

334
203



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

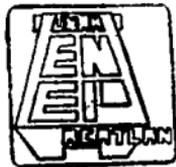
" A C A T L A N "

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD Y SU FALTA DE FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALBERTO ALEJANDRO ZUÑIGA SANCHEZ

Asesor de Tesis:
LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ



México, D. F.

1994

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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A MIS PADRES:

FACUNDO ZUÑIGA RESENDIZ

JUANA SANCHEZ CAUDILLO, ZUÑIGA

A QUIENES AGRADEZCO EL APOYO QUE ME
HAN BRINDADO DESDE MI NIÑEZ HASTA -
MI FORMACION PERSONAL Y PROFESIONAL,
QUE HICIERON POSIBLE ENCAUZANDO MIS
INQUIETUDES PARA LOGRAR LA SUPERA--
CION QUE SIEMPRE ME HAN DESEADO.

A MIS HERMANOS:

ESTELA

FRANCISCO

VALENTIN

AARON

EMMA LILLA

POR EL CONSEJO DESINTEREZADO Y EL
IMPULSO CONSTANTE DE SEGUIR SIEM-
PRE ADELANTE PARA CONTINUAR EN EL
CAMINO DE LA SUPERACION.

A MI ASESOR:

LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ

POR EL VALIOSO TIEMPO QUE ME DEDICO,
PARA LA REALIZACION DE LA PRESENTE -
TESIS Y EL CONSEJO ACERTADO EN MIS -
MOMENTOS DE DUDA.

A LA LIC. RAQUEL MARTINEZ ALTAMIRANO

POR EL IMPULSO Y MOTIVACION CONSTANTE
PARA LA REALIZACION DEL PRESENTE TRA-
BAJO DEDICANDO SU TIEMPO DESINTEREZA-
DALMENTE Y SIN LIMITE.

A :

TERESA
CAROLINA
CARLOS ALBERTO

MOTIVO PARA LOGRAR UN FUTURO
MAS PROMISCRIO Y CON LA PRO-
MESA DE LUCHAR POR NUESTRO -
BIENESTAR COMUN.

A LA LIC. JUANA CHAVARRIA CASTORENA

POR LA AYUDA BRINDADA EN LOS MOMENTOS
DE APREMIO.

A MI AMIGO:

SR. ROSENDO LOPEZ CLEMENTE

QUIEN ME DIO LA OPORTUNIDAD DE
INICIARME EN EL LITIGIO LABORAL.

ALUMNO:

SUÑIGA

SANCHEZ

ALBERTO A.

NUM. DE CUENTA:

7810749-4

PROFESION:

LICENCIADO EN

DERECHO.

TITULO DE TESIS:

" LA HUELGA POR SOLIDARIDAD
Y SU FALTA DE FUNDAMENTO
CONSTITUCIONAL "

ASESOR:

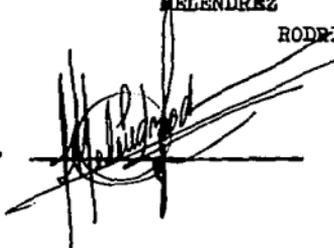
LIC. JUAN

JOSE

MELENDEZ

RODRIGUEZ.

Vo. Bo.



I N D I C E

INTRODUCCION

PAG.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS

- | | |
|---|----|
| 1.- LAS PRIMERAS HUELGAS QUE SE SUSCI
TARON EN MEXICO | 1 |
| 2.- PRIMERA LEY MEXICANA QUE CONSAGRO
EL DERECHO DE HUELGA | 13 |
| 3.- OTRAS LEYES QUE DISPONEN SOBRE LA
HUELGA. | |
| a) CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO
FEDERAL DE 1870 | 19 |
| b) CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO
FEDERAL de 1871 | 21 |

CAPITULO SEGUNDO

LA NATURALEZA JURIDICA DE HUELGA

- | | |
|--|----|
| 1.- DEFINICION DE HUELGA | 24 |
| 2.- OBJETO DE HUELGA | 32 |
| 3.- BASE CONSTITUCIONAL DEL DERECHO
DE HUELGA | 36 |

4.- CALIFICACION DE LA HUELGA DE ACUERDO AL CRITERIO DE LA JUNTA LOCAL O FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	41
5.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA	49
6.- TERMINACION DE HUELGA	57

CAPITULO TERCERO

MOTIVOS POR LOS CUALES PROCEDE LA HUELGA

1.- POR CELEBRACION Y FIRMA DEL CONVENIO PARA LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY ...	63
2.- POR VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O CONTRATO LEY ...	77
3.- POR REVISION SALARIAL	
a) CONTRATO COLECTIVO	84
b) CONTRATO LEY	86
4.- POR REVISION GENERAL	
a) CONTRATO COLECTIVO	94
b) CONTRATO LEY	95

CAPITULO CUARTO

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD Y SUS EFECTOS

1.- LA OMISION DE LA HUELGA SOLIDARIA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	105
--	-----

	PAG.
2.- BASE LEGAL DE LA HUELGA POR SOLI DARIDAD	110
3.- LA HUELGA POR SOLIDARIDAD EN LA ECONOMIA	116
4.- EFECTOS DE LA HUELGA POR SOLIDA- RIDAD	120
5.- COMO AFECTA LA ESFERA JURIDICA - DE TERCEROS	124
CONCLUSIONES	128
BIBLIOGRAFIA	133

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

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el porque no prevee la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la Huelga por Solidaridad y las consecuencias socio-económicas que trae consigo, ya que realmente ésta huelga es reglamentada por la Ley Federal del Trabajo y no por nuestra Carta Magna.

La Constitución General en su artículo 123, -- fracciones XVII y XVIII establece el derecho que se les reconoce tanto a los obreros como a los patronos para realizar huelgas y paros, asimismo señala las bases jurídicas en que se debe de enfocar la autoridad competente para declarar lícita o -- no lícita una huelga (pero la huelga en general) y no manifiesta disposición alguna sobre la Huelga por Solidaridad y mucho menos la menciona.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 450, fracción VI dispone sobre la Huelga por Solidaridad, en donde se puede manifestar el apoyo a una huelga, siempre y cuando -- que ésta tenga por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo -- con los del capital, la obtención del patrón para celebrar un contrato colectivo, su revisión de éste al término de su vigencia, la celebración del contrato ley, su revisión al término -- de su duración, exigir el cumplimiento de éstos contratos en -- empresas en que hayan sido violados, exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades y exigir -- la revisión de los salarios contractuales (artículo 420).

Para que se pueda llegar a ejercitar la Huelga - por Solidaridad debe de encuadrarse a lo dispuesto y mencionado anteriormente, pero hasta el momento no se ha llegado a pronunciar este tipo de movimiento, en virtud de que el trabajador es consciente de su situación económica, ya que al no padecer ningún problema en su centro de trabajo o con su patrón no tiene motivo alguno para realizar la huelga y si se llegará a solidarizar con otro movimiento huelguístico sería en detrimento de su economía, así como de la empresa, porque al no trabajar no percibiría ningún salario, siendo que en la realidad el obrero si se solidariza pero ayudando a sus compañeros huelguistas en forma económica, ya sea proporcionándoles dinero o despesas para que éstos se sostengan durante el tiempo que dure la huelga.

Debido a lo anteriormente mencionado fué la curiosidad del desarrollo de este tema, en virtud de que papel juega la Huelga por Solidaridad ante la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que ésta no dispone en lo más mínimo sobre el movimiento solidario, pero sí por el contrario una Ley Reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo, entonces como quedaría este tipo de huelga, ya que es reglamentada por una Ley inferior a nuestra Ley Suprema.

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

A N T E C E D E N T E S H I S T O R I C O S

LAS PRIMERAS HUELGAS QUE SE SUSCITARON EN MEXICO

Como consta en los Anales de la Historia del Movimiento Obrero en México, el trabajador desde épocas de la Colonia ha percibido bajos salarios y malos tratos, así como una jornada de labores excesiva, motivos por los cuales ha tenido la necesidad de organizarse en pro de la defensa de sus derechos tal y como consta en la Época Colonial, donde el conquistador Hernán Cortés establece una estructura gremial, decretando la Ordenanza de Gremios para un mejor control de la explotación de los obreros en los diferentes grupos como son: el de los herreros, bordadoras, albañiles, etc., apareciendo la primera ordenanza en el año de 1524.

Tiempo después en el año de 1582, se da uno de los primeros antecedentes más cercanos al Movimiento de Huelga en la Ciudad de México, el cual ocurrió el 4 de julio de dicho año, " en Primera Catedral Metropolitana contra el cabildo en las postrimerías del siglo XVI de la Colonia y cuando la Iglesia desempeñaba un papel superior al Gobierno Civil. El cabildo tenía que revisar las cuentas de la Hacienda Metropolitana y estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos. Este acuerdo se les notificó a los afectados, entre éstos al Maestro de Capilla Fernando Fran

co y los seis ministriles. Inmediatamente se dieron por despididos los seis cantores, reservándose los ministriles para dar su determinación seis días después, pero desde ese momento que dó la Catedral del Arzobispado sin canto y sin música. " ¹

Seis días después los ministriles dejaron de tra bajar solidarizándose con los cantores y dicha suspensión de labores se prolongo hasta el día 22 de agosto del mismo año, - por tal motivo intervino el Arzobispo para dar solución al con flicto, mediante el pago de los sueldos que dejaron de percibir los trabajadores durante el tiempo no laborado con la pro mesa de retribuirles sus salarios originales, con lo cual rea nudaron las labores los afectados, tal movimiento fué de tran gendencia por tratarse de la más alta autoridad eclesiástica y resolviendo ésta la situación en favor de los obreros y no acu sándolos con el Santo Tribunal (de la Inquisición), basándose en una conspiración contra la Iglesia.

" En 1766, por consecuencia de una disposición - que modifica los salarios de los obreros de las minas de Pachuca y del Real del Monte se provoca el descontento y la natural agi tación en justa rebeldía, los trabajadores luchan y se en frentan a sus explotadores; en tan desigual contienda sus an he los son ahogados por mandato del Virrey, Gobernador y Capitán de la Nueva España Carlos Francisco Croix. " ²

Con la realización de tales antecedentes de huel ga en la República Mexicana, los trabajadores tuvieron una vi sión más clara de la forma en que podrían hacer valer sus dere chos, no obstante que hasta tal fecha los patrones consi dera-- ban que era una obra de caridad el dar empleo a los obreros y

¹ HUITRON, Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento -- Obrero en México, Editores Mexicanos Unidos, México, 1974, pág. 16.

² ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Editorial Cuahtémoc, México, 1965, Tomo II, pág. 14.

por ello debían estar agradecidos y soportar los malos tratos de los cuales eran objeto de parte de los dueños de las minas.

Hasta que por fin en el mes de " ... agosto de - 1874 los trabajadores mineros de Pachuca y Real del Monte se - lanzan a su histórica gloriosa huelga de cinco meses, la que - se inicia, repetimos en agosto de 1874 y termina en enero de - 1875, fecha en que los mineros vieron coronados sus esfuerzos con el clamoroso triunfo de su movimiento, pues al fin de la - jornada, se firmó un convenio en cuyas cláusulas quedaron es-- tampadas las primeras prestaciones que logra el trabajador me-- xicano. " ³

A la anterior huelga fué precedida la de los --- obreros textiles de la región de Tlalpan, en el mes de mayo de 1877, que ya con el antecedente de la huelga de los trabajado-- res de Pachuca, decretan un movimiento de huelga en contra de la Fábrica de Hilos y Tejidos denominada " La Fama Montañesa " propiedad de extranjeros, quienes se habían adueñado de la In-- dustria Textil, Minera y otras; resolviéndose éste levantamien-- to en favor de los obreros, quienes obtuvieron en ambos movi-- mientos huelguísticos el otorgamiento de prestaciones que en - esas fechas eran logros por demás imaginables, y así con ello quedar estampadas las primeras prestaciones que logro el sec-- tor obrero en México, como son: la desaparición de la tienda - de raya, la reducción de jornada de trabajo, servicio médico y medicinas, el fin del trabajo nocturno y la conservación de -- los partidos.

Toda vez que el movimiento obrero cobraba día -- con día más fuerza, en la Ciudad de Jalapa, Veracruz, donde se encontraba ubicada la fábrica de tabacos y puros denominada --- " El Valle Nacional ", también propiedad de extranjeros y en - donde imperaba un gran descontento entre los trabajadores que prestaban sus servicios a la misma, por los salarios de mise-- ría que percibían y teniendo además, un reglamento interior de

³ Ibid., pág. 16

de trabajo impuesto por los propietarios de la empresa, el --- cual era en su totalidad arbitrario e injusto de acuerdo a las condiciones de labor imperantes en ese centro de trabajo, motivo por el cual, los obreros de esa empresa se vieron obligados a coaligarse para la defensa de sus derechos.

" Una vez coaligados, presentan a la consideración de los industriales sus peticiones, consistentes en el aumento de un 20 % en las tarifas de todos los salarios en general, con el retiro absoluto de la vigencia del reglamento interior del trabajo.

Los patrones, se niegan a conceder las peticiones de sus trabajadores y con ello originan que el día 4 de octubre de 1905 estalle el movimiento de huelga en contra de la Fábrica del Valle Nacional. " ⁴ Siendo que los trabajadores durante el período de huelga, el cual duró 60 días, hacen labor entre todos los obreros de las empresas que se dedican a la elaboración de tabacos en las poblaciones circunvecinas a la empresa, misma labor que tuvo gran éxito, ya que con ello se logró la constitución de una sociedad, cuyo nombre sería -- Gran Liga de Torcedores de Tabaco, la cual tiene por finalidad " la defensa de los intereses y libertades del obrero ", conduciéndolos al éxito deseado, ya que el día 4 de diciembre de -- 1905, los industriales propietarios de la empresa aceptaron -- las peticiones de sus trabajadores en los siguientes términos:

" PRIMERA.- La Fábrica de Tabacos y Puros " El Valle Nacional " retira y por tanto queda sin efecto el Reglamento Interior del Trabajo.

SEGUNDA.- Los trabajadores recibirán en su salario un aumento del 20 % en todas sus tarifas.

TERCERA.- En lo sucesivo todos los conflictos y dificultades que se susciten entre la empresa y sus obreros, -

⁴ Ibid., pág. 40.

ésta los tratará y resolverá invariablemente con la representación legal de la GRAN LIGA DE TORCEDORES DE TABACO. " ⁵

Tal situación en cuanto a malos tratos por parte de los propietarios de empresas extranjeras que existían dentro del país, hacía los trabajadores mexicanos que prestaban sus servicios a dichas compañías, así como el pago de salarios que eran insuficientes para que el obrero pudiera llevar un --tren de vida sino decoroso si suficiente para satisfacer sus --necesidades más primordiales, tales situaciones no eran privativas de una sola región de la República Mexicana, motivo por el cual los asalariados siempre tuvieron y han tenido la necesidad de coaligarse para conseguir el mejoramiento de las condiciones de trabajo existentes en los diversos centros, tal y como ocurrió en Cananea, región del Estado de Sonora, en la -- que los trabajadores se organizaron para formar la Unión Liberal Humanidad el 16 de enero de 1906, teniendo como sus representantes a los Señores Manuel M. Dieguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Vaca Calderón, asimismo se constituyó en Ronquillo -- (parte baja de Cananea) el Club Liberal de Cananea; tales organizaciones estaban afiliadas al Partido Liberal Mexicano.

Muy especialmente los mineros que laboraban en -- la Mina Oversight " ... la situación en el mineral de Cananea era realmente insoportable: Bajos salarios y recargo de trabajo de los obreros, para aumentar las pingües ganancias de la -- empresa. A fin de contrarrestar esta situación se reunieron -- los miembros de la Unión Liberal " Humanidad " en sesión secreta protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de ésta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitín el día 30 del mismo mes y año; en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de 200 obreros. " ⁶ -- En ese mitín se discutieron las deplorables condiciones de tra

⁵ Ibid., pág. 41.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, México, 1950, pág. 77.

uso y explotación de los trabajadores mexicanos en comparación a los norteamericanos que laboraban también en esa mina, ya que los segundos tenían buen trato, buen salario, menos horas de trabajo, labores de menor esfuerzo físico y el derecho exclusivo de escalafón, lo que era contrastante con los obreros mexicanos, quienes laboraban en turnos de doce horas diarias por tres pesos de salario, llegándose a la conclusión en el mitín de realizar un movimiento de huelga para evitar con ello la explotación capitalista extranjera. El movimiento --- huelguístico se lleva a cabo a las 5 de la mañana del día 1° de junio de 1906 en la Mina Oversight, antes de la terminación de la jorنادa laboral de los asalariados del 2° turno, dándose con ello en definitiva dicho movimiento, el cual fué --- realizado en forma por demás pacífica y teniendo como necesidad la reunión de la Comisión de Huelga con los apoderados de la empresa, con intervención de las autoridades municipales --- del mineral (Cananea, Ronquillo, etc.), en la que dicha Comisión da a conocer a los representantes de la compañía las peticiones solicitadas por los asalariados, consistentes en los siguientes puntos:

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

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

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

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

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

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

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta nego-

ciación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes. " 7

Tales peticiones fueron calificadas de absurdas por parte del apoderado de la empresa, en consecuencia los trabajadores realizan una manifestación y se dirigen hacia la maderería, propiedad del dueño de la mina, Coronel Williams C. - Green. A esa manifestación durante el trayecto se le unieron obreros de otras minas como son: el Capote y la Demócrata, --- así como los de la fundidora de metales y otras más, faltando únicamente los de la maderería en donde al llegar la manifestación se presenta el primer choque sangriento por medio de las armas de las que hicieron uso los hermanos George y William -- Metcalf. Quienes estaban como encargados de ese centro de trabajo y debidamente aleccionados por Williams C. Green para convocar a los asalariados y justificar la violencia y el derramamiento de sangre ocurrido en ese lugar, y en donde pierde la vida un obrero y varios más son heridos, con ello los demás siguen su marcha hacia el Palacio Municipal de Cananea llevando a cuestas el cadáver de su compañero, así como a los heridos -- para pedir justicia por los hechos suscitados en la maderería propiedad de la Compañía Minera y en las cercanías del mencionado Palacio, así como en las oficinas del Coronel Williams C. Green se encontraba parapetada su policía privada compuesta -- por individuos norteamericanos, quienes al tener a unos metros de distancia a los trabajadores manifestantes les disparan a mansalva, sin que éstos puedan repeler la agresión por falta de armas, disolviendo así dicha manifestación. De tales acontecimientos tuvo conocimiento el Gobernador del Estado de Sonora, Rafael Izabal quién el día 2 de junio de 1906, hace acto de presencia en Cananea y para suerte del pueblo que aún vido de justicia se congrega a recibirlo, dándose cuenta que con él llegan doscientos setenta y cinco rangers (soldados americanos) comandados por el Coronel Thomas Rynning violando con --

7 Ibid., pág. 78 y 79.

ello la soberanía nacional en contubernio con el Gobernador -- del Estado y con anuencia del Presidente de la República Porfirio Díaz.

