazamiento por escrito con la motivación en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y apoyada por la mayoría de los trabajadores.

14.- El emplazamiento a huelga produce ante terceros la no ejecución de actos contra el patrimonio del patrón, -- salvo lo previsto por la ley.

15.- La conciliación en la prehuelga son de tipo jurisdiccional y administrativa, estas son de gran importancia para evitar los conflictos.

16.- Al estallar la huelga la Junta de Conciliación y Arbitraje, carece de jurisdicción sobre el conflicto, sólo que los trabajadores se sometan a su jurisdicción por lo que es aplicable lo dispuesto para el procedimiento ordinario.

17.- La Junta de Conciliación y Arbitraje al resolver el incidente de calificación de existencia legal de la -

huelga, se concretará si se cumplieron los requisitos formales sin entrar al conocimiento del asunto.

18.- La Huelga solo será inexistente por los motivos inscritos en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo.

19.- La Requisa es un medio de control inconstitucional utilizado para evitar daños a sectores estratégicos de la economía.

20.- El Depósito del Contrato Colectivo de Trabajo sólo da publicidad al mismo, para ser oponible ante terceros este acto administrativo no da validez ni existencia al contrato.

21.- Cuando existen vicios en un emplazamiento a huelga la autoridad laboral con fundamento en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo debe subsanar el error para que no afecte al ejercicio de la huelga.

BIBLIOGRAFIA .

BIBLIOGRAFIA GENERAL

Abendroth, Wolfgang.

Historia social del movimiento obrero europeo 4 ed.

España E.C.P. 1965

220 p.

Alonso García, Manuel

La huelga y el cierre empresarial. 3 ed.

España I.E.E. 1978

190 p.

Alva, Víctor.

Historia social del movimiento obrero en América latina 3 ed.

México F.C.E. 1978

850 p.

Buen Lozano, Néstor del

Derecho del trabajo

México Porrúa 1977

620 p.

Cavazos Flores, Baltazar

El derecho del trabajo en la teoría...y en la práctica

México COPARMEX 1972

576 p.

Castorena J., Jesús

Procesos del derecho obrero

México DIDOT 1970

282 p.

De la Cruz, Vladimir

Apuntamiento para la historia del movimiento obrero y sindical -
Centroamericano.

México U.N.A.M. 1980
80 p.

De la Cueva, Mario

El nuevo derecho mexicano del trabajo 4 ed.

México Porrú 1979
683 p. Tomo I y II

Despotin, Luis A.

Derecho del trabajo, Constitucionalismo social

Argentina U.N. Córdoba 1957
374 p.

González Charry, Guillermo

Derecho del Trabajo

Colombia Temis 1974
539 p.

González Prieto, Guillermo

Proceso de formación de la Ley Federal del Trabajo

México U.C.P.E.S.T. 1983
105 p.

Guerrero, Enquerio
Manual de derecho del trabajo
México Porrúa 1977
581 p.

Le Franc, George
La huelga, historia y presente
España I.A.I.A. 1972
231 p.

Lízt Arzubide, Germán
La huelga de Río Blanco
México s/e. 1947
135 p.

Lombardo Toledano, Vicente
La libertad sindical en México
México U.O.M. 1974
320 p.

Ortiz Petricioli
La Tragedia del 7 de enero
México CESHMO 1982
89 p.

Pallares, Eduardo
Diccionario de derecho Procesal Civil
México Porrúa 1979
877 p.

Pasquel, Leonardo
Las Constituciones en América
México s/e 1943
570 p. Tomos I y II

Patiño Camarena, Javier		
<u>Decisiones fundamentales en materia laboral</u>		2 é d.
México	INET	1976
90 p.		
Pizarro Suárez, Nicolás		
<u>La huelga en el derecho mexicano</u>		
México	s/e	1938
255 p.		
Porras López Armando		
<u>Derecho procesal del trabajo</u>		
México	Cédica	1956
479 p.		
Ramírez Botros, Jorge		
<u>Legislación Social peruana</u>		
Perú	Barrantes Castro	1937
286 p. Tomo I		
Ramos, Eusebio		
<u>Derecho sindical mexicano, las instituciones que genera</u>		
México	Córdova	1978
440 p.		
Remolina Roquefi. Felipe		
<u>El Artículo 123</u>		
México	V.C.I.D.T.	1978
130 p.		

Renault, Carlos

La huelga, su historia y toda su legislación actual de Europa y América 2 ed.

España B. Rodríguez 1930

550 p.

Rousix, Pastor

Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917

México I.N.E.H. R. L. 1959

150 p.

Tissembawm, Mariano R.

El derecho latinoamericano del trabajo

México U.N.A.L. 1974

280 p. Tomos I Y II

Trueba Urbina, Alberto

Diccionario de derecho obrero

México Botas 1957

330 p.

Trueba Urbina, Alberto

Nuevo derecho administrativo del trabajo 4 ed.

México Porrúa 1973

Tomos I y II

Zapata, Francisco

El conflicto sindical en América latina

México COLEGIO DE MEXICO 1986

228 p.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

México Porrúa 1986
80 p.

Ley Federal de Trabajo

México U.T. F. S. 1984
220 p.

Código Civil para el Distrito Federal en materia Común

México Porrúa 1985
500 p.

Ley No. 729 .Que sanciona el Código de Trabajo.

Paraguay Imprenta Nacional 1961
118 p.

Constitución Política de 1949

Costa Rica Imprenta Nacional 1953
69 p.

O T R A S

La huelga objeto y procedimiento

Confederación de trabajadores de México

México I.E.O. 1976

36 p.

Manual de derecho del trabajo

Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo

México S.T.P.S. 1978

604 p.

Conclusiones de la Oaxaca

Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje

México S.T.P.S. 1981

200 p.

La huelga de petroleros de 1937

INET

México S.T.P.S. 1965

La huelga de Cananea

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

México S.T.P.S. 1954

172 p.

Río Blanco y Cananea poblaciones proletarias

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

México S.T.P.S. 1980

22 p.

Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1917-1975

Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1976-1978

Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1979

Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1980

Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1981

Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1982

Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1983

Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1984

Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1985

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

México

U.C.P. S.S.T.

1986

La Gaceta Laboral

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Marzo de 1984 número 31

p. 157