Organizándose una nueva manifestación rumbo al Club Hotel donde se hospedaba el Gobernador del Estado, con la finalidad de ser escuchados en sus demandas, repitiéndose la misma historia del día anterior, ya que al estar cerca del hotel son recibidos por una lluvia de balas disparadas en su contra por soldados norteamericanos e intentando defenderse los trabajadores con las pocas armas y municiones de que disponían haciendo derroche de valor y heroísmo, de nueva cuenta caen ante la superioridad del armamento gringo y con ello el Gobernador Izabal al término de la refriega ordena la aprehensión y encarcelamiento de los responsables del tiroteo, en el que perdieron la vida bastantes obreros mexicanos y con ello el día 3 de junio de 1906 son conminados los huelguistas a reanudar las labores y levantar el estado de huelga en un término de veinticuatro horas, so pena que sean incorporados a las filas del Ejército regular que combatían a los yanquis y posteriormente, son detenidos y encarcelados por supuestos delitos a todos y cada uno de los miembros del Comité de Huelga y puestos a disposición ante las autoridades del orden penal.

" La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo y éstos accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas. " ⁸

Con la continua persistencia de los obreros mexicanos de agruparse y con la finalidad de mejorar su condición laboral en esa época, tal situación también obligó a los patronos e industriales extranjeros propietarios de las industrias establecidas en México a buscar nuevas formas de explotación del obrero, a tal grado de formar sociedades patronales para -

⁸ Ibid., pág. 82.

con ello seguir manteniendo sometida a la clase obrera, tal y como ocurrió en Tenango de Río Blanco, en esa época Cantón de Orizaba del Estado de Veracruz y muy especialmente en la Fábrica de Hilados y Tejidos denominada Río Blanco, en la cual nació la organización llamada Círculo de Obreros Libres, integrándose por trabajadores textiles de los Estados de Puebla, Jalisco, Querétaro, Oaxaca, Tlaxcala y cuya mesa directiva estaba formada por los señores José Neira, Porfirio Meneses, Juan A. Olivares, Juan C. Lira, Genaro Guerrero y Pablo Gallardo, con sus respectivos caracteres de Presidente, Secretario, Pro-secretario, Tesorero, Vocal I y II, y en respuesta a ello los propietarios de las Fábricas de Hilados y Tejidos de los Estados de Puebla y Tlaxcala formaron una sociedad llamada Centro Industrial Mexicano, a la cual se afiliaron los propietarios de noventa y tres fábricas establecidas en el país y por medio de ésta realizan un reglamento interior del trabajo, imponiéndolo a los trabajadores textiles de las fábricas propiedades de patrones afiliados a esa sociedad patronal, siendo ese reglamento lesivo a los derechos de los obreros y siendo impuesto a fines del mes de noviembre de 1906, y que consistía en las siguientes prohibiciones e imposiciones a los obreros:

" ... recibir en sus casas visitas de amigos o parientes, leer periódicos o libros que no sean previamente censurados y por ende autorizados por los administradores de las fábricas; aceptar sin reserva los descuentos en su salario para fiestas cívicas o religiosas, pagar el importe de las "cagnillas" y "lanzaderas", que se destruyan por cualquier causa; cumplir estrictamente con la jornada diaria y su horario de seis de la mañana a ocho de la noche, con derecho a disfrutar de tres cuartos de hora para tomar alimentos. " ⁹

Ese reglamento con dichas disposiciones fué dado a conocer a los trabajadores mediante su organización Círculo de Obreros Libres, quienes al saber su contenido protestan

⁹ ARAIZA, Luis, ob. cit., pág. 103.

airadamente y se abocan a realizar un reglamento interior de trabajo, el cual ponen a consideración de los patrones, los cuales en reuniones obrero-patronales nunca están de acuerdo con el proyecto de los obreros y si por el contrario mantienen la vigencia del reglamento impuesto por los empresarios, de tal intransigencia el Círculo de Obreros libres decide realizar su movimiento de huelga con los 6,000 empleados que lo integraban el día 4 de diciembre de 1906, abarcando fábricas de las ciudades de Puebla y Tlaxcala, ese levantamiento pretende ser solucionado por los propietarios de las empresas con intervención y mediación del Clero Poblano previamente aleccionado por los empresarios, en el sentido de hacer notar a los asalariados que les conviene dar terminación al pronunciamiento de huelga mediante el arbitraje y estando a cargo de éste el Presidente de la República, él que nunca les favorecería en nada por tratarse de provenir de un dictador como lo era Porfirio Díaz y siendo que los trabajadores eran de nueva cuenta burlados, ya que aceptaron someterse al arbitraje y dar cumplimiento al laudo en los términos en que viniera emitido, siendo de esa manera, los industriales se someterían también al arbitraje, teniendo en consideración que iban a ser beneficiados ---- ellos únicamente y en esas circunstancias las respectivas comisiones hacen acto de presencia en el Palacio Nacional para llevarse a cabo el mencionado arbitraje y simultáneamente del Estado de Puebla rumbo al Distrito Federal venía una marcha de 200 obreros rebeldistas con el objeto de hacer del conocimiento de los trabajadores textiles de las fábricas de la capital todos los detalles de su movimiento de huelga y a la vez solicitar su apoyo moral y económico, con esto los empresarios textiles asesorados por José Ivés Limantour miembro del gabinete presidencial les propone el cierre automático de los centros de labor, hasta la total solución de la huelga de Puebla y Tlaxcala, quedando cerradas entre ellas las fábricas de Río Blanco, Nogales, Orizaba, Santa Rosa, Cerritos, Coccolapan y otras más que equivalía a un total aproximado de 50,000 obreros sin trabajo.

" El día 4 de enero de 1907, el Vicepresidente Manuel Gorral cita en Palacio Nacional a la representación obrera a fin de que reciba de manos del propio Presidente de la República el pliego que contiene su laudo, actuando como árbitro en el conflicto suscitado entre los obreros y los industriales de Puebla. Efectivamente en cuanto se reúnen son llevados a la presencia del dictador quién personalmente le da --lectura al documento, una vez que termino, con voz autoritaria y de alto mando exhorta a los comisionados a retornar a su lugar de origen, rendir el informe de su contenido y reanudar el lunes 7 las labores interrumpidas. " ¹⁰

El contenido del laudo es informado a los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa el día 6 de enero de 1907, el que manifestaba que deberían de reanudar sus labores el 7 de enero del mismo año, sujetos a los reglamentos vigentes al momento del estallamiento de huelga y con la promesa del estudio de las peticiones solicitadas por los obreros, por tal motivo es repudiado el laudo pronunciado por el Presidente de la República --por todos los asalariados de las fábricas antes citadas; quienes no están de acuerdo y lanzan injurias en contra del dictador Porfirio Díaz, quemando la copia del laudo presidencial y en consecuencia el día 7 de enero de 1907 cuando el silbato de la fábrica llama a los obreros para la reanudación de sus labores, éstos deciden no regresar más al trabajo en las condiciones tan denigrantes en que les fué ofrecido y organizan un mitín en el que se confabulan en contra de los propietarios de las empresas y simultáneamente al desarrollo de ese mitín es saqueada y quemada la tienda de raya, propiedad de un francés de nombre Victor Garcin, por la masa de obreros y mujeres siendo arengados por Margarita Martínez, quién marcha al frente de la columna y pone a disposición de los obreros toda la mercancía que fué tomada de la tienda de raya, quienes han sido vilmente robados y explotados en esos centros de infamia como lo

¹⁰ Ibid., pág. 108.

eran las tiendas de raya. Una vez consumado ese hecho la columna se dirige a la cárcel municipal poniendo en libertad a los presos y en la que resultarían cinco trabajadores muertos a causa de disparos hechos por la policía municipal, acto continuo la misma columna marcha hacia Nogales donde se fortalece aún más y de la misma manera se apodera de la mercancía de la tienda de raya para que en seguida quemarla, al igual que de Río Blanco y liberando de igual forma a los presos que se encuentran en la cárcel municipal, situación misma que ocurrió en Santa Rosa con hechos idénticos y que para entonces al regreso de la masa de asalariados a su lugar de origen ya habían solicitado la orden de ametrallar al pueblo, al Subsecretario de Guerra General Rosalino Martínez, quién ya había sido autorizado a su vez por el dictador Porfirio Díaz y cuando los obreros estando en el camino entre Nogales y Santa Rosa, el 13º Batallón de Infantería al mando del Coronel José María Villareal abre fuego sobre la columna de trabajadores dejando más de 200 muertos en tal vil acción, posteriormente, son objeto de persecución por parte del ejército el resto que huyeron al momento de llevarse a cabo la matanza, para con esto sofocar de plano el ímpetu de justicia de los obreros, " el día 10 las autoridades civiles y militares y los capitalistas industriales, propietarios de las fábricas de Río Blanco, Nogales - Santa Rosa, Cocoloapan, Cerritos, Santa Gertrudis y Mirafuentes, buscan por todos los medios posibles a su alcance, reanudar las labores en todas esas factorías y para el efecto hacen a los trabajadores múltiples promesas, ordenan el pago de salarios diariamente, ofrecen estudiar un nuevo reglamento, y dar todas las facilidades a los trabajadores para que libremente hagan sus compras en las casas comerciales de la localidad, en general no omiten esfuerzo alguno para lograr sus propósitos!"¹¹

Con todo y eso los obreros aún se resisten a iniciar sus labores y en un período de 20 días más, es cuando

¹¹ ARAIZA, Luis, ob. cit., págs. 126 y 128.

encomien a laborar y normalizándose la situación se ve que la -- planta obrera sufrió una baja en sus filas de 1571 trabajado-- res, entre ellos se encontraban muertos, heridos, presos y los que abandonarán la región por las causas antes mencionadas --- " centenares de vidas recluam. esta cruenta lucha, la sangre de sus precursores del movimiento obrero mexicano, abono generosa-- mente la noble causa del proletariado. " 12

Dándose con todo esto los primeros movimientos de huelga, base fundamental para el actual Derecho de Huelga - del Obrero Mexicano.

PRI ERA LEY MEXICANA QUE CONSAGRO EL DERECHO DE HUELGA

Después de los sangrientos hechos suscitados - como consecuencia del Movimiento Obrero en México y con los -- constantes brotes de protesta en las grandes fábricas de la Rg pública Mexicana, obedeciendo a la dictadura del régimen porfi-- rista en el que nunca se hizo valer la Constitución de 1857, - la que establecía el principio de la Libertad del Trabajo bajo su régimen de Derechos del Hombre y que menciona en su artícu-- lo 4º :

" Todo hombre es libre para abrazar la profe-- sión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y hones-- to y para agrovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los - derechos de terceros o por resolución gubernativa dictada en - los términos que marquen la Ley, cuando ofenda los de la socie-- dad. "

Y que era complementado con el artículo 5º que señalaba:

¹² Ibid., pág. 128.

" Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro. " 13

Mismos derechos que eran considerados naturales y reconocidos universalmente, por tratar de evitar los abusos ocurridos en épocas anteriores, a pesar de estas generosas ideas inspiradoras de la libertad del trabajo que nunca fueron puestas en práctica ni respetadas por el Dictador Porfirio Díaz. Era lógico que los obreros explotados y oprimidos tuvieran un medio por el que pudieran ejercitar y hacer valer sus derechos inalienables e imprescriptibles consistentes en mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, que mejor forma de defender tales derechos coaligándose y agrupándose para ejercer el Derecho de Huelga y con ello evitar la tiranía de los capitalistas que a todas luces era muy notoria la ventaja que tienen los propietarios de las empresas en contraposición con los trabajadores, que al encontrarse aislados siempre habían sido las víctimas de los empresarios, ya que la huelga no sólo es síntoma de solidaridad del obrero y de conciencia clasista, sino también es el instrumento más eficaz para obtener mejor recompensa a los servicios de los asalariados, cuyas jornadas eran inhumanas y sus salarios de hambre.

La clase obrera pensaba que con el destierro de Porfirio Díaz y una vez tomado el poder por Don Francisco I. Madero las condiciones de éstos iban a ser mejores, tanto en su forma de vida humana como en sus relaciones con los empresarios, pero debido a las condiciones revolucionarias en que se encontraba el país y a la usurpación de Victoriano Huerta, quién ordenó el asesinato de Don Francisco I. Madero,

13 TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., pág. 37.

obligándolo previamente a renunciar a su cargo, el usurpador - durante su estancia en la presidencia realizó una serie de --- atropellos y asesinatos que condena enérgicamente nuestra historia, hasta que es derrocado por Don Venustiano Carranza, Jefe del Ejército Constitucionalista y por ende encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, el cual comienza a gobernar el --- país en medio de las divergencias entre los revolucionarios -- que pertenecían a su ejército y que veían con buenos ojos la -- organización de los sindicatos en todo el país, como un intento de que el trabajador logrará su bienestar común y del que -- desconfiaba totalmente Carranza, quién para contrarrestar los movimientos obreros expide un Decreto el 1º de agosto de 1916, en el que sanciona con la pena de muerte a los obreros huel--- guistas y que textualmente decía:

" Artículo 1º.- Se castigará con la PENA DE -- MUERTE además de los trastornadores del orden público que seña laba la Ley de 25 de enero de 1862:

PRIMERO.- A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan o sostenga; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellos tan -- pronto como sepan su objeto; a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado.

SEGUNDO.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en -- cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasionan, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otros cuyos operarios se quiera comprender en ello; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cual-

quier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

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

Artículo 2º.— Los delitos de que habla esta Ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y averiguarán, o castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el Decreto número 14 del 12 de diciembre de 1913. " 14

Con lo que se ve aún que el Gobierno Constitucionalista calificaba como un acto delictivo el Derecho de Huelga ejercido por los trabajadores y en beneficio de los mismos.

No obstante el 11 de diciembre de 1915, siendo ocho meses anteriores a la expedición del Decreto ya citado, el General Salvador Alvarado en su carácter de Jefe del Cuerpo del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, expide la primera Ley Mexicana que consagra el Derecho de Huelga y la que aún era vista con desconfianza, ya que tenía como finalidad el mantener activas las fuentes de trabajo no sin que ello implicará beneficios a los obreros, ya que esta Ley reconoció el Derecho de Huelga y el paro de los obreros, no sin sus subsecuentes efectos al presentarse hechos violentos durante el estallamiento de huelga en cualquier centro de labores, los que iban desde un arresto hasta la imposición de una multa de carácter económico de acuerdo al infractor, ya fuese un trabajador, una Unión o Federación de obreros hasta el propietario de una fuente de trabajo y siendo en el artículo 120 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, quién tutelaba el Derecho de Huelga que a la letra decía:

¹⁴ Ibid., págs. 102 y 103.

" La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios, o se rehusan después a reanudarlo o ha volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con el intento de compeler a cualquier patrón, a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patrones se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior. " ¹⁵

El que iba a ser regulado y llevado a cabo el procedimiento en el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Gobierno de esa entidad y ante el que deberían apersonarse la representación de los obreros y la del patrón, en un número no mayor de 3 por cada parte con intervención de la Junta de Trabajo y en caso de que no se llegare a una solución se llevaría a cabo una votación secreta entre los trabajadores al servicio de la empresa en cuestión, la cual era tomada por la Junta de Conciliación y el resultado de esa, debía ser notificado públicamente, para que en un plazo posterior de 7 días de su publicación los obreros pudieran ir a la huelga, siempre y cuando en el resultado de la votación haya sido favorable por mayoría del 70 % de los votos y en caso de llegarse a un arreglo se debía registrar ante la Junta de Trabajo un convenio industrial teniendo con ello las bases para la formulación del artículo 123 en el Constituyente de 1917, el cual fue convocado el 19 de septiembre de 1916, en donde la libertad de trabajo era ratificada por los constituyentes de Queré-

¹⁵ Ibid., pág. 106.

taro, teniendo como base el artículo número 5 que establecía - la garantía de una jornada máxima de 8 horas, la prohibición - de un trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y des-- canso hebdomadario, así como un trabajo igual salario igual, - derecho a indemnización por accidentes de trabajo, etc. Esta iniciativa fué propuesta por los Diputados Aguilar, Jara y Gón gora, la que era de carácter totalmente social, ya que no lle- vaba el propósito de proteger a la persona obrera, sino a una clase social que era la trabajadora, ya que en la misma se con signaba el Derecho de Huelga y por ello no pudo quedar como -- una garantía individual, sino como un artículo fuera de las ga rantías pero incluido en la Constitución en lo referente a Tra bajo y Previsión Social en su Capítulo de Garantías Sociales y con lo que los constituyentes mexicanos de 1917 se adelantaron a todas las del mundo, por ser la Constitución que incluía Ga rantías Sociales, así el 13 de enero de 1917 se dió a conocer el proyecto del Capítulo del Trabajo y Previsión Social, que - en lo referente al Derecho de Huelga legisló lo siguiente:

" Artículo 123, fracciones:

XVII.- Las leyes reconocerán como derechos de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando, em- pleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equi- librio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de in- terés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Ar- bitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuan- do el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa apro- bación del Consejo de Conciliación y Arbitraje. " ¹⁵

¹⁶ Ibid., págs. 116 y 117.

OTRAS LEYES QUE DISPONEN SOBRE LA HUELGA

a) EL CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL DE 1870.

El Código Civil de 1870 es la primera legislación con que contó México en materia Civil y con el que se pretende establecer un verdadero orden, como se desprende de la vigencia que tiene no sólo en el Distrito Federal y en la Baja California sino en toda la República Mexicana, ya que hasta la actualidad es base fundamental para el que nos rige y que establecía en su época los principios de libertad de trabajo y asociación, el cual podían ejercer los trabajadores de manera que mejor les pareciera.

Este Código Civil dignificó al trabajo y adoptó el principio de libertad de contratación laboral, quedando el contrato individual de trabajo incluido como una figura jurídica del Derecho Civil y estructurada la contratación laboral.

Como lo señalaban algunos artículos del mismo y en especial el libro 3º del citado Código.

" Art. 2551.- Se llama servicio doméstico el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otra, al que vive con él y mediante cierta retribución.

Art. 2558.- El sirviente que hubiere sido contratado sin tiempo fijo podrá despedirse o ser despedido a voluntad suya o del que recibe el servicio.

Art. 2561.- Cuando el sirviente fuere despedido de un lugar que diste más de 20 leguas de su domicilio al que recibe el servicio deberá pagar un mes de salarios a no ser que ahí termine el servicio contratado o que en el ajuste

se haya convenido otra cosa.

Art. 2577.- Servicio por jornal es el que presta cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria que se llama jornal.

Art. 2583.- Las diferencias que hubiere entre los interesados sobre la justicia de la causa de que trata el artículo 2581 se decidirá en juicio verbal.

Art. 2587.- El obrero es responsable del valor de los instrumentos o de cualquier otro objeto que se le haya confiado y que se haya perdido o inutilizado, a menos que pruebe que fué sin culpa suya. " 17

Este Código estaba fundamentado en el Derecho Europeo y tenía como bases principios del Derecho Romano, del Código de Cerdeña, del Código de Napoleón, etc., a pesar de -- ello tenía sus defectos como toda Ley de la época, ya que no -- tomaba en cuenta la desigualdad económica entre el trabajador y el empresario, toda vez que lo sujetaba a normas legales de igualdad, lo que era absurdo, ya que con ello de nueva cuenta el obrero resultaba víctima del empresario, quien siempre imponía las condiciones en los diferentes contratos de trabajo y en consecuencia la imposibilidad de los asalariados de defender sus legítimos derechos, siendo evidente que se pusiera de manifiesto la autoridad del más poderoso en la lucha, por estos motivos era necesario que los trabajadores llegarán hacer valer sus derechos por medio de paros obreros y de huelgas para que se pudiera apreciar el valor de su trabajo y tener mejores condiciones en el mismo.

Por ello " ... la huelga de obreros constituían en la práctica el ejercicio individual de la libertad de

¹⁷ Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California, Librería Donato Miramontes, Chihuahua, 1883, páginas 408, 410 y 411.

trabajo frente al capital, en pos de una retribución de su actividad productora de riqueza. Consiguientemente la huelga se manifiesta como un hecho económico social, tolerándose a los trabajadores conligarse en defensa de sus intereses y abandonar el trabajo colectivamente sin necesidad de cumplir con ninguna formalidad. " 18

b) CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL DE 1871

El 7 de diciembre de 1871 el Congreso de la ---- Unión decreta el Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de Baja California sobre delitos de fuero común y para toda la República sobre delitos contra la Federación, el cual tuvo su vigencia a partir del primero de abril de 1872, que en contraposición con el Código Civil de 1870 en el que se notaba un cierto avance en los derechos de los trabajadores, el Código Penal en su Título Octavo bajo el Capítulo Trece y en el -- Subtítulo " Delitos contra la Industria, o Comercio o contra la libertad en los remates públicos ", en su artículo 925 tipificaba la siguiente figura delictiva:

" Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas a los que formen un motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del -- trabajo. " 19

En esa disposición penal se notaba la influencia de la clase capitalista que en su afán de terminar con el Derecho de Huelga con el que contaban los trabajadores para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, sino consi---

18 TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., pág. 46.

19 Leyes Penales Mexicanas, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México, 1979, pág. 459.

guieron evitarla en su totalidad si pudieron refrenarla en --- gran parte, ya que esta norma jurídica en combinación con el artículo 919, el cual a la letra dice:

" Se da el nombre de asonada o motín, a la reunión tumultuaria de diez o más personas, formada en calles, -- plazas u otros lugares públicos, con el fin de cometer un delito que no sea el de traición, el de rebelión ni el de sedición. " 20

Con esto era imposible legalmente el ejercicio del Derecho de Huelga por parte de los trabajadores, aunque en la realidad siempre era llevado a cabo este derecho de los --- obreros que abandonan de manera colectiva su trabajo, no por -- flojera sino por alguna causa en los que obligará a ello y como se insiste, era para abolir las inhumanas jornadas de trabajo y un aumento a los salarios de miseria que percibían en esa época.

Era verdad que la Constitución de 1857 garantizaba la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero nunca manifesto de manera expresa el Derecho de Huelga, como un -- acto de los obreros coaligados en defensa de sus derechos, es por esto que el Código Penal de 1871 reprimía las huelgas y -- sancionaba a sus autores criminalmente cuando éstos pretendían obtener un aumento de salario mediante un paro de labores o de huelga, encuadrándose en el precepto legal antes citado, ya -- que el derecho de reunión era titulado constitucionalmente pero no así el movimiento de huelga, es que de éste se desprenden la formación de un tumulto y el empleo de violencia moral para obtener aumento en los salarios y disminución en la jornada laboral, como estaba comprendido en el artículo 925 del Código de referencia.

Este Código Penal tenía como antecedente el Cód

20 Ibid, pág. 459.

digo Penal Español de 1870 y el artículo relativo al 925 era - el 566 del español, en el que se inspiró para sancionar las -- coaliciones obreras y las huelgas, el referido artículo cita-- ba:

" Los que se coaligaran con el fin de encare-- cer o abaratar el precio del trabajo o regulen sus condiciones serán castigados, siempre que la coaligación hubiera comenzado a ejercitarse, o pena de arresto mayor. Esta pena se impondrá en su grado máximo a los jefes o promotores de la coaligación y a los que para asegurar su éxito emplearen violencia o amena-- za; a no ser por ellas merecieran mayor pena. " ²¹

Con la interpretación del artículo 925 se nota ba la situación que vivían los obreros en esa época, quienes a pesar de la vigencia de ese Código Penal y las penas que el -- mismo imponía a los huelguistas siguieron ejerciendo constante mente el derecho de Huelga, derecho que se le negaba la evolu-- ción en nuestro país, ya que en otros países como en Inglate-- rra tenían admitido el derecho de huelga desde el año de 1824.

Al tipificar como delito el Derecho de Huelga como método para lograr mejoras de trabajo, así como salarios era una aberración, ya que nuestra Constitución de 1857 consa-- graba expresamente la libertad de trabajo.

²¹ Código Penal de 18 de junio de 1870, reimpresso en Santi-- ago, Imprenta de José M. Paredes, Virgen de la Cerca, pág. - 30.

CAPITULO SEGUNDO

LA NATURALEZA JURIDICA

DE HUELGA

DEFINICION DE HUELGA

Durante la gestación del Movimiento Obrero en México y en el mundo, en el que la huelga nace como un derecho natural del hombre (trabajador) en circunstancias dignas y decorosas de acuerdo a las aptitudes del hombre como ser humano y con esto evitar la explotación inmisericorde del hombre por el hombre mismo, siendo reconocido por el Derecho Positivo Mexicano después de un largo proceso a través del tiempo en una lucha desigual entre el obrero y el empresario y asimismo consolidada y consagrada por la Constitución de 1857 en sus artículos 4 y 5, en los que se encuentra plasmada la libertad de trabajo.

La definición o concepto de huelga como un derecho de los trabajadores ha venido evolucionando en el transcurso del tiempo, siendo por principio única y exclusivamente un hecho sin fundamento legal, ni reglamentación alguna y de acuerdo a la situación que prevalecía en las épocas en que se dieron los primeros movimientos huelguísticos pasando por las etapas de prohibición, de tolerancia y hasta su reconocimiento como un derecho consagrado en una Ley Laboral y posteriormente reconocido en la Constitución, teniendo la singularidad cons--

tante en todos los tiempos y que era la suspensión temporal -- del trabajo por parte de los obreros para conseguir mejores -- condiciones de trabajo, y posteriormente era conceptualizado por -- algunas legislaciones de los Estados de la República Mexicana de la siguiente forma:

En el Estado de Veracruz la Ley del Trabajo en su artículo 153 definía la huelga de la manera siguiente:

Se entiende por huelga, el acto concertado colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación -- del trabajo convenido.

En el Estado de Michoacán en su Legislación la boral señalaba en el artículo 167 lo siguiente: Se entiende -- por huelga el acto concertado y colectivo por medio del cual -- los trabajadores suspenden la prestación del trabajo, con el -- objeto de defender sus intereses.

La Legislación Laboral del Estado de Oaxaca en su artículo 228 citaba: La huelga es la acción colectiva de -- los trabajadores que mediante la suspensión temporal de sus la bores habituales tienen por fin equilibrar los diversos facto -- res de la producción armonizando los derechos de los trabajado -- res y los derechos de los patrones.

Como se puede notar en las definiciones de huel -- ga antes mencionadas, éste concepto va evolucionando en gran -- medida, pero siempre tiene también como finalidad el conseguir mejores condiciones de trabajo, así como un salario suficiente para que satisfaga las necesidades más elementales del obrero y de su familia.

En la actualidad se manejan tres tipos de con -- ceptos de huelga que son: Doctrinario, Jurisprudencial y Legal.

El concepto doctrinario es aquél que es deter

minado o dado por los tratadistas y doctos del Derecho Labo---
ral, ya sea a nivel nacional o internacional, tal es el caso -
de :

El Dr. Alberto Trueba Urbina la define como:

" La huelga es un derecho de autodefensa de la
clase trabajadora para la suspensión legal y temporal de traba
jo, llevado a cabo por una coalición accidental de trabajado
res en organización sindical, para el mejoramiento económico --
de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona -
obrero. " ¹

El Dr. Mario de la Cueva dice:

" La huelga es el ejercicio de la facultad le-
gal de las mayorías obreras para suspender las labores en las
empresas, previa observancia de las formalidades legales para
obtener el equilibrio de los derechos e intereses productivos
de trabajadores y patrones. " ²

El jurisconsulto español Alejandro Gallart ---
Folch, la definía de la siguiente manera:

" Por huelga debe entenderse la suspensión co-
lectiva y concertada de trabajo realizado por la iniciativa --
obrero en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo --
con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, políti

¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado teórico práctico del De
recho Procesal del Trabajo, Tomo II, Edit. Talleres Lito-tipo-
gráfico, México, 1941, pág. 484.

² DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo
II, México, Edit. Porrúa, 1966, pág. 788.

tico o para manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras. " ³

Como se desprende de estas definiciones doctrinales el común denominador de las mismas, es la suspensión de labores para lograr un fin colectivo.

El concepto jurisprudencial es la esencia del criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que nos da por conducto de las ejecutorias respectivas y de las cuales se señalan a continuación:

" Concepto emitido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia del 4 de abril de ---- 1922:

Las huelgas tienden al reajuste económico en una región cualquiera del país.

Ejecutoria de 18 de septiembre de 1935, Justo Bretón, la Corte manifiesta " La huelga es una coalición de -- trabajadores con el fin de suspender el trabajo en forma temporal es decir, un estado de coalición impuesto por los trabajadores de una negociación como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentran con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos. "

Ejecutoria pronunciada el 24 de marzo de 1936, Huasteca Petroleum, CO., la Corte sostiene:

" La huelga es una acción de los trabajadores, en el sentido amplio de la palabra, pero no es la aceptación jurídica del vocablo conforme a la que es la acción de ejerci-

³ GALLART FOLCH, Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor, Barcelona, 1936, págs. 223 y 224.

cio de un derecho ante los tribunales sino que una situación - de hecho. " 4

Con estos conceptos jurisprudenciales podemos notar la validez de los mismos pero única y exclusivamente hasta la aparición de la nueva Ley Federal del Trabajo, ya que a partir de ésta debemos esperar el criterio que sustentará la - Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a seguir en la misma directriz a cerca del concepto de huelga, dado que las - circunstancias y modernización de la industria evoluciona día con día y teniendo la lucha obrero-patronal, sería una situa-- ción muy diferente en cuanto a condiciones económicas e indus-- triales a las que existían en la época en que fueron emitidas, sin dejar por esto que la finalidad de la huelga tendrá como - base la situación económica, social y cultural de los trabaja-- dores.

El concepto legal de Huelga que prevalece ac-- tualmente, se encuentra fundamentado en las fracciones XVI, -- XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de - los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dicen:

" XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos in tereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcé tera;

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando ten gan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos fac-- tores de la producción, armonizando los derechos del trabajo - y los del capital. En los servicios públicos será obligatorio

4 TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., pág. 486.

para los trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. " ⁵

De los preceptos constitucionales antes transcritos, la fracción XVII del citado artículo es primordialmente el fundamento constitucional siendo complementarios de éste las fracciones XVI y XVIII del multicitado artículo constitucional.

Siendo que tienen estos preceptos como antecedente la Constitución de 1857 que en sus artículos 4º y 5º señalaban:

" Art. 4º Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Art. 5º Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro. " ⁶

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. U. N. A. M., México, 1985, págs. 300 y 301.

⁶ TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, -- Edit. Porrúa, México, 1982, pág. 607

Y con respecto a la Ley Federal del Trabajo vigente tiene como antecedente la definición de huelga la que citaba la Ley Federal del Trabajo de 1931, que definía a la misma en los artículos 258, 259, bajo los siguientes términos:

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

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

Al ser analizadas las definiciones de huelga, todas ellas coinciden y manejan tres elementos en común:

- 1.- Una suspensión temporal de trabajo;
- 2.- Realizada por una coalición de trabajadores, y
- 3.- En defensa de sus intereses.

Y una vez manejado el Derecho de Huelga por la Constitución General del país queda establecida dentro de un capítulo especial, que es más profundamente humano, porque con ello queda tutelada la clase obrera que siempre a sido víctima de la explotación capitalista y con esto se obtiene los mínimos económicos y de seguridad social que deben ser protegidos cuando la clase obrera presta sus servicios a los dueños del capital y teniendo en consecuencia una ley reglamentaria a esa declaración de derechos sociales consagrados por nuestra Carta Magna. El primero de abril de 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, siendo ésta la que rige actualmente las relaciones laborales comprendidas en el artículo 123, apartado " A " de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en su ley reglamentaria en materia laboral, nos --

da la definición de huelga en su artículo 440, que al texto dice:

" Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. " ⁷

Al quedar reglamentado legalmente el Derecho de Huelga deja de ser una situación de hecho, convirtiéndose en uno de derecho, ya que en la realidad social y económica, actualmente es muy distinta que la que prevaleció al inicio de los movimientos de huelga, por el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales nacionales e internacionales las que han determinado una problemática nueva que exige una legislación que constituya un paso más para el progreso de la Nación, así como para asegurar al trabajador una participación justa de los beneficios obtenidos con su fuerza de trabajo y por lo que ha luchado desde siempre.

Y por último la definición que nos da la Real Academia Española en su diccionario:

" Huelga. (De Holgar).- Espacio de tiempo -- en que se da ésta sin trabajo. 2. Cesación o para en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patrones. 3. Tiempo que media sin laborarse la tierra. " ⁸

Con todas las definiciones que nos dan los estudiosos del Derecho la legislación actual llamese Constitución o Ley, así como los hechos históricos, en donde se ve una similitud en los elementos que manejan para realizar sus defi-

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1991, pág. 202.

⁸ Diccionario de la Lengua Española, Edit. Espasa-Calpe, S. A., Madrid, 1970, pág. 722.

niciones y asimismo se propone la siguiente definición de huelga:

" Es la suspensión de labores llevada a cabo - por la mayoría de los trabajadores de una fuente de trabajo en forma temporal, con el propósito de obtener mejores condiciones socioeconómicas. "

OBJETO DE HUELGA

Una vez que han sido citados los diversos conceptos o definiciones de huelga, se han tomado en cuenta con la finalidad de interpretar el sentido y el objeto primordial de ésta, tal y como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, Apartado "A", fracción XVIII y que pretende conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y los del capital.

Situación específica que señala nuestra Carta Magna en la actualidad, ya que el objeto de la huelga en los inicios del movimiento obrero en México era el de la obtención de un salario justo y una jornada de labores más humana, siendo que desde que se dió la relación obrero-patronal, el trabajador ha sido explotado por los dueños del capital de quienes siempre ha recibido malos tratos, jornadas de labor inhumanas y salarios de miseria, si es que en esa época se le pueda llamar salario a la retribución que le correspondía al trabajador a cambio de que éste prestará su fuerza de trabajo en las fábricas y mismo que hasta la actualidad sigue siendo insuficiente para satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales del obrero:

Por ello en un principio el trabajador tenía y consideraba el movimiento de huelga como una forma de presión

hacia los dueños del capital, para obtener principalmente mejores salarios, una jornada de labores más acorde a la condición humana, para con esto asegurar a la clase obrera una existencia decorosa que le permitiera sobresalir en la vida de exclavismo en la época y que fueran tomados más en cuenta en la sociedad y con derecho a mejor posición de vida respecto a su familia.

Evolución que da a notar el artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que disponía en sus cuatro -- fracciones los objetivos que debería perseguir el ejercicio -- del Derecho de Huelga:

a).- Conseguir el equilibrio entre los diver-- sos factores de la producción armonizando los derechos del tra-- bajo y los del capital.

b).- Obtener del patrón una celebración o el-- cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

c).- Exigir, en su caso, la revisión del con-- trato colectivo al término del período de su vigencia en los -- términos y casos de esta Ley, y

d).- Apoyar una huelga que tenga por objeto al-- guno de los enumerados y seguir la secuencia en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Actualmente y con lo evolucionado de la indus-- tria en cualquiera de sus diferentes actividades se continua -- con el mismo objeto de la huelga, la obtención de un salario -- suficiente como primordial punto petitorio para que el trabaja-- dor pueda solucionar las más elementales necesidades, como son la casa, la comida, sustento y educación para él y su familia; haciéndose extensivo hacia una mejora en las condiciones de -- trabajo, necesarias de acuerdo a los requerimientos de cada em-- presa.

Como se puede apreciar, el objeto que tiene el Derecho de Huelga es el que establece el artículo 450 de la -- Ley Federal del Trabajo y que manifiesta lo siguiente:

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

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

Como se observa del objeto que señala el artículo antes mencionado y dada la naturaleza del Derecho del Tra

bajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse las condiciones más favorables para los trabajadores, ya que también existe obligación por parte de los patrones de aceptar los mejoramientos reclamados por los obreros, hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, esto es que si la condición y la situación económica de determinada industria lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada en la medida que pueda ser otorgada por la empresa y en caso de que el patrón se niegue a otorgar ese mejoramiento, solicitar la intervención de las autoridades del trabajo para que por su conducto y su órgano respectivo, analicen las condiciones de la empresa o de la industria, para que de acuerdo a esto se puedan fijar condiciones de prestación de servicios de los obreros y así conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo y del capital, equilibrio que no es más que la existencia de mejores condiciones posibles de trabajo y mayor solvencia económica para el trabajador respecto de su salario.

Con lo que podemos deducir de lo anterior, a mi parecer, se pueden apreciar dos tipos de objetos respecto al ejercicio del Derecho de Huelga, uno social y otro económico.

1.- El objetivo social se deduce de las fracciones II, III y IV del artículo 450 de la Legislación Laboral, en cuanto a la protección que se realiza a la parte débil del conflicto colectivo por ser la fuerza de trabajo aportada por el obrero como principal motor en cualquier industria o forma de trabajo, toda vez que la fracción II nos hace mención que a uno de los objetivos de la huelga es la de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo que regule las relaciones obrero-patronales dentro de la fuente de labores, igualando de esa manera la desventaja que tienen frente al poder económico del patrón y así gozar de cierta seguridad jurídica en el desenvolvimiento y remuneración correspondiente a sus labores.

Esta situación se sucede con la fracción III -

del citado artículo, ya que al celebrar un contrato colectivo de trabajo o contrato ley, con esto los trabajadores tienen garantizada su relación laboral, así como una estabilidad jurídica en su empleo.

La fracción cuarta del multicitado artículo asegura a los trabajadores el derecho a exigir el cumplimiento de los contratos de referencia, ya que en el dado caso de que se incumplan en algunas de sus cláusulas podrán hacerla valer por la vía de la huelga, ya que al suspenderse las labores no estaría a disposición del patrón la fuerza de trabajo del obrero, siendo éste indispensable para el movimiento de cualquier empresa.

2.- El objeto económico de la huelga consiste en el salario que deberá recibir el trabajador por la prestación de un servicio subordinado a una persona física o moral de acuerdo a la plusvalía que perciba el dueño del capital por la venta en el mercado del producto laborado por los trabajadores a su servicio y no sólo como el salario que cobra el obrero -- después de realizar su trabajo, lo que significa que la fuerza de trabajo percibe únicamente una pequeña parte de lo que en realidad y traducido en dinero produce.

De aquí que se debe hablar de un salario remunerador, como uno de los objetos principales a nivel económico -- del Derecho de Huelga que será la valorización intrínseca del trabajo.

BASE CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE HUELGA

A través de casi todo el siglo XVIII siempre fueron restringidas las libertades del trabajo, tanto en el campo como en la industria, porque el control de éstos estaban en manos de los poseedores del capital a quienes el Estado los

dejaba actuar de la manera más conveniente a sus intereses, -- por lo que en las relaciones obrero-patronales el trabajador -- siempre quedaba desprotegido ante la pasividad del Estado, al no dar interés a las condiciones en que laboraba el trabajador y de la virtual explotación de la que era objeto. Por ese tipo de situaciones existió la realización de una legislación -- acorde a las necesidades laborales de los obreros en esa época, la que se vió realizada en forma muy somera en la Constitución de Apatzingán en la que se dejaba ver un aspecto progresista respecto a la relación obrero-patronal y principalmente en lo que se refiere a la industria, ya que en su artículo 38 señalaba: Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la -- subsistencia pública. "

Esto representaba más que una libertad de trabajo, una libertad respecto a la industria en particular, ya -- que en la manera de redacción del citado artículo daba la oportunidad al dueño del capital o inversionista de explotar abiertamente la industria que más le conviniera, con lo que el patrón aprovechando esa situación continuaba con la explotación en cuanto a jornal y bajos salarios en perjuicio de la clase -- trabajadora, lo que en opinión del maestro Alberto Trueba Urbina también consideraba que:

" La Constitución de Apatzingán de 22 de octubre de 1814, no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria que no es más que la libertad -- del capital, con el propósito de integrar la industria nacional frente a la Metrópoli. " ⁹

De lo que se desprende que no era la libertad de trabajo y por consecuencia mucho menos la reivindicación --

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Edit. Botas, 1950, México, pág. 23.

económica de los trabajadores que tuvieron que seguir luchando contra la clase burguesa, para que de alguna manera pudieran obtener una mejoría en su situación laboral. Lo que conseguiría a través de la persistencia y firmeza de sus ideales, los cuales se vieron coronados en la Constitución de 1857 en sus artículos 4 y 5, que reflejaban una filosofía de liberalismo individualista de los trabajadores en el que se hacía un reconocimiento a la libertad de trabajo y que era una esperanza para los desposeídos trabajadores, a lo que daba más fuerza para estrechar sus lazos y unirse más en pro de sus derechos laborales los que eran justificados también por algunos exponentes del liberalismo mexicano como es el caso de Don Ignacio L. Vallarta, quien sostenía que:

" El derecho del trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre porque es condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajo no debe existir en México, el trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio. " 10

Teniendo con ello una preocupación de los liberales mexicanos respecto al destino que les esperaba a los trabajadores del campo y de la ciudad, si sus derechos no quedaban asegurados en la Constitución, para reconocer al trabajador único propietario con derecho a disponer de su fuerza de trabajo como mejor le pareciera quedando con esto exento de los trabajos forzados, de la tortura y demás castigos arbitrarios.

Plasmándose finalmente en la Constitución la libertad de trabajo como un antecedente inmediato al Derecho de Huelga, conducto por el que haría valer tales derechos con posterioridad el trabajador, quien continúa en cruentos movimientos en los que se derrama la sangre de cientos de obreros

10 Ibid., pág. 35.

como tributo para la obtención de un bienestar económico, social y cultural en un futuro.

Continuando con el movimiento obrero para la obtención de mejores condiciones de trabajo, en el año de 1915 en el Estado de Yucatán nuestra Constitución tiene como antecedente ya conca_rada por una legislación laboral el Derecho de Huelga que en esa época significaba para el Estado Yucateco, - el interés de mantener activas las fuentes de producción, hasta que por fin y como lo señala el Maestro Trueba Urbina:

" Que la idea de convocar un Congreso Constituyente fué sugerida al primer Jefe del Ejército Constitucionalista por Felix F. Palavicini, congreso en el que se incluyen todas las reformas para asegurar las conquistas de nuestra revolución, el cual fué convocado el 19 de septiembre de 1916.

En este congreso se redactó el proyecto de --- Constitución, éste es un código superior al de 1857, pero no se despoja de la tradición constitucionalista.

Los constituyentes ratificaron la libertad de trabajo, pero en ellos se revela su aspiración de superar las garantías individuales, ya que se desea implantar algo superior y esto es las garantías para una clase social, la trabajadora, es decir, satisfacer garantías sociales. " 11

Con esto el 28 de diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro fué presentado el proyecto -- formulado por orden de Carranza en el que se reconoció firmemente el Derecho de Huelga, que es tutelado por el actual artículo 123 Constitucional y siendo hasta "... el 13 de enero de 1917 se dió a conocer el título del Trabajo y de la Previsión

11 TRUEBA URBINA, Alberto, Artículo 123 Constitucional, - Edit. Porrúa, 1967, pág. 27.

Social, surgiendo como título autónomo el artículo 123, que -- junto con el 27 constituyen los fundamentos del Derecho Social en México, cuyo objetivo es el bienestar colectivo y la incorporación de la clase laborante al progreso y a la cultura, y -- su fin último; el logro de la justicia social. " 12

Imprimiendo a la revolución constitucionalista un matiz social, ya que es en éste constituyente donde quedó -- plasmada realmente la reivindicación de la clase trabajadora, pues en donde se reconoce como un derecho el fenómeno social -- de la Huelga, el medio más eficaz para la liberación del proletariado y el más importante para reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, con el que se les concede la facultad de interrumpir sus labores para forzar la -- aceptación de sus demandas en pro de un interés común.

Por lo que es la Constitución Mexicana de 1917 la primera en el mundo en declarar y proteger las garantías sociales, éste es el derecho que tienen los hombres de llevar -- una existencia digna y el deber del Estado de asegurar que así sea, tal y como lo establecía la fracción XVII del Apartado -- " A " del Artículo 123 de la Constitución Mexicana del año antes citado, de este hecho surgieron diversas leyes laborales -- en los diferentes estados de la República Mexicana con los que pretendían regular en forma local el Derecho Colectivo del Trabajo bajo respecto al fenómeno de huelga y cuales deberían ser los lineamientos que deberían regir tal derecho.

Y no es sino hasta 1931 cuando se envió al Congreso de la Unión para su estudio y aprobación el proyecto para la reglamentación del artículo 123 constitucional, bajo el nombre de Ley Federal del Trabajo, el cual fué aprobado por el mencionado Congreso, promulgándose el 18 de agosto del mismo --

12 ROMERO FLORES, Jesús, La Constitución de 1917 y los -- primeros gobiernos revolucionarios, Libromex Editores, Tomo II 1960, pág. 66.

año, el cual regiría como su nombre lo menciona en toda la Federación.

Siendo hasta la fecha la base constitucional - del Derecho de Huelga la fracción XVII del artículo 123 en su apartado " A " de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que a la letra dice: " Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros; " siendo reglamentado por la Ley Federal del Trabajo de 1970, la que sigue estando en vigor actualmente y cuyo - derecho se encuentra regulado en los capítulos I y II del Título Octavo denominado " Huelgas " del citado ordenamiento legal.

De esta manera quedan garantizados los derechos de la clase trabajadora mexicana, dando con ello protección y medios de defensa para el extracto social más productivo pero a la vez, el más sacrificado de la sociedad.

CALIFICACION DE LA HUELGA DE ACUERDO AL CRITERIO DE LA JUNTA LOCAL O FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Como se ha visto con anterioridad, el único -- titular del Derecho de Huelga es el trabajador que con el ejercicio del derecho establece el equilibrio entre los factores -- de la producción y de la manera más realista, las condiciones en que deberá desempeñar sus labores, para lo que deberá cumplir con determinados requisitos tanto de forma como de fondo para efecto de que el movimiento de huelga realizado en cualquier empresa o factoría sea protegido legalmente de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 -- Constitucional, en lo referente a calificar el movimiento de -- huelga en el sentido de declarar de hecho o tacitamente si el movimiento es existente o inexistente, ya sea que se tramita -- ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje dependiendo del giro o materia que tenga el centro de trabajo --

afectado por el movimiento de huelga, ya que en la práctica el criterio de ambas es y será reglamentado siempre por la Ley Reglamentaria antes citada y siendo que por este motivo se tiene un criterio unificado en ellas.

La calificación de la huelga será declarada como existente o inexistente, una vez que ha sido estallada por los trabajadores.

HUELGA EXISTENTE

La huelga existente siempre ha sido reconocida por los Tribunales de Trabajo, siempre y cuando se persigan — los objetivos que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y asimismo como lo señala el artículo 444 de la citada Ley.

" Artículo 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450. " 13

Los objetivos que menciona el artículo 450 de la Ley de referencia, entre ellos se encuentran el conseguir — el equilibrio entre los diversos factores de la producción en armonía con los derechos del trabajo y los del capital, la obtención del patrón de la celebración de un contrato colectivo de trabajo, la revisión del mismo al término de su vigencia, — la celebración de un convenio para la administración de algún contrato ley, la revisión del mismo al termino de su vigencia, el cumplimiento de los contratos antes citados en las empresas en que hayan sido violadas algunas de sus cláusulas, la solici

13 TRUERA URBINA, Alberto, TRUERA BARRERA, Jorge, Ley Federal del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1991, pág. 202.

tud del reparto de utilidades, el apoyo a una huelga que tenga por objeto alguno de los preceptos antes citados, así como exigir la revisión de los salarios contractuales de los respectivos contratos en términos de Ley.

Una vez que hayan sido reunidos los requisitos formales respecto de las solicitudes al patrón, ya sea en forma escrita, ante la autoridad correspondiente y con fundamento en el artículo 450 de la Ley que nos ocupa, el incidente de calificación de huelga podrá ser declarado por parte de la autoridad ya sea existente o inexistente, ya que de acuerdo al artículo 929 señala:

" Artículo 929. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. " 14

En relación a lo dispuesto en los artículos anteriormente citados (444, 450 y 929 de la Ley Federal del Trabajo) corresponde en la práctica promover en términos del artículo 930, el cual se verá con posterioridad, solicitar a la Junta la declaración de inexistencia de la huelga, toda vez -- que si no lo hace, únicamente va en beneficio del trabajador, ya que la Junta de oficio calificará la huelga como existente, con fundamento en el artículo 929 de la Ley de la materia antes citada y sí por el contrario al patrón de la empresa soli-

14 Ibid., pág. 431.

cita la declaración dentro de las setenta y dos horas de la -- inexistencia de la huelga, los trabajadores por medio de su re presentación deberá continuar con el procedimiento en términos de los artículos 930 y 931 de la Ley Laboral que a continua--- ción se harán mención.

En consecuencia si la declaración de la huelga -- es legalmente existente se entiende que por disposición de la Ley se producen determinados efectos, tal y como dice el Juris consulto Mario de la Cueva:

" Tal vez pudieramos llamar reflejos, con una -- fórmula que hemos usado varias veces: el Estado, los patronos, las minorías no-huelguísticas y los terceros quedan obligados a respetar la suspensión de las labores y a no ejecutar acto -- alguno que pueda estorbar el funcionamiento de huelga. " ¹⁵

Considerando el Derecho de Huelga y asimismo, -- respetandolo tanto por el Estado, los patronos y terceros, ha ta en tanto no sean satisfechas las justas peticiones de los -- trabajadores para la celebración o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley, así como la revisión sla rial de los mismos o los demás que señala el artículo 450 de -- la Ley de la Materia.

HUELGA INEXISTENTE

Como se ha mencionado en el punto anterior, el -- criterio de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitra je es el mismo por los motivos antes expuestos y dado que la -- huelga es un acto jurídico regulado por la Ley Federal del Tra bajo, deberá reunir determinados requisitos establecidos por --

¹⁵ CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Tra- bajo, Edit. Porrúa, México, 1991, Tomo II, pág. 661.

la Ley de referencia y tramitado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

En el presente punto se verá más claramente el incidente de calificación de la huelga y muy especialmente la declaración de huelga inexistente, en términos de lo establecido por el artículo 459 de la Ley ya citada, el que especifica en que caso deberá ser declarada como tal, a continuación se señala:

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

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

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

Por lo que se desprende que podrá ser únicamente declarada inexistente la huelga cuando no quede encuadrada en ninguno de los tres preceptos anteriores.

Para la tramitación del incidente de huelga de bemos estar a lo señalado en el artículo 930 de la Ley de la - Materia, en términos de lo establecido en el artículo 929 de - la misma y estando al contenido del artículo 931 del multicita do ordenamiento y que los cuales a continuación se transcriben:

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

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

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

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

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

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

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

nes para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurrán, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

De acuerdo a lo citado por la fracción IV del artículo arriba anotado, que nos remite al artículo 931 y que éste se refiere a la prueba de recuento de los trabajadores, - la misma es ofrecida en caso muy excepcionales por cualquiera de las partes que intervienen en el incidente, llámese empresas, sindicatos (representante de trabajadores), o terceros interesados, cuando cualquiera de estos pretende la declaración de la inexistencia de la huelga en base a que cuentan con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa afectada (más del 50 %) a quienes de acuerdo a sus intereses no conviene el movimiento huelguístico.

En el procedimiento de calificación de inexistencia de la huelga en el que de acuerdo al artículo 926, la Junta respectiva citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas para llegar a una solución, en la misma audiencia sino llegaren a un arreglo se continuará con el procedimiento en la que se proseguirá con la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que de acuerdo a la Ley de la materia puedan ofrecerse, y una vez concluida la recepción de pruebas por las partes, la Junta correspondiente de acuerdo a la fracción V del artículo 930 de la Ley que nos ocupa tendrá un término de veinticuatro horas para resolver sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

En dado caso y toda vez que ha sido calificada la huelga en la situación que nos ocupa, o sea que haya sido declarada inexistente, teniendo como consecuencia los efectos que dispone el artículo 932 y que textualmente se cita:

Artículo 932. Si la Junta declara la inexis--

tencia legal del estado de huelga:

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

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

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

A este respecto comunmente en la práctica se da como común denominador la declaración de inexistencia de las huelgas que son estalladas, ya que en estos movimientos huelguísticos siempre existen y existirán como consta en la historia intereses políticos por la relación estrecha que tienen los funcionarios con los dueños del capital o empresa y muchas veces los mismos funcionarios de gobierno son los propietarios de un gran porcentaje de la industria mexicana, situación que no es nueva, ya que ha sido vislumbrada anteriormente por diversos doctos de la materia como es el caso del Maestro Alberto Trusba Urbina que menciona al respecto:

" Las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que estalle la huelga, lo que significa cierta intervención de las autoridades que en muchos casos tiene finalidades políticas, al grado de que en la práctica sean declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelgas para satisfac

cer consignas o bien mediante la influencia del poder capitalista, porque al fin y a cabo la intervención del poder público nulifica en ocasiones no sólo el libre ejercicio del derecho de huelga, sino que se convierte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder capitalista. " 16

Como se vió en la calificación de las huelgas que fueron realizadas con motivo de la revisión salarial llevada a cabo en el período de 1992 - 1993, en el cual se les impuso como tope salarial para las revisiones el 10 % de aumento - respecto de cada categoría y en caso de que se negarán aceptar los representantes de los trabajadores ese tope salarial, las autoridades laborales daban la consigna de declarar la inexistencia de la huelga, en caso de que se negaren aceptar tal porcentaje.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Como se ha destacado en los antecedentes históricos en el Primer Capítulo, el ejercicio del Derecho de Huelga por parte de los trabajadores ha evolucionado a la par con el progreso de la industria en cualquiera de sus materias, por lo que el Estado se ha visto en la necesidad de reglamentar un procedimiento de huelga acorde a las necesidades de los trabajadores y de los dueños del capital en la actualidad, para evitar con esto los choques de violencia que en los inicios del movimiento obrero eran realizados con efectos fatales y en perjuicio de la clase trabajadora, ya que al no estar regulado el procedimiento de huelga, los trabajadores se limitaban a cerrar la empresa o centro de trabajo previa asamblea que celebraban y en la que se establecían las peticiones que deberían ser cumplidas por los patrones para poder regresar a laborar normalmente, teniendo con esto como antecedente al período de

16 TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., págs. 373 y 374.

pre-huelga las asambleas de los trabajadores como único requisito unilateral para realizar el movimiento de huelga, así como la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores ya fuere en una empresa, -- una rama de la industria o simplemente en un establecimiento -- para tener los principios de lucha para conseguir la justicia social siempre anhelada.

Actualmente el Procedimiento del Derecho de Huelga lo tenemos regulado en la Ley Federal del Trabajo decretada por el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos el 1º de abril de 1970, la cual se encuentra vigente hoy en día.

Teniendo como preámbulo actualmente para realizar alguna petición al patrón, los trabajadores por conducto de su representación o personalmente sostienen pláticas con el patrono para el efecto de conseguir alguna prestación sin necesidad de recurrir a las Juntas y en caso de no llegar a un acuerdo, los trabajadores procederán a presentar su pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, en donde manifestarán sus solicitudes de acuerdo a las necesidades que los obreros tengan en la propia fuente de trabajo, el cual deberá ser en forma escrita y ante la autoridad correspondiente, y al respecto el jurisconsulto Mario de la Cueva dice:

" México es un país de derecho escrito, más no es un simple requisito tradicional, sino una exigencia de la seguridad jurídica puesto de otra suerte quedarán inciertos todos los datos, ya que no sabría a ciencia cierta lo que se pide o cuando se suspenderán los trabajos. " 17

Lo que corresponde de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente, en su Título Catorce, Capítulo Vigésimo, establecer el Procedimiento de Huelga en los siguientes térmi-

17 CUEVA, Mario de la, ob. cit., pág. 615.

nos:

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 la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

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

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

De este pliego de peticiones con emplazamiento a huelga podremos ver en el capítulo posterior más clara y -- prácticamente como se manejan los requisitos que señala este -- precepto legal.

Respecto a la notificación del pliego que se --

le hace al patrón y al que se refiere el artículo 921 de la citada Ley, ésta se hará por conducto de un actuario adscrito a la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y en esa notificación, la Junta señalará de acuerdo al término dado por los trabajadores para llevar a cabo su movimiento de huelga una fecha para la celebración de una audiencia de Conciliación, así como el día y hora en que se llevará a cabo el movimiento de huelga.

Teniendo el patrón una vez notificado, que cumplir lo señalado en el artículo 922 de la Ley de la Materia y que a continuación se cita:

Artículo 922. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los artículos 923 y 924 nos establecen en forma respectiva, el de seguridad jurídica para los trabajadores y sus sindicatos para evitar contiendas intersindicales, respecto a las detentaciones de contratos colectivos o de contratos ley, a través del procedimiento de huelga y con esto no dañar los centros de trabajo, con lo cual la Junta de oficio, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento realizará la certificación respectiva ante la Sección de Registro de Contratos correspondiente y notificar al promovente o dar trámite a su emplazamiento. El artículo 924 garantiza al trabajador el aseguramiento de las instalaciones y bienes propiedad de la empresa para asegurar sus indemnizaciones, salarios y demás prestaciones que de acuerdo a la Ley de la Materia le corresponda, asimismo impedirá la simulación de actos jurídicos que en forma fraudulenta se presentan comunmente con el contubernio entre patronos y líderes sindicales nefastos a los intereses de los trabajadores, teniendo como consecuencia la preferencia los créditos de los trabajadores sobre cualesquiera otros.

Continuando con el proceso, el órgano jurisdiccional se ceñirá a lo establecido por el artículo 926, que a la letra dice:

Artículo 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Con la finalidad de que se pueda llegar a un arreglo y terminar con la amenaza del movimiento huelguístico o prorrogar el período de prehuelga para una fecha posterior y tener con ello la oportunidad de que le sea señalado por la autoridad una nueva audiencia de conciliación dentro del período de prehuelga.

Esa audiencia de conciliación deberá sujetarse a las normas que establece el artículo 927 y que textualmente dice:

Artículo 927. 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 declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

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

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

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

La fracción II de este artículo es obsoleta en la práctica, ya que sino comparece el representante legal de los trabajadores la Junta de oficio remite al archivo el expediente por falta de interés jurídico de parte de los obreros.

Por lo que se refiere a la fracción III de este precepto legal los medios de apremio que utilizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son multas traducidas en días de salario mínimo correspondiente a su zona o de igual manera el trabajador tiene la posibilidad de ratificar el emplazamiento, aún sin la comparecencia del representante legal de la empresa.

Para el procedimiento de huelga de manera muy especial, las notificaciones surtirán sus efectos desde el día en que son realizadas y teniendo como días hábiles los 365 días del año y laborando las veinticuatro horas del día, de acuerdo a lo que señala el artículo 928.

Por lo que respecta a la declaración de existencia o inexistencia del movimiento de huelga a que hacen referencia a los artículos 929, 930, 931 y 932, declaraciones que ya se vieron de manera más específica en el punto anterior referente a la Calificación de la Huelga, para que con posterioridad la Junta después de haber recibido las pruebas ofrecidas por las partes declare sobre la existencia o inexistencia del movimiento huelguístico.

En dado caso de que el movimiento de huelga ha ya reunido todos los requisitos de forma y de fondo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, el patrón de igual manera en términos del artículo 929 antes citado y en relación con los artículos 933 y 934 de la citada Ley, mismos artículos -- que dicen:

Artículo 933. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

Artículo 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

La Junta de acuerdo a las pruebas que aporte el emplazado, podrá solicitar la ilicitud del movimiento de huelga si al llevarse a cabo éste los trabajadores lo realizaron a través de actos violentos, ya sea en contra de sus propios obreros (minoría trabajadora), en contra de las instalaciones, en contra de los empleados de confianza o de los propietarios de la misma empresa y en contravención a la ilicitud tenemos a la huelga lícita, siendo aquella que persigue como primordial finalidad conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Así tenemos que el ejercicio del Derecho de Huelga realizado por los trabajadores puede ser justificado o injustificado, imputable o inimputable al patrón. Si la Junta declara lícita una huelga al reunir los obreros los requisitos establecidos por el artículo 920 y de acuerdo a las pruebas ofrecidas por las partes, de las mismas se desprende que el desequilibrio entre los diversos factores de la producción fueron consecuencia de negligencia patronal, estaremos en el supuesto de que el movimiento de huelga realizado -

por los asalariados fué justificado y por lo tanto tendremos que la imputabilidad del mismo es única y exclusivamente al patrón, quién deberá cubrir el pago de los salarios correspondientes a cada uno de los trabajadores, de lo cual deberá cumplir obligado por el laudo condenatorio que para tal efecto emita la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Teniendo como una situación muy especial a los trabajadores huelguistas que prestan ciertos servicios y a los cuales hace referencia el artículo 466 de la ya citada Ley y que cita:

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

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

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

En los cuales deberán quedar suspendidas las labores única y exclusivamente por un porcentaje de trabajadores muy reducido para el efecto de que no se interrumpan la prestación de servicios al público.

Así como los movimientos de huelga que sean realizados en determinadas empresas y que de acuerdo al artículo 935 que presupuesta:

Artículo 935. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajado--

res que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutando se las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, - la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Debido al giro, materia, o maquinaria que utilice la empresa en conflicto deberá continuarse la labor de - determinados trabajadores durante el movimiento huelguístico, para efecto de en un futuro inmediato no se vea afectada la - empresa en la reanudación de sus labores.

Siendo de que sucediese todo lo contrario, de que los trabajadores se negasen a realizar (desde mi personal punto de vista, guardias laborales en activo) las labores respectivas, entonces estaremos en concreto a lo señalado por el artículo 936 de la Ley de la Materia que establece:

Artículo 936. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Por último en el procedimiento de huelga, tenemos la terminación de ésta, la cual será analizada en el siguiente punto.

TERMINACION DE HUELGA

Vemos que por deducción lógica jurídica que para declarar la terminación del conflicto de huelga debemos tener en cuenta primordialmente que la Junta de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal, deberán primero tener por declara

do legalmente el movimiento de huelga, toda vez que se produjo una declaración contraria, la huelga estallada quedará protegida por las autoridades del trabajo y estaremos única y exclusivamente a lo citado por el artículo 932 de la Ley Laboral.

Una vez que fué declarada legalmente existente el movimiento de huelga y reunidos todos los requisitos que nos señala la Ley de referencia en beneficio de los derechos de los trabajadores y de los intereses del patrón, debiendo las partes abocarse a llegar a una solución para poner fin al movimiento en términos satisfactorios para ambas partes.

Así tenemos que de acuerdo al artículo 469 de la Ley Laboral y en relación con la fracción XX del artículo 123, Apartado " A " de nuestra Carta Magna en vigor, los movimientos huelguísticos finalizarán en los siguientes términos:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;

Tenemos que el primer medio de terminación del conflicto de huelga a que se refiere el presente párrafo implica que tanto los trabajadores huelguistas y los patronos den solución amistosamente al motivo por el cual fué realizado el mencionado movimiento.

Por parte de los trabajadores deberá ser por medio de su representación (comisión de huelga) que en la mayoría de las veces es asesorada por sus dirigentes sindicales a quienes en estricto derecho la mayor parte de los obreros al servicio de la empresa en cuestión, deben otorgar las facultades y términos en los cuales se deberá dar por terminado el movimiento, ya que como se ha visto con anterioridad, el único titular para ejercer este derecho, es el trabajador, en la inteligencia de que el arreglo a que se llegue debe reg

petar los principios constitucionales y legales de irrenunciabilidad de los derechos de los asalariados, mismos que están - al margen de la voluntad de las partes y en esas condiciones - la solución amistosa del conflicto así realizada mediante convenio debe ser sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, de acuerdo a lo establecido por el artículo 33 de la Ley de la Materia en vigor. En este sentido tenemos la opinión que nos da el Maestro Mario de la Cueva al respecto:

" El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, o si se prefiere todo giro en función de él. " 18

Esta manera de conciliar los intereses entre el trabajo y el capital se da en cualquier momento del proceso, ya sea en el período de prehuelga o durante el movimiento del mismo.

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

Esta situación se da cuando el patrón es consciente de la situación del trabajador o de las condiciones laborales en que se desempeña o por tener la imperiosa necesidad de la celebración de un contrato colectivo de trabajo o del cabal cumplimiento de las cláusulas del que ya rige en la empresa.

Lo que se ve como un acto de reflexión de la parte patronal para conducirse a la aceptación de las peticiones intentadas por los trabajadores teniendo así la unilateral-

18 CUEVA, Mario de la, ob. cit., pág. 667.

lización del patrón para el efecto de que en un momento dado no se llegue al estallamiento de la huelga, por virtud de que ésta solución al conflicto puede darse durante el período de prehuelga o de igual manera, como se cito en la fracción anterior durante el movimiento, siempre y cuando sean cubiertos - los salarios de los trabajadores o si el allanamiento del patrón al pliego de peticiones se dió en el segundo supuesto.

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

La tercera manera de dar por terminado el conflicto de huelga, es por laudo arbitral de acuerdo a la presente fracción, por conducto de la persona o comisión que a su libre arbitrio realicen las partes, el árbitro ante quién sometan la decisión de sus diferencias, en este caso ya sea - por firma de contrato colectivo de trabajo o violaciones al mismo deberá reunir los requisitos de procedimiento establecidos en el Capítulo XX del Título XIV de la Ley de la Materia, y una vez que las partes hayan acatado dicho procedimiento ante el árbitro elegido, éste procederá a dictar la resolución del caso sometido a su conocimiento y lo amerite una vez que haya normado su criterio de justicia.

Las partes conforme al compromiso arbitral libremente celebrado, estan obligadas a acatar el laudo que el árbitro dictó, puesto que las facultades de éste se derivan - de la voluntad de las partes, expresada de acuerdo con la Ley y por lo mismo la decisión arbitral es irrevocable por cualquiera de ellos.

De acuerdo a lo antes manifestado y como se deriva de la presente fracción se hace notar que el árbitro o - comisión no actúan como autoridad, sino en forma privada, ya que independientemente de su naturaleza es como un acto bilateral de voluntad legítima la función de los mismos.

En contraposición a nuestra propia Constitu--
ción que en la fracción XX del Apartado " A " del Artículo ---
123, el cual dice:

XX. Las diferencias o los conflictos entre el
capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta -
de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de repre-
sentantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobier--
no:

Esta actividad jurisdiccional no puede ni de--
be ser substituída por una entidad particular y si bien es ---
cierto que la huelga puede terminar por el medio que se anali-
za, la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitra-
je competente para conocer de determinado conflicto, será la -
única facultada para emitir el laudo respectivo, el cual ten--
drá obligatoriedad para las partes en cuestión.

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y -
Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto
a su decisión.

Comunmente y como ha quedado citado anterior--
mente es un cien por ciento de las veces que las diferencias -
suscitadas entre las partes en un conflicto de huelga son some-
tidos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, ya
que por este medio los trabajadores y sus representantes, ob-
tienen una mayor seguridad jurídica para poder llevar un buen
final, respecto a las diferencias surgidas por el cumplimiento
de un contrato colectivo de trabajo, de un contrato ley, o por
la celebración y firma de cualquiera de éstos (en el contrato
ley es por celebración y firma del convenio para la administra-
ción y ejecución de determinado contrato ley).

Haciéndose notar de manera especial que el so-
meterse a la intervención de las Juntas y a los laudos que és-

tas lleguen a emitir, siendo que no se estará única y exclusivamente a la decisión de éstas, ya que el patrón puede negarse a cumplir los laudos ateniéndose a lo presupuestado por la fracción XXI, Apartado " A ", del artículo 123 de la Constitución General del País, que a la letra dice:

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Por último tenemos que en un ochenta por ciento de las veces en la práctica se da terminación al movimiento de huelga de forma unilateral antes de su estallamiento, por parte de la representación de los trabajadores (sindicato), llevándose a cabo por medio del desistimiento durante el período de prehuelga y terminando con la amenaza del movimiento huelguístico, previo al cumplimiento de las peticiones obreras.

CAPITULO TERCERO

MOTIVOS POR LOS CUALES PROCEDE

LA HUELGA

POR CELEBRACION Y FIRMA DEL CONVENIO PARA LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY

El ejercicio del Derecho de Huelga deberá tener por objeto el señalado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, teniendo como principio de análisis en el presente punto las fracciones II y III del citado precepto legal, siendo que, como ha ocurrido en toda la historia del movimiento obrero mexicano, la necesidad de establecer salarios acordes a la situación económica del país, así como el de mejores condiciones de trabajo dentro de todas y cada una de las fuentes de labor, no obstante que aún con todo, la reglamentación que en Derecho Laboral se ha dado hasta nuestros días, existe actualmente la opresión por parte de los dueños del capital en contra de los trabajadores, quienes aún continúan su lucha ancestral para lograr mejoras económicas y contractuales de trabajo, no obstante que el sector patronal está obligado a proporcionarlas tal y como ha sido manifestado en el artículo 123 de nuestra Constitución General con motivo de la reivindicación de la clase trabajadora por su naturaleza proteccionista que aún, establecida en la Carta Magna es objeto de indiferencia por parte del sector patronal, por tal

motivo los obreros siguen ejerciendo el Derecho de Huelga con el fin de presionar a los dueños del capital y así obtener la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo o en su caso la celebración de un contrato ley, los que traerán la seguridad jurídica necesaria para el trabajador y poder exigir el cumplimiento de éstos contratos fundamentado en la Ley Federal del Trabajo vigente. Así tenemos que de acuerdo al artículo 386 de la citada Ley nos menciona el concepto del contrato colectivo en los siguientes términos:

" Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. "

Que de acuerdo a la coalición de trabajadores o representación sindical a que estén afiliados, éstos podrán exigir la celebración del contrato en cuestión con fundamento en el artículo subsecuente al antes citado y que dice:

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de Huelga consiguientemente en el artículo 450.

Teniendo así como principal motivo de un enfrentamiento o de discordia la celebración de un contrato como preámbulo al ejercicio del Derecho de Huelga, ya que de acuerdo al criterio del Doctor Alberto Trueba Urbina:

" Las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindi-

catorias establecidas en favor de aquel. Desde que fué promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución del Derecho Social y típicamente del Derecho del Trabajo.

Lo que se refiere al contrato colectivo se le imputa al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera -- trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un Derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de Ley. " ¹

Por tanto y de igual manera sucede lo mismo para la celebración de un contrato ley que de acuerdo a nuestro código de la materia en su artículo 404, el cual nos da una -- definición de este contrato, que es la siguiente:

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

El que podrá tener aplicación a nivel federal de acuerdo a la materia que el mismo ampara y siendo que el -- artículo 406 del mencionado ordenamiento legal nos cita quienes pueden solicitar la celebración del contrato-ley, bajo -- los siguientes términos:

" Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama

¹ TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., pág. 383.

de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. "

Con esto tenemos que el contrato ley es una -- evolución del contrato colectivo ordinario, ya que establece y otorga prestaciones superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a salarios y condiciones de trabajo a nivel nacional y respecto de diversas ramas de la industria y de acuerdo al Maestro Mario de la Cueva que manifiesta:

" Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de igualdad de todos los seres humanos y conseguir en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del Derecho del Trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida. Es así mismo la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital es el camino mejor hacia la justicia social. " ²

Pues obteniendo la celebración del contrato -- ley, en cualquier parte de la República, el trabajador tendrá los mismos beneficios económicos y sociales, así como una -- igualdad respecto a las condiciones de trabajo en que deberá prestar sus servicios.

Tanto el contrato colectivo ordinario como el contrato ley contienen las garantías jurídicas necesarias para la prestación de los servicios del trabajador como un derog

² CUEVA, Mario de la, ob. cit., pág. 474.

cho de la clase obrero, y serán siempre un instrumento de lucha de la clase marginada obtenido a través del ejercicio del derecho de huelga y una vez celebrados y cumplidos, llegar al logro del mejoramiento en las condiciones económicas de los - trabajadores y obtener gradualmente ciertas reivindicaciones sociales.

A continuación y para efecto de que pudiera -- servir para darnos una idea de como se solicita la celebra--- ción de los mencionados contratos mediante el ejercicio del - Derecho de Huelga, me permito citar los pliegos respectivos - que reúnen los requisitos exigidos por la Ley de la Materia:

a).- Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Celebración y Firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL
Y SUS DERIVADOS, AGENTES DE COMERCIO, VENDEDORES VIAJEROS,
PROPAGANDISTAS E IMPULSORES DE VENTAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA

ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR CELEBRACION Y -
FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
DISTRITO FEDERAL.

SERGIO VALDEZ JUAREZ, en mi carácter de Secretario General del Sindicato que al membrete se expresa, para legalidad que acredito en términos de la copia certificada de - la Toma de Nota del Comité Ejecutivo en funciones, en rela--- ción con los estatutos certificados, documentos que anexo al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el de las Calles de Francisco Sababía # 562, 5º piso, Colonia San Felipe en México, D. F., -

otorgando el poder más amplio que en derecho proceda y sea necesario para aquellos actos en los que se requiere de cláusula especial de acuerdo con la Ley y nuestros estatutos, inclusive para desistirse del presente Pliego de Peticiones en caso de que así convenga a los intereses de los trabajadores, para que tramiten todo lo relacionado, a los C. C. LUIS SANDOVAL RAMIREZ; FRANCISCO GOMEZ HUERTA y JOSE LUIS RESENDIZ CONTRERAS, ante Usted como mejor proceda en derecho comparezco y expongo:

Que de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 450, fracciones I y II y 920 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, vengo a presentar Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Celebración y Firma del Contrato Colectivo de Trabajo, para su notificación y emplazamiento al C. Representante Legal de la empresa denominada " COMPAÑIA ABASTECEDORA, S. A. DE C. V. ", y/o quien resulte propietario o responsable de dicho centro de trabajo, la cual se encuentra ubicada en Calle Clavel # 176, Colonia El Pedregal, en esta Ciudad, debiendo ser notificado y emplazado a juicio en el domicilio que ha sido señalado anteriormente (misma que se dedica al corte y confección de ropa en general).

Solicito atentamente se corra traslado de ---- acuerdo a lo establecido por el artículo 921 de la Ley de la Materia, de dicho emplazamiento a la empresa antes citada y señalando día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de Conciliación a que se refieren los artículos 926 y 927 de la referida Ley, siguiéndose los trámites legales correspondientes.

Por lo anteriormente expuesto;

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

UNICO.- Tenerme por presentado en términos del presente escrito y documentos que se acompañan, reconociéndome la personalidad con la que me ostento, así como a los profesionistas que se mencionan en el cuerpo del presente curso, a quienes otorgue poder y sea proveído de conformidad con lo antes solicitado.

A T E N T A M E N T E
" POR LA EMANCIPACION DE MEXICO"
México, D. F., a 20 de julio de 1993.
POR EL COMITE EJECUTIVO
EL SECRETARIO GENERAL.

SERGIO VALDEZ JUAREZ.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL
Y SUS DERIVADOS, AGENTES DE COMERCIO, VEEDORES VIAJEROS,
PROPAGANDISTAS E IMPULSORES DE VENTAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA

ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR CELEBRACION Y -
FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.

C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA
DENOMINADA " COMPANIA ABASTECEDORA,
S. A. DE C. V. ", Y/O QUIEN RESULTE
PROPIETARIO O RESPONSABLE DE DICHO
CENTRO DE TRABAJO, LA CUAL SE ENCUEN
TRA UBICADA EN CALLE CLAVEL # 176, -
COL. EL PEDREGAL EN MEXICO, D. F., -
(MISMA QUE SE DEDICA AL CORTE Y CON
FECCION DE ROPA EN GENERAL).

SERGIO VALDEZ JUAREZ, en mi carácter de Secre-
tario General del Sindicato que al membrete se expresa, y con
personalidad debidamente acreditada ante la H. Junta Local de
Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, ante Usted me
permito exponer:

Que a nombre y representación de los trabajado
res miembros de éste Sindicato los cuales prestan sus servi-
cios en el centro de trabajo antes citado, vengo a presentar
Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga con el objeto
de obtener la Celebración y Firma del Contrato Colectivo de -
Trabajo, quién viene a representar el equilibrio entre los --
factores de la producción, ya que de no llevarse a cabo repre-
senta un perjuicio para los trabajadores. Dando aviso de que
realizaremos un movimiento de Huelga en el domicilio antes ci-
tado en caso de que no sean satisfechas nuestras justas:

P E T I C I O N E S

PRIMERA.- Solicitamos al C. Representante Le-
gal y/o quién resulte propietario o responsable de la empresa
denominada " COMPANIA ABASTECEDORA, S. A. DE C. V. ", la cual
se encuentra ubicada en Calle Clavel # 176, Col El Pedregal -
en México, D. F., la Celebración y Firma del Contrato Colecti-
vo de Trabajo en términos del proyecto adjunto a la presente
demanda, de acuerdo a lo establecido al artículo 930 de la --
Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- Solicitamos el pago de los salarios de todos y cada uno de los trabajadores al servicio de la empresa ubicada en el domicilio antes señalado, durante el tiempo que dejen de laborar a causa de la Huelga, en caso de que ésta se llegará a estallar, así como el pago de los gastos -- que originen el presente conflicto.

H E C H O S

1.- La mayoría de los trabajadores al servicio de la empresa denominada " COMPAÑIA ABASTECEDORA, S. A. DE C. V. ", hoy demandada en el presente juicio, ha dado su adhesión a la Asociación Sindical que represento mediante Acta de Asamblea, la cual anexo al presente ocurso.

2.- En consecuencia corresponde a ésta organización sindical actora la celebración y firma del Contrato Colectivo de Trabajo, que deberá regir en la empresa emplazada " COMPAÑIA ABASTECEDORA, S. A. DE C. V. ", de conformidad a lo establecido por el artículo 387 de la Ley Federal del -- Trabajo.

3.- En este orden de ideas es procedente y se solicita de esta H. Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, haga su declaración que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Actividad Comercial y sus derivados, Agentes de Comercio, Vendedores Viajeros, Propagandistas e Impulsores de Ventas de la República Mexicana, es el único facultado para la Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo que deberá regir en el multicitado -- centro de trabajo.

OBJETO DE LA HUELGA

La Huelga que anunciamos tiene por objeto el -- señalado en las fracciones I y II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y conservar el equilibrio entre los factores de la producción.

FECHA SEÑALADA PARA LA HUELGA

La Huelga que anunciamos deberá estallar en un plazo de SEIS DIAS (artículo 920, fracción III), a partir -- del día y hora en que la notificación del presente Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga se haga al propietario

de la multitudada fuente de trabajo, cuyo domicilio se ha citado anteriormente o a quien resulte propietario o responsable de la relación obrero-patronal en dicho centro de trabajo, en caso de que no sean satisfechas nuestras peticiones para obtener la armonía entre los diversos factores de la producción.

D E R E C H O

Son aplicables las disposiciones establecidas en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 constitucional, que establecen respectivamente el derecho de los obreros de coaligarse en defensa de sus intereses, así como el derecho de Huelga y la licitud de ésta cuando la misma tenga por objeto el anteriormente indicado, así como la de conseguir la armonía y el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

A T E N T A M E N T E

" POR LA EMANCIPACION DE MEXICO "

POR EL COMITE EJECUTIVO
EL SECRETARIO GENERAL

SERGIO VALDEZ JUAREZ.

b).- Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Celebración y Firma del Convenio para la Administración y Ejecución del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas.

ASOCIACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA
TEXTIL DE LA REPUBLICA MEXICANA

ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR CELEBRACION Y -
FIRMA DEL CONVENIO PARA LA -
ADMINISTRACION Y EJECUCION -
DEL CONTRATO LEY DE LA INDUS-
TRIA TEXTIL DEL RAMO DEL AL-
GODON Y SUS MIXTURAS.

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL
DISTRITO FEDERAL.

SERGIO VALDEZ JUAREZ, en mi carácter de Secreta-
rio General que al membrete se expresa, personalidad que acre-
dito en términos de la Toma de Nota del Comité Ejecutivo en -
funciones, debidamente certificada y expedida por la Direc-
ción General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del
Trabajo y Previsión Social, la cual anexo al presente escrito
y señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de -
notificaciones el de la Calle de Francisco Sarabia # 562, 5°
piso, Colonia San Felipe en México, D. F., y designando desde
este momento como apoderados de la Asociación Sindical y del
promoviente a los CC. LIC. JULIO SANDOVAL RAMIREZ, FRANCISCO
GOMEZ HUERTA y JOSE LUIS RESENDIZ CONTRERAS, para que indis-
tintamente representen a la Asociación Sindical actora y/o --
promoviente, así como a los trabajadores miembros de dicha As-
ciación con todas las facultades legales y aún para aquellas
que se requieran de cláusula especial conforme a derecho ante
esta H. Secretaría comparezco y expongo:

Que para lo dispuesto en los artículos 920, ---
fracciones I, II y III, y 450, fracciones I y III y demás re-
lativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, vengo a -
presentar por duplicado escrito con Pliego de Peticiones con
Emplazamiento a Huelga por Celebración y Firma del Convenio -
para la Administración y Ejecución del CONTRATO LEY DE LA IN-
DUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS, al C. Re-
presentante Legal de la empresa denominada " COMPANIA ABASTE-
CEDORA, S. A. DE C. V. ", y/o quien resulte propietario o reg-
ponsable de dicho centro de trabajo, (misma que se dedica a
lo establecido en el artículo I del CONTRATO LEY DE LA INDUS-
TRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS), empresa --
misma que puede ser notificada y emplazada a juicio en el ---

principal asiento de sus instalaciones y sede en la Calle Clavel # 176. Colonia El Pedregal, en México, Distrito Federal.

Solicitando se corra traslado a la demanda de acuerdo a lo establecido por el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, de dicho emplacamiento a la empresa antes citada, y se señale día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de Conciliación a que se refieren los artículos 926 y 927 de la Ley citada, previos los trámites legales correspondientes.

Por lo anteriormente expuesto;

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

UNICO.- Tenerme por presentado en los términos del presente escrito y documentos que se anexan y me sea reconocida la personalidad con que me ostento, así como la de los profesionistas a quienes otorgue poder en el presente curso, y se provea de conformidad con lo solicitado en el cuerpo de éste libelo.

A T E N T A M E N T E

" POR LA EMANCIPACION DE MEXICO "

México, D. F., a 20 de julio de 1993.

POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL

EL SECRETARIO GENERAL

SERGIO VALDEZ JUAREZ.

ASOCIACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA
TEXTIL DE LA REPUBLICA MEXICANA

ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR CELEBRACION Y -
FIRMA DEL CONVENIO PARA LA -
ADMINISTRACION Y EJECUCION -
DEL CONTRATO LEY DE LA INDUS-
TRIA TEXTIL DEL RAMO DEL AL-
GODON Y SUS MIXTURAS.

C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA
DENOMINADA " COMPANIA ABASTECEDORA,
S. A. DE C. V. ", Y/O QUIEN RESULTE
PROPIETARIO O RESPONSABLE DE DICHO
CENTRO DE TRABAJO, EL CUAL SE ENCUEN-
TRA UBICADO EN LA CALLE DE CLAVEL #
176, COL. EL PEDREGAL EN MEXICO, D.
F. (MISMA QUE SE DEDICA A LO ESTA--
BLECIDO EN EL ART. I DEL CONTRATO --
LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO
DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS).

SERGIO VALDEZ JUAREZ, en mi carácter de Secre-
tario General de la Asociación Sindical que al membrete se ex-
presa, con personalidad debidamente acreditada ante la H. Jun-
ta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal
ante Usted con el debido respeto me permito exponer:

Que a nombre y representación de los trabajado-
res miembros de esta Asociación Sindical, los cuales prestan
sus servicios en esa empresa, vengo a presentar Pliego de Pe-
ticiones con Emplazamiento a Huelga por Celebración y Firma -
del Convenio para la Administración y Ejecución del Contrato
Ley de la Industria Textil del ramo del Algodón y sus Mixtu-
ras, en términos del proyecto adjunto, toda vez que los traba-
jadores miembros de ésta Asociación Sindical constituyen la -
mayoría de los que laboran en el centro de trabajo antes cita-
do, y ya que la celebración de dicho convenio viene a reesta-
blecer el equilibrio entre los derechos del trabajo con los -
del capital, en virtud de que las actuales condiciones de tra-
bajo implican un desequilibrio en perjuicio de los trabajado-
res. Damos aviso de que realizaremos un movimiento de Huelga
en el domicilio correspondiente a la empresa antes citada, pa-
ra el caso de que no sean satisfechas nuestras justas:

P E T I C I O N E S

PRIMERA.- Pedimos a la empresa denominada "COMPAÑIA ABASTECEDORA, S. A. DE C. V.", y/o quien resulte propietario o responsable de dicho centro de trabajo, la Celebración y Firma del Convenio para la Administración y Ejecución del --CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS, en términos de lo establecido por el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Pedimos el reconocimiento de que la Asociación Sindical actora es la única facultada para la celebración y Firma del Convenio para la Administración y Ejecución del CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS, así como de las tarifas de los salarios de dicha industria.

TERCERA.- Pedimos el pago de los salarios de todos y cada uno de los trabajadores al servicio de la empresa durante el tiempo que dejen de laborar a causa de la Huelga si llegará a estallar, así como el pago de los gastos que se originen por el conflicto.

H E C H O S

1.- La mayoría de los trabajadores al servicio de la empresa denominada "COMPANIA ABASTECEDORA, S. A. DE C. V.", hoy demandada en el presente juicio, ha dado su adhesión a la Asociación Sindical que represento mediante Acta de Asamblea, la cual anexo al presente ocurso.

2.- En consecuencia corresponde a ésta Asociación Sindical actora la Celebración y Firma del Convenio para la Administración y Ejecución del CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS, aplicable a dicho centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 418 de la Ley de la Materia.

3.- En éste orden de ideas, es procedente y -- así se solicita de ésta H. Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se haga su declaración, que la Asociación de Obreros y Empleados de la Industria Textil de la República Mexicana, es la única facultada -- del CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS, el cual rige en el centro de trabajo propiedad -- de la empresa emplazada.

OBJETO DE LA HUELGA

La Huelga que anunciamos tiene por objeto el - señalado en las fracciones I, III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, para conseguir el equilibrio entre los - diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y obtener del patrón la Celebración y Firma del Convenio antes citado.

FECHA SEÑALADA PARA LA HUELGA

La Huelga que anunciamos deberá estallar en un plazo de SEIS DIAS (art. 920, fracción III) a partir del -- día y hora en que se haga la notificación del presente Pliego de Peticiones a la empresa, en caso de que no sean satisfe--- chas nuestras justas peticiones, se llevará a cabo el movi--- miento de huelga antes mencionado.

D E R E C H O

Son aplicables las disposiciones contenidas en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 constitucio--- nal, el cual establece respectivamente el derecho de los obr--- ros a coaligarse en defensa de sus intereses, así como el de--- recho de Huelga y la licitud de la misma, cuando tenga por -- objeto el señalado en las fracciones I y III del artículo --- 450.

A T E N T A M E N T E
" POR LA EMANCIPACION DE MEXICO "
México, D. F., a 20 de julio de 1993.
POR EL COMITE EJECUTIVO.
EL SECRETARIO GENERAL.

SERGIO VALDEZ JUAREZ.

POR VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
O CONTRATO LEY

En todo tipo de relaciones de producción así - como en toda clase de actividad laboral, la clase trabajadora siempre ha luchado de manera constante por conseguir una seguridad jurídica para conservar su trabajo como medio de subsistencia, tanto individual como familiar, en el eterno régimen de explotación capitalista, que desde las primeras relaciones obrero-patronales ha existido, aún con posterioridad al nacimiento del Derecho del Trabajo consagrado en nuestra Constitución Mexicana, el sector obrero en general siempre ha estado a expensas de los patrones en cuanto a los malos tratos y pésimas condiciones de trabajo, disponiendo de ellos como mejor les plazca y tratándolos como un objeto más integrante de su maquinaria de producción y despidiéndolos en la forma y momento que más crean conveniente, sin tener en cuenta las consecuencias que trae aparejadas el despido del trabajador.

Por estos motivos y con el nacimiento del Derecho del Trabajo en nuestro país, los trabajadores mexicanos - continúan con la lucha para obtener la seguridad jurídica y - poder subsistir en unión de su familia y preservar el derecho no únicamente de conservar su trabajo sino realizarlo en condiciones dignas y no poder prescindir de su empleo, sino con causa justa, por lo tanto cualquier despido arbitrario les da derecho para poder exigir el cumplimiento al contrato colectivo de trabajo, así como todas y cada una de las prestaciones que se derivan de éste y de la Ley. Con ello tenemos que mediante la unión de los trabajadores en cualquier centro de -- trabajo se podrán obtener las condiciones ideales para la --- prestación de sus servicios mediante el ejercicio del Derecho de Huelga, para obtener la celebración de un contrato colectivo o contrato-ley de cualquiera de las industrias, las que --

presuponen una serie de obligaciones recíprocas que nacen de la relación jurídica al constreñirse las partes al contrato colectivo de trabajo, obligaciones que deben ser cumplidas a corto o largo plazo, dependiendo de la vigencia del contrato en cuestión y que han sido establecidas en el artículo 123, - Apartado " A ", de nuestra Carta Magna, condiciones de trabajo y obligaciones mínimas que podrán ser superadas constantemente en las revisiones a los contratos, las cuales veremos con posterioridad.

Después de su nacimiento la vida de los contratos es una garantía para los trabajadores, en cuanto al desempeño y condiciones en que deberán laborar en el centro de trabajo, ya que sino son cumplidas las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, el obrero puede hacer valer su derecho -- respecto al ejercicio de huelga, para exigir el cumplimiento de dicho contrato, tal y como lo establecen las fracciones IV V, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, - que a la letra dice:

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

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

Así el patrón al no cumplir con las obligaciones señaladas en el contrato colectivo, viola el clausulado - en detrimento de los trabajadores, alterando así el equilibrio de los factores de la producción y quedar en discordancia los derechos del trabajo con los del capital.

Así el sector obrero al exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato-ley laboral mediante el movimiento de huelga, reivindica y hace valer los logros con---

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA... 79

quistados por sus compañeros de lucha en épocas pasadas, para obtener una continuidad en la evolución de un derecho laboral en pro de mejores condiciones de trabajo, salariales, sociales y culturales para la clase trabajadora.

Para tener una visión más clara de la forma en que deberá ser erigido el cumplimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo, motivo por el que procede el movimiento de huelga por parte de los trabajadores, se ejemplifica con el presente Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Violaciones a un Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL
Y SUS DERIVADOS, AGENTES DE COMERCIO, VENDEDORES VIAJEROS
PROPAGANDISTAS E IMPULSORES DE VENTAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA

ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR VIOLACIONES AL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABA-
JO.

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
DISTRITO FEDERAL.

FELIPE GUTIERREZ PRADO, en mi carácter de Secretario General del Sindicato que al membrete se expresa, personalidad del Comité Ejecutivo Nacional en funciones, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones en la Calle de Palma Norte # 220, despacho 518, 5 º piso, en México, Distrito Federal, y otorgando el poder más amplio que en derecho proceda y corresponda y aún para aquellos actos en los que se requiera cláusula especial, de acuerdo con la Ley y nuestros estatutos, inclusive para desistirse del presente Pliego de Peticiones en caso de que así convenga a los intereses de los trabajadores y para que tramiten todo lo relacionado con éste conflicto, conjunta o separadamente a los C. C. LIC. RICARDO SANCHEZ GUZMAN, FRANCISCO PAREDES GU-

TIERREZ y SALVADOR PONCEGA DIAZ, ante Usted como mejor proceda en derecho comparezco y expongo:

Que de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 920 fracciones I y II, 450 fracciones I y IV y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, vengo a presentar Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por -- Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, al C. Representante Legal de la razón social denominada " COMPAÑIA ABASTECE DORA, S. A. DE C. V. ", y/o quien resulte propietario o responsable de dicho centro de trabajo, que se encuentra ubicada en Calle 12 # 423, Colonia Huertas en México, Distrito Federal, (misma que se dedica al corte y confección de ropa en general).

En virtud se corra traslado del presente conflicto a la empresa anteriormente citada debiendo señalar día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de Conciliación a la que se refieren los artículos 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo, siguiéndose los trámites legales correspondientes.

Por lo anteriormente expuesto;

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

UNICO.- Tenerme por presentado en los términos del presente escrito y documentos que se anexan, y reconociéndose la personalidad con la que me ostento, asimismo de las personas que se mencionan en el presente ocuro y se provean de conformidad con lo solicitado en el proemio del presente escrito.

A T E N T A M E N T E
" POR LA EMANCIPACION DE MEXICO "
México, D. F., a 20 de julio de 1993.
POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
EL SECRETARIO GENERAL.

FELIPE GUTIERREZ PRADO.

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL
Y SUS DERIVADOS, AGENTES DE COMERCIO, VENDEDORES VIAJEROS
PROPAGANDISTAS E IMPULSORES DE VENTAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA**

**ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR VIOLACIONES AL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABA-
JO.**

**C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA
DENOMINADA " COMPANIA ABASTECEDORA,
S. A. DE C. V. ", Y/O QUIEN RESULTE
PROPIETARIO O RESPONSABLE DE DICHO -
CENTRO DE TRABAJO, LA CUAL SE ENCUEN-
TRA UBICADA EN CALLE 12 # 423, COL.
HUERTAS EN MEXICO, D. F., (MISMA --
QUE SE DEDICA AL CORTE Y CONFECCION
DE ROPA EN GENERAL).**

FELIPE GUTIERREZ PRADO, en mi carácter de Se--
cretario General del Sindicato que al membrete se expresa, ---
con la personalidad debidamente acreditada ante la H. Junta ---
Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, ante
Usted con el debido respeto me permito manifestar lo siguien--
te:

Que a nombre y representación de los trabajado-
res miembros del Sindicato, y que prestan sus servicios en esa
negociación y de acuerdo a la última Asamblea General Extraor-
dinaria, en la que estuvieron presentes la totalidad de sus --
trabajadores que le prestan sus servicios, vengo a presentar -
Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Violacio--
nes al Contrato Colectivo de Trabajo, en perjuicio de los tra-
bajadores y por consiguiente un desequilibrio entre los facto-
res de la producción. Damos aviso de que realizaremos un mo-
vimiento de Huelga en caso de que no sean satisfechas nuestras
justas:

V I O L A C I O N E S

1a. La empresa viola en forma flagrante la --
Cláusula No. 8 del Contrato Colectivo de Trabajo, en la cual
se compromete a pagar los salarios de los trabajadores dentro
de la jornada de trabajo. La violación consiste en que la em-
presa realiza el pago de salarios de los trabajadores hasta ---
dos horas posteriores a la terminación de la jornada laboral.

Por lo cual solicitamos se de cumplimiento a dicha cláusula.

2a. La empresa viola en forma flagrante la -- Cláusula No. 12 del Contrato Colectivo de Trabajo en la cual se compromete a dar a los trabajadores como día de descanso - obligatorio con goce de salario los días 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 1º miércoles de julio de cada seis años, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y 1º de diciembre de cada seis años. La violación consiste en que la empresa no otorga a sus trabajadores los días de que se hace mención en dicha Cláusula, y aún más, no les son pagados tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo, - por lo cual solicitamos se dé fiel cumplimiento a dicha Cláusula.

3a. La empresa viola en forma flagrante la -- Cláusula No. 15 del Contrato Colectivo de Trabajo en la cual se compromete a conceder a sus trabajadores permisos hasta - por 15 días sin goce de salario. La violación consiste en -- que siempre que son solicitados permisos de tres días por los trabajadores de la empresa se niega ésta a proporcionárselos. Motivo por el cual solicitamos se de cumplimiento a dicha --- Cláusula.

4a. La empresa viola en forma flagrante la -- Cláusula No. 16 del Contrato Colectivo de Trabajo en el cual se compromete a cubrir todas las vacantes y puestos de nueva creación con miembros del sindicato. La violación consiste - en que la empresa contrata a trabajadores para que desempeñen labores correspondientes a trabajadores sindicalizados que ri- ge en esa empresa. Por lo cual solicitamos se de cumplimiento a dicha Cláusula.

5a. La empresa viola en forma flagrante la -- Cláusula número 24 del Contrato Colectivo de Trabajo, en la - cual se compromete a entregar mensualmente a la Tesorería del Sindicato la cantidad de medio salario mínimo por concepto de Fomento Deportivo. La violación consiste en que dicha cantidad no es entregada por la empresa. Por lo cual solicitamos el cumplimiento de dicha Cláusula.

6a. La empresa viola en forma flagrante la -- Cláusula número 25 del Contrato Colectivo de Trabajo, en la - cual se compromete a dar capacitación y adiestramiento a to- dos los trabajadores a su servicio ya sean de nuevo ingreso, eventuales o de planta con el objeto de perfeccionar sus cong- cimientos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 132, --- fracciones XV, 153-A y 153-X y 391 fracciones VII y VIII de - la Ley de la Materia. La violación consiste en que siempre - que ha sido solicitado por el Sindicato la capacitación y ---

adiestramiento de los trabajadores de nuevo ingreso, eventuales o de planta la empresa se ha negado terminantemente a proporcionar dicha capacitación y adiestramiento. Por lo que solicitamos se de cumplimiento a dicha Cláusula.

OBJETO DE LA HUELGA

La huelga que anunciamos tiene por objeto el -- señalado en las fracciones I y IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en exigir el cumplimiento -- del Contrato Colectivo del Trabajo y conservar el equilibrio en los diversos factores de la producción, toda vez que la -- violación al Contrato Colectivo de Trabajo por parte del patrón ha ocasionado un desequilibrio entre los factores en perjuicio de los trabajadores, por lo cual debe repararse dando cumplimiento al propio contrato.

FECHA SEÑALADA PARA LA HUELGA

La huelga que anunciamos deberá estallar en un plazo de SEIS DIAS (artículo 920, fracc. III) a partir de -- la fecha de notificación del día y hora que de ésta se haga a la empresa, con el respectivo emplazamiento y copia de traslado del Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por -- Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, en caso de que no sean satisfechas nuestras justas peticiones, se llevará a cabo el movimiento de huelga antes mencionado.

D E R E C H O

Invocamos lo dispuesto en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional que establece -- respectivamente el derecho de los trabajadores y obreros a -- coaligarse en defensa de sus intereses, el derecho de huelga y la licitud de la misma cuando tenga por objeto el que hemos mencionado.

En cuanto a la procedencia de la huelga son -- aplicables los artículos 440, 441, 442, 447, 450 fracciones I y IV, 920, 921, 924 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

A T E N T A M E N T E
 " POR LA EMANCIPACION DE MEXICO "
 México, D. F., a 20 de julio de 1993.
 POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
 EL SECRETARIO GENERAL

FELIPE GUTIERREZ PRADO.

FOR REVISION SALARIAL

a).- CONTRATO COLECTIVO

Como se ha hecho constar anteriormente, la evolución de la industria en todas las áreas trae aparejadas --- constantes necesidades de carácter económico para los trabajadores, quienes continúan luchando incesantemente para conseguir un salario suficiente para la satisfacción de sus necesidades individuales, familiares y sociales, las que van consiguiendo poco a poco al mejorar los contratos colectivos que rigen en las diferentes áreas de la industria y muy especialmente en lo referente al tabulador de salarios, parte integral y esencial del contrato colectivo de trabajo, para lograr en él una igualdad entre el trabajo y el capital, intentar conseguir un equilibrio en la tan dispareja relación obrero-patronal y así cumplir con su función social y económica, teniendo con esto un lugar más en la Legislación Laboral Mexicana, ya que la Ley de 1931 no contemplaba la revisión salarial anual y con las reformas de 1974 se consigue establecer la revisión obligatoria al tabulador de salarios del Contrato Colectivo de Trabajo anualmente, y por tal motivo tiene el sector obrero la facultad de exigir tal revisión salarial, mediante el ejercicio del Derecho de Huelga, fundando este objetivo en base al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y muy especialmente en sus fracciones II y específicamente en la fracción VII, fracciones que citan:

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

En relación con los artículos 397 y 399 bis de la misma Ley y que presupuestan:

Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

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

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

De igual manera el emplazamiento a huelga por revisión salarial deberá seguir el procedimiento de huelga -- que ha sido señalado en el capítulo anterior.

El motivo de ejercitar el Derecho de Huelga para obtener una revisión salarial es realizado por los obreros con la finalidad de que sean concordantes sus condiciones económicas con el costo de la vida de sus respectivas épocas y -- así pretender lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, ya que al aportar el trabajador su fuerza laboral en beneficio de una mayor productividad en la empresa y por lo tanto, el patrón obtiene una mayor ganancia monetaria aparejada con la prosperidad de la empresa, por lo -- que es de justicia social que el trabajador de igual manera -- sea beneficiado con un aumento salarial anual para obtener --

una compensación con el encarecimiento general de la vida.

Los trabajadores por conducto de su representación legal (sindicato) para solicitar la revisión salarial en una empresa deberán apegarse a las normas que establece el artículo 398, el cual señala:

Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

De la revisión salarial al tabulador del contrato colectivo de trabajo conocerá directamente la Junta respectiva ya sea la Local o Federal, a diferencia de la revisión del contrato ley, como se verá en el siguiente punto.

b).- CONTRATO LEY

De acuerdo a la situación económica que priva actualmente a nuestro país como consecuencia de un desmedido descontrol internacional, para aliviar en parte la repercusión de la crisis en la clase obrera se adiciona a nuestra Ley

un nuevo precepto complementario para los Contratos Ley, respecto a la revisión salarial de los mismos.

Esta revisión salarial podrá ser solicitada -- por los titulares de ese derecho de acuerdo al artículo 406, que señala:

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

Esta revisión salarial a diferencia de la del contrato colectivo, aún que debe continuar con el mismo procedimiento de huelga citado en el Capítulo Segundo, tiene como excepción para conocer de este conflicto directamente la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en unión de la Junta - Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores podrán ejercitar el Derecho - de Huelga para obtener la revisión salarial del contrato-ley con fundamento en las fracciones III y VII del artículo 450, en relación con el artículo 419 bis de la Ley Federal del Trabajo, los que preceptúan:

Artículo 419 bis. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

Así como también se deben sujetar a las normas que señala el artículo 419 de la Ley de la Materia y que a continuación se transcribe.

Artículo 419. En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

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

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

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

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y --

Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

La revisión salarial tanto en el Contrato Colectivo como en el Contrato-Ley deberá ser realizada al término de su vigencia, la que deberá quedar establecida en el clausulado del mismo contrato, teniendo la facultad de solicitar la revisión en cuestión ambas partes (tanto los trabajadores como los patrones), en realidad el ejercicio de ese derecho beneficia únicamente al sector obrero, ya que es el único que será beneficiado con su ejecución, y en lo que toca a los dueños del capital si por ellos fuera nunca solicitarían la revisión salarial, toda vez con fundamento en los artículos 400 y 420 de la Ley que nos ocupa, si ninguna de las partes solicita la revisión en términos de Ley el contrato será prorrogado por un período igual al de su duración, lo que redundaría en perjuicio de la clase trabajadora.

Permitiendome citar a continuación un ejemplo del formato de un Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Revisión Salarial de conformidad a lo antes citado:

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL
Y SUS DERIVADOS, AGENTES DE COMERCIO, VENDEDORES VIAJEROS,
PROPAGANDISTAS E IMPULSORES DE VENTAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA**

**ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR REVISION SALA--
RIAL AL CONTRATO COLECTIVO -
DE TRABAJO.**

**C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
DISTRITO FEDERAL.**

SERGIO VALDEZ JUAREZ, en mi carácter de Secretario General del Sindicato que al membrete se expresa, personalidad que acredito en términos de la copia certificada de la Toma de Nota del Comité Ejecutivo Nacional en funciones, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación con los estatutos certificados, documentos que anexo al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el de las Calles de Francisco Sarabia # 562, 5º piso, Colonia San Felipe en México, D. F., otorgando el poder más amplio que en derecho proceda y sea necesario para aquellos actos en los que se requiere de cláusula especial de acuerdo con la Ley y nuestros estatutos, inclusive para desistirse del presente Pliego de Peticiones en caso de que así convenga a los intereses de los trabajadores, para que tramiten todo lo relacionado, a los C. C. LICs. **JULIO SANDOVAL RAMIREZ**, **FRANCISCO GOMEZ HUERTA** y **JOSE LUIS RESENDIZ CONTRERAS**, ante Usted como mejor proceda en derecho comparezco y expongo:

Que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 920 y 450 fracciones I, II y VII y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, vengo a presentar Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Revisión Salarial al Contrato Colectivo de Trabajo, para su notificación y emplazamiento al C. Representante Legal de la empresa denominada " **COMPANIA ABASTEDEDORA, S. A. DE C. V.** ", y/o quien resulte propietario o responsable de dicho centro de trabajo, la cual se encuentra ubicada en Calle Clavel # 176, Colonia - El Pedregal, en esta Ciudad, debiendo ser notificado y emplazado a juicio en el domicilio que ha sido señalado anteriormente (misma que se dedica al corte y confección de ropa en general).

Solicito atentamente se corra traslado de ---- acuerdo a lo establecido por el artículo 921 de la Ley de la Materia, de dicho emplazamiento a la empresa antes citada y señalando día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de Conciliación a que se refieren los artículos 926 y 927 de la referida Ley, siguiéndose los trámites legales correspondientes.

Por lo anteriormente expuesto;

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

UNICO.- Tenerme por presentado en términos -- del presente escrito y documentos que se acompañan, reconociéndome la personalidad con la que me ostento, así como a -- los profesionistas que se mencionan en el cuerpo del presente curso, a quienes otorgue poder y sea proveído de conformidad con lo antes solicitado.

A T E N T A M E N T E

" POR LA EMANCIPACION DE MEXICO "

México, D. F., a 20 de julio de 1993.

POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

EL SECRETARIO GENERAL.

SERGIO VAIDEZ JUAREZ.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y SUS DERIVADOS, AGENTES DE COMERCIO, VENDEDORES VIAJEROS, PROPAGANDISTAS E I. PULSORES DE VENTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA

ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR REVISION SALARIAL AL TABULADOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA DENOMINADA " COMPANIA ABASTECEDORA, S. A. DE C. V. ", Y/O QUIEN RESULTE PROPIETARIO O RESPONSABLE DE DICHO CENTRO DE TRABAJO, LA CUAL SE ENCUENTRA UBICADA EN CALLE CLAVEL # 176, - COLONIA EL PEDREGAL, EN MEXICO, D. - F. (MISMA QUE SE DEDICA AL CORTE Y - CONFECCION DE ROPA EN GENERAL).

SERGIO VALDEZ JUAREZ, en mi carácter de Secretario General que al membrete se expresa, con personalidad debidamente acreditada antes esta H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, ante Usted con el debido respeto comparezco y manifiesto lo siguiente:

Que a nombre y representación de los trabajadores miembros de éste Sindicato, los cuales prestan sus servicios dentro de esa empresa, vengo a presentar Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Revisión Salarial al Tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo. Damos aviso de que realizaremos un movimiento de huelga en caso de que no sean satisfechas nuestras justas peticiones.

P E T I C I O N E S

1.- Solicitamos de la empresa de cabal cumplimiento al Tabulador anexo al Contrato Colectivo de Trabajo por lo que respecta a la revisión salarial del mismo y de la que se pide un aumento en todas y cada una de las categorías de los trabajadores sindicalizados al servicio de la empresa en un 30 %.

2.- También pedimos de la empresa se nos concedan a todas y cada una de las categorías de los trabajadores sindicalizados al servicio de la empresa los aumentos emergen-

tes que se den a los salarios mínimos, para el efecto de que -
nuestros salarios no se vean alcanzados por los mínimos.

O B J E T O D E L A H U E L G A

La Huelga que anunciamos tiene por objeto el -
señalado en los artículos 399 bis, 419 bis, 450 fracciones I,
VII de la Ley Federal del Trabajo, consistente en exigir la Re
visión Salarial al Tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo
al término de su vigencia, y de esa manera conservar el equili
brio entre los diversos factores de la producción, ya que de -
no llevarse a cabo dicha revisión causaría un desequilibrio en
tre dichos factores en perjuicio de los trabajadores.

FECHA SEÑALADO PARA LA HUELGA

La Huelga que anunciamos deberá estallar al --
término de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo en lo
correspondiente al Tabulador de Salarios anexo al mismo, que -
es el día 31 de diciembre de 1993 a las 24 horas, en caso de -
que no sean satisfechas nuestras justas peticiones, se llevará
a cabo el movimiento de Huelga antes anunciado.

D E R E C H O

Invocamos lo dispuesto en las fracciones XVI,
XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional que establece --
respectivamente, el derecho de los obreros de coaligarse en de
fensa de sus intereses, así como el derecho de huelga y la lí
citud de ésta, cuando tenga por objeto lo anteriormente cita--
do.

En cuando a la procedencia de la Huelga son --
aplicables los artículos 399 bis, 419 bis, 450 fracciones I y
VII, 920 y demás relativos y aplicables a la Ley Federal del -
Trabajo.

A T E N T A M E N T E
" POR LA EMANCIPACION DE MEXICO"
México, D. F., a 20 de julio de 1993.
POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
EL SECRETARIO GENERAL.

SERGIO VALDEZ JUAREZ.

POR REVISION GENERAL

a).-- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Como se hizo mención en el punto anterior las condiciones de trabajo y las necesidades de los trabajadores - han sido deferentes de acuerdo a la época en que se realizan y la Huelga en la actualidad la Ley concede el derecho de solicitar la Revisión General al Contrato Colectivo de Trabajo como al Contrato Ley (éste se analizará con posterioridad), que - de igual manera puede ser solicitada ésta revisión por los obreros o por los patrones con la finalidad de evitar un desequilibrio entre los diversos factores de la producción.

Generalmente y de hecho es el sector laboral - quien ejercita el Derecho de Huelga con motivo de la Revisión General al Contrato Colectivo de Trabajo al término de su vigencia, para así lograr mantenerlo de acuerdo a las circunstancias en que desarrolla la prestación de sus servicios en los diferentes centros de trabajo. Ya que la obligatoriedad para ambas partes de la Revisión General del mencionado contrato se da de acuerdo al artículo 397, el cual señala que: " El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399. " Asimismo éste artículo cita lo siguiente:

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

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

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

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

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

Debiendo realizar esta solicitud mediante el Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga al centro de trabajo en que es aplicable y señalando en el mismo las cláusulas que deben ser modificadas, derogadas o en su caso el establecimiento de nuevas cláusulas sobre las que deberá fundarse para la prestación de servicios dentro de la empresa, así como los derechos, obligaciones y prestaciones que deben regular por medio del contrato colectivo en revisión, asimismo se debe estar a las normas que establece el artículo 398 de la referida Ley, el cual ya se transcribió con anterioridad.

El ejercicio del Derecho de Huelga con motivo de la revisión contractual en su clausulado, es una medida para asegurar la vigencia o actualización de los derechos y prestaciones conseguidas por los trabajadores a través de todas las épocas, deberá continuar en los mismos términos que establece la Ley, ya que en caso de que como lo solicitan constantemente los patrones que tales revisiones contractuales deberán ser por lo menos cada cuatro años, lo que implicaría un retroceso en la Legislación Laboral en perjuicio de los trabajadores.

b).- CONTRATO LEY

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 establece que: " Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer

las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

El Contrato-ley es una modalidad del Contrato Colectivo de Trabajo ordinario, ya que fué creado para regir en una o más empresas, o una o más entidades federativas de nuestro territorio nacional con el propósito de unificar las condiciones de trabajo a nivel nacional respecto de alguna rama de la industria, llamese textil, hulera, etc., para que el trabajador de determinada industria encuentre en cualquier parte de la República Mexicana las mismas condiciones, prestaciones, obligaciones y derechos inherentes al Contrato-ley que deberá ser aplicado a esa industria y con ello fortificar la unión de los trabajadores en todo el territorio nacional y en un momento dado a nivel internacional.

El ejercicio del Derecho de Huelga con motivo de la Revisión General del Contrato-ley puede ser solicitado por los representantes de los trabajadores o de los patrones de acuerdo al artículo 419 que preceptúa:

Artículo 419. En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

Mediante el Procedimiento de Huelga establecido en el capítulo anterior y de igual manera a diferencia del Contrato Colectivo de Trabajo ordinario deberá ser presentado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mediante la -- Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Implicando asimismo, que la revisión al clausulado a dicho contrato tenga de igual manera la finalidad de -- mantener actualizado y acorde a las necesidades de las determinadas ramas de las diferentes industrias, en relación con los derechos de los trabajadores que son afectados en tales contratos.

En la Revisión General del Contrato Colectivo de Trabajo como del Contrato-ley, al igual que en la Revisión Salarial si no es solicitada la revisión por ninguna de las -- partes mediante el ejercicio del Derecho de Huelga traerá como consecuencia la prorroga de los respectivos contratos, por un período igual al que se hubiese fijado para su duración tal y como lo establecen los artículos 400 y 420 de la Ley de la Materia para cada uno de ellos. Y para que pueda apreciarse lo

que realmente se maneja en la práctica respecto de la interpretación de una revisión al clausulado de dichos contratos, a -- continuación se transcribe el siguiente Emplazamiento a Huelga por Revisión Contractual.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL
Y SUS DERIVADOS, AGENTES DE COMERCIO, VENEDORES VIAJEROS
PROPAGANDISTAS E INFLUJORES DE VENTAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA

ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE -
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR REVISION GENERAL
AL CONTRATO COLECTIVO DE TRA-
BAJO.

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
DISTRITO FEDERAL.

SERGIO VALDEZ JUAREZ, en mi carácter de Secretario General del Sindicato que al membrete se expresa, personalidad que acredito en términos de la copia certificada de la - Toma de Nota del Comité Ejecutivo Nacional en funciones, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación con los estatutos certificados, documentos que anexo al - presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el de las Calles de Francisco Sarabia # 562, 5° piso, Colonia San Felipe en México, D. F., -- otorgando el poder más amplio que en derecho proceda y sea necesario para aquellos actos en los que se requiere de cláusula especial de acuerdo con la Ley y nuestros estatutos, inclusive para consistirse del presente Pliego de Peticiones en caso de - que así convenga a los intereses de los trabajadores, para que tramiten todo lo relacionado a los C. LICs. JULIO SANDOVAL RAMIREZ, FRANCISCO GOMEZ HUERTA y JOSE LUIS RESENDIZ CONTRERAS, ante Usted como mejor proceda en derecho comparezco y expongo:

Que de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 450 fracciones I, II y VII, 920 fracciones I y II, y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, vengo a -- presentar Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Revisión General al Contrato Colectivo de Trabajo, al C. Representante Legal de la empresa denominada " COMPANIA ABASTECEDORA, S. A. DE C. V. ", y/o quien resulte propietario o respon-

sable de dicha fuente de trabajo, que se encuentra ubicada en Calle Clavel # 176, Colonia El Pedregal, en esta Ciudad, debiendo ser notificado y emplazado a juicio en el domicilio que ha sido señalado anteriormente (misma que se dedica al corte y confección de ropa en general).

Solicito atentamente se corra traslado de acuerdo a lo establecido por el artículo 921 de la Ley de la Materia, de dicho Emplazamiento a la empresa antes citada y señalando día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de Conciliación a que se refieren los artículos 926 y 927 de la referida Ley, siguiéndose los trámites legales correspondientes.

Por lo anteriormente expuesto;

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

UNICO.- Tenermo por presentado en términos del presente escrito y documentos que se acompañan, reconociéndome la personalidad con la que me ostento, así como a los profesionistas que se mencionan en el cuerpo del presente ocuro, a quienes otorgue poder y sea proveído de conformidad con lo antes solicitado.

A T E N T A M E N T E
" POR LA EMANCIPACION DE MEXICO "
México, D. F., a 20 de julio de 1993.
POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
EL SECRETARIO GENERAL.

SERGIO VALDEZ JUAREZ.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL
Y SUS DERIVADOS, COMERCIANTES DE COMERCIO, VENEDORES VIAJEROS,
PROPAGANDISTAS E INFLUENCEROS DE VENTAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA

ASUNTO: SE REMITE PLIEGO DE -
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR REVISIÓN GENERAL
AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA
DENOMINADA "COMPAÑIA ABASCEDORA, -
S. A. DE C. V.", Y/O QUIEN RESULTE -
PROPIETARIO O RESPONSABLE DE DICHA -
FUENTE DE TRABAJO, LA CUAL SE ENCUEN-
TRA UBICADA EN CALLE CLAVEL # 176, -
COLONIA EL PEDREGAL EN MEXICO, D. F.
(LITSA QUE SE DEDICA AL CORTE Y CON-
FECCION DE ROPA EN GENERAL).

SERGIO VALDEZ JUAREZ, en mi carácter de Secretario General del Sindicato que al membrete se expresa, con personalidad debidamente acreditada antes ésta H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ante Usted con el debido respeto me permito manifestar lo siguiente:

Que a nombre y representación de los trabajadores miembros de éste Sindicato, los cuales prestan sus servicios dentro de esa empresa, vengo a presentar Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga por Revisión General al Contrato Colectivo de Trabajo. Damos aviso de que realizaremos un movimiento de huelga en caso de que no sean satisfechas nuestras justas peticiones.

P E T I C I O N E S

1.- Cláusula 3.- El patrón proporcionará a sus trabajadores los utiles y herramientas necesarias para el buen desempeño de sus labores.

Solicitamos de la empresa que a los sectores de corte, tintorería y acabado, se les de el importe del valor de la leche que la empresa se compromete a proporcionar, dicha cantidad de dinero deberá incrementarseles en sus sobres de pago.

2.- Cláusula 5.- Convienen las partes en que --

los salarios que perciban los trabajadores como pago a sus servicios serán los consignados en el tabulador de salarios del presente contrato.

Nuestra petición es, que sea incrementado el salario de todos y cada uno de los trabajadores hasta en un 40% en todas y cada una de las categorías consignadas en dicho tabulador de salarios.

3.- Cláusula 7.- El patrón se compromete, independientemente de las cantidades que correspondan a los deudos de los trabajadores en caso de muerte de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social en proporcionar a los beneficiarios del trabajador que fallezca estando a su servicio la cantidad de N\$ 1,000.00 por muerte natural y N\$ 2,000.00 por muerte accidental.

Solicitamos sea modificada la presente cláusula y que sea de la siguiente manera, por muerte natural ----- N\$ 2,000.00 y por muerte accidental N\$ 3,000.00.

4.- Cláusula 8.- Los trabajadores tendrán derecho a que se les paguen las vacaciones en términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra petición es, que se incrementen a dicha cláusula el número de días pagados por los de descanso, esto es, un año seis días de descanso con el pago de ocho días, dos años ocho días de descanso con el pago de diez días, tres años diez días de descanso con el pago de doce días y así sucesivamente, de igual manera solicitamos se aumente la prima vacacional del 40 al 50%. Y se nos concedan como días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los días 15 de septiembre y 1º de noviembre de igual manera toda la Semana Mayor --- (Semana Santa).

5.- Cláusula 9.- La empresa se obliga a entregar a sus trabajadores antes del día 20 de diciembre el equivalente a 24 días de salario por concepto de aguinaldo conforme al artículo 78 de la Ley de la Materia.

Nuestra petición es, que se incrementen seis días más al aguinaldo, esto es que nos sean pagados 30 días de salario.

6.- Cláusula 11.- Cuando el Sindicato designe a algún trabajador para el desempeño de alguna comisión, el patrón concederá el permiso correspondiente por el tiempo que dure dicha comisión, y hasta por cuatro comisiones al año como máximo, obligándose la Empresa a pagar el primer día de cada -

una de las cuatro comisiones.

Nuestra petición consiste, en que dichas comisiones sean con goce de salario íntegro.

7.- Cláusula 13.- La Empresa proporcionará dos uniformes y dos pares de zapatos al año, debiendo ser entregados un uniforme y un par de zapatos en el mes de abril, y el otro uniforme y par de zapatos en el mes de octubre.

Nuestra solicitud es que se de cabal cumplimiento a la presente cláusula en todas y cada un de sus partes.

8.- Cláusula 14.- La Empresa se compromete a tener las suficientes regaderas con agua caliente para el aseo de sus trabajadores, así como un botiquín debidamente expensado para proporcionar primeros auxilios.

Nuestra petición es, que la Empresa se obligue a abastecer los medicamentos que sean indicados por la oficina de seguridad en el trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a fin de que cumpla con la presente cláusula.

9.- Cláusula 15.- La Empresa se obliga a proporcionar la cantidad de N\$ 500.00 anuales, el día 3 de enero de cada año para el inicio de la caja de ahorros de sus trabajadores, cantidad misma que no será devuelta y que será repartida proporcionalmente, junto con los intereses que genere, entre todos y cada uno de los socios que forman parte de la caja de ahorro.

Nuestra solicitud es, que se incremente dicha cantidad por N\$ 1,500.00 más, esto es que se inicie la caja de ahorros de los trabajadores con la cantidad de N\$ 2,000.00 los cuales serán aportados íntegramente por la Empresa. Asimismo que se de inicio al fondo de ahorro con un descuento del 10% sobre el salario de los trabajadores, dicho descuento deberá ser realizado por la Empresa quién aportará una cantidad igual, mismas que sumadas deberán ser entregadas a los trabajadores antes del día 20 de diciembre.

10.- Cláusula 16.- La Empresa proporcionará al trabajador dos días de descanso con goce de sueldo, cuando la esposa de alguno de los trabajadores de a luz, previo comprobante del Instituto Mexicano del Seguro Social. Igualmente entregará la cantidad de N\$ 50.00 al trabajador.

Nuestra petición es, que sea incrementada la cantidad de N\$ 50.00, más N\$ 250.00, esto es que la Empresa ayude a todos y cada uno de los trabajadores con la cantidad

de N\$ 300.00, para gastos de alumbramiento de sus esposas.

11.- Cláusula 17.- La Empresa se compromete a dar un premio anualmente por puntualidad en la siguiente forma:

CERO FALTAS	SEIS DIAS DE SUELDO MAS UN SEPTIMO.
UNA FALTA	CINCO DIAS DE SUELDO.
DOS FALTAS	CUATRO DIAS DE SUELDO.
TRES FALTAS	TRES DIAS DE SUELDO.
CUATRO FALTAS	DOS DIAS DE SUELDO.

Después de cinco faltas el trabajador no tendrá derecho al premio de asistencia. En estos premios contarán -- las incapacidades de más de cuatro días y seguirán teniendo derecho al premio, las incapacidades deberán ser del Instituto Mexicano del Seguro Social. Los permisos conseguidos con goce o sin goce de sueldo, se computarán como faltas para el premio.

Nuestra solicitud es, que dicho premio de puntualidad sea mensual y sea agregado un día más respecto de la asistencia.

12.- Cláusula 21.- En los casos de que fallezca algún familiar de primer grado (padres, esposa e hijos), de cualquier trabajador de la Empresa, ésta se obliga a otorgar una ayuda económica de N\$ 500.00 y dos días de permiso con goce de salario, si el fallecimiento ocurre dentro del Area Metropolitana, y tres días de permiso con goce de salario, si el fallecimiento ocurriese fuera del Area Metropolitana, previa presentación del acta de defunción correspondiente.

Nuestra petición es, que sea incrementada la -- ayuda económica en N\$ 500.00 más, esto es, que se nos ayude -- con la cantidad de N\$ 1,000.00 en el presupuesto antes citado.

13.- Cláusula 23.- La Empresa se compromete a pagar salario doble a sus trabajadores cuando hagan trabajos foráneos, asimismo les proporcionará la cantidad de N\$ 100.00 para viáticos.

Solicitamos que se aclare la cláusula arriba -- citada en el sentido de que son N\$ 400.00 por concepto de viáticos.

14.- Asimismo solicitamos que se nos proporcione una despensa mensual por la cantidad de N\$ 100.00 en efecti

tivo. De igual manera se realice una recategorización de salarios en escalafón.

15.- También solicitamos de la Empresa un incremento salarial del 40 % del tabulador de salarios del Contrato Colectivo de Trabajo.

O B J E T O D E L A H U E L G A

La Huelga que anunciamos tiene por objeto el -- señalado en las fracciones I, II y VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en exigir la revisión general del Contrato Colectivo de Trabajo al término de su vigencia, y de esa manera conservar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, ya que de no llevarse a cabo dicha revisión causaría un desequilibrio entre dichos factores -- en perjuicio de los trabajadores.

F E C H A S E Ñ A L A D A P A R A L A H U E L G A

La Huelga que anunciamos deberá estallar al término de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, esto es a las 12:00 horas del día 1º de enero de 1994, independientemente de la fecha en que sea notificada la empresa del presente emplazamiento a huelga, por revisión al contrato antes citado, en caso de que no sean satisfechas nuestras justas peticiones.

D E R E C H O

Invocamos lo dispuesto en las fracciones XVI, - XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, que establece -- respectivamente, el derecho de los obreros de coaligarse en defensa de sus intereses, así como el derecho de huelga, y la limitación de ésta, cuando tenga por objeto el anteriormente citado.

En cuanto a la procedencia de la huelga son --- aplicables los artículos 440, 441, 442, 447, 450 fracciones I, II, y VII, 920, 924 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

A T E N T A M E N T E
" POR LA EMANCIPACION DE MEXICO "
México, D. F., a 20 de julio de 1993.
POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

BERGIO VALDEZ JUAREZ.

CAPITULO CUARTO

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

Y SUS EFECTOS

LA OMISION DE LA HUELGA SOLIDARIA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La reglamentación de la Huelga por Solidaridad ha sido objeto de estudio por los doctos del Derecho Laboral, quienes han sostenido diferentes puntos de vista en relación a su legalidad y procedencia tanto en la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, como en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que hay quienes — afirman que la Huelga por Solidaridad no busca la solución de algún conflicto surgido entre trabajadores y patrones en donde se realice el movimiento solidario, ya que no existe diferencia alguna entre los intereses de los trabajadores y los del capital, en consecuencia no existe desequilibrio alguno entre los diversos factores de la producción.

Por esto en los años anteriores a la promulgación de la Constitución de 1917, los movimientos huelguísticos sin base legales ocurrieron en circunstancias muy diferentes a las que se dan hoy en día, ya que en esas épocas realizaban — sus movimientos de huelga los trabajadores de un Estado y en particular de una sola rama de la industria como son los casos

de los movimientos más fuertes a nivel nacional, tales como el de Cananea, Río Blanco, Real del Monte, etc., en los que tenían única y exclusivamente un solo patrón o propietario todas las empresas de la región en la rama textil, mineral u otra, -- por lo que los obreros se vieron en la necesidad de unirse y -- presionar al dueño del capital que en esa época monopolizaba -- determinada rama de una industria, con la finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo y salario, por eso con el progreso de la industria surgen diversas naturalezas de trabajo -- en la empresa, y por ende aparecen nuevos centros de trabajo -- con diferente giro o materia de explotación, y con ello los -- legisladores se vieron en la necesidad de elaborar una legislación distinta a la que prevalecía en la época, así en la Exposición de Motivos del Proyecto del Capítulo del Trabajo y Previsión Social respecto al ejercicio del Derecho de Huelga citaba:

" La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados para trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible de los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (la huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia. " ¹

De la Exposición de Motivos dio lugar a la redacción de las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, 1984, págs. 575, 576.

y que a la letra dice:

" Art. 123. El Congreso de la Unión, sin con--
travenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el
trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, em-
pleados domésticos y artesanos, y de una manera general, sobre
todo contrato de trabajo:

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan
por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores
de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los
del capital. En los servicios públicos será obligatorio para
los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a -
la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada pa-
ra la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas
como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas
ejerciera actos violentos contra las personas o las propieda--
des, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los -
establecimientos y servicios que dependan del Gobierno; " ²

En las que se reconoce el derecho de los traba-
jadores para el ejercicio de la huelga y la licitud de la mis-
ma, también autorizaba a las Legislaturas de los Estados a ex-
pedir leyes sobre el trabajo de acuerdo a las necesidades de -
cada región, siempre y cuando no fueran a contravenir la esen-
cia del propio artículo constitucional.

Como podemos observar de la Exposición de Moti-
vos para la realización del artículo 123 constitucional, es ob-
vio que las diferentes industrias necesitaban de una reglamen-

² TENA RAMIREZ, Felipe, *Leyes Fundamentales de México*, --
(1808-1982), Edit. Porrúa, México, 1978, pág. 872.

tación laboral adecuada a sus exigencias, toda vez que constantemente aparecieron nuevos centros de trabajo con distinta materia de explotación en donde las circunstancias de trabajo no eran las mismas, a excepción de un salario acorde a la actividad desempeñada, en tales fuentes de trabajo laborarían variedades de grupos de obreros en lucha por diversas mejoras en sus respectivas condiciones de labor, por lo que el Constituyente de 1917 faculta a los Estados integrantes de la República Mexicana a expedir leyes del trabajo adecuadas a sus necesidades y omitiendo en el artículo 123 constitucional la Huelga por Solidaridad, ya que lo que se pretendía en esa época era mantener activas las fuentes de labor en beneficio del sector obrero, así como conservar un equilibrio entre los diversos factores de la producción y armonizando los derechos del trabajo con los del capital y evitar así, perjudicar a las empresas que funcionarán bajo condiciones favorables tanto de los trabajadores como del empresario, ya que en caso de solidarizarse los trabajadores de una empresa normal con los de una factoría en conflicto, lo único que se lograría es perjudicar a los primeros, así como a la fuente de trabajo y directamente a los intereses del capital ocasionando con ello un desequilibrio en la propia empresa para pretender resolver el conflicto de otros, por lo que el Constituyente de 1917 acierta al no incluir al Derecho de Huelga por Solidaridad en su artículo 123.

En tal situación le fueron realizadas reformas al artículo 123 constitucional en su primer párrafo en el mes de septiembre de 1929 y posteriormente a la fracción XVIII en diciembre de 1938, disposiciones en que la actualidad siguen vigentes y que citan textualmente:

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

Con lo que tenemos de nueva cuenta que el Congreso de la Unión se reserva para sí mismo la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, reiterando en la omisión de incluir la Huelga por Solidaridad, toda vez que las necesidades de los trabajadores en las diversas industrias serían totalmente diferentes. Teniendo con ello un acierto más de acuerdo a los motivos que se señalarán en el siguiente punto, siendo que la Huelga Solidaria se aparta de su finalidad primordial, que es la de resolver un conflicto suscitado entre los trabajadores de determinada empresa para con su patrón, más no por simpatía unirse a un conflicto muy ajeno a sus propios intereses de acuerdo a la época y circunstancia en que se den.

" La huelga aparece inicialmente como un hecho con proyecciones de la espera del derecho y en ciertos casos -- su estructura jurídica se ha debido a concepciones logradas como consecuencia de una época dada, sin que sea posible fijar --

una regulación idéntica para distintos tiempos, en relación a los diversos países. " ³

Con esta concepción que tiene el Maestro Guillermo Cabanellas respecto de la naturaleza de la Huelga y con la que desde mi particular punto de vista coincido, la Huelga por Solidaridad no se ha dado en la actualidad como se dió en sus orígenes.

BASE LEGAL DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

Como se vio en el punto anterior que el Congreso Constituyente de 1917 al expedir el Artículo 123 de Nuestra Carta Magna, en el que facultaba a las legislaturas de los Estados para despachar leyes sobre el Trabajo, de acuerdo a las necesidades de cada región, los Estados por conducto de sus respectivos órganos comenzaron a legislar en materia laboral, para efecto de regular las relaciones obrero-patronales en sus respectivas entidades federativas, lo que era indispensable de acuerdo a las necesidades privativas de esa época, para con esto lograr en parte la reivindicación económica de la clase obrera. Teniendo como antecedente de todas ellas la expedida con anterioridad al Constituyente de 1917 la promulgada por el General Salvador Alvarado, Gobernador del Estado de Yucatán el día 11 de diciembre de 1915 y la cual plasmaba por vez primera el ejercicio del Derecho de Huelga por conducto de los trabajadores y apreciándose en su artículo 120 que mencionaba:

" Art. 120. La huelga, el paro de obreros es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o ha--

³ CABANELLAS, Guillermo, Los conflictos de trabajo y su solución, Editorial Heliasta S. R. L., Buenos Aires, 1979, --- pág. 41.

biendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejen tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia, o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir con las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patrones se define de igual manera - invirtiendo los términos de la definición anterior. " ⁴

Apareciendo también por primera vez la Huelga - por Solidaridad con la finalidad única y exclusivamente de ayudar a empleados de otros patrones y posteriormente con el fundamento constitucional de Nuestra Carta Magna de 1917 donde facultaba a las Legislaturas de los Estados a expedir leyes sobre materia laboral y de las cuales se señalan las siguientes:

En el Estado de Veracruz se da la Ley del Trabajo con fecha 14 de enero de 1918 y que citaba en su artículo - 154, la huelga puede tener por objeto:

Fracción III.- Apoyar otra huelga lícita.

Ley del Trabajo del Estado de Nayarit de 25 de octubre de 1918.

Art. 155.- La huelga puede tener por objeto:

Fracción III.- Apoyar otra huelga lícita.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Editorial Botas, México, 1950, pág. 106.

Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado - de Sonora de 12 de abril de 1919.

Art. 95.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo - con los del capital, en los casos siguientes:

Fracción III.- Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.

Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa de 15 de Julio de 1920.

Art. 95.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo - con los del capital, en los siguientes casos:

Fracción III.- Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.

Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila de 13 de octubre de 1920.

Art. 141.- La huelga puede tener por objeto:

Fracción IV.- Apoyar otra huelga lícita.

Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 - de noviembre de 1921.

Art. 179.- La huelga puede tener por objeto:

Fracción IV.- Apoyar otra huelga lícita.

Ley del Trabajo del Estado de Campeche de 30 de noviembre de 1924.

Art. 208.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo - con los del capital, en los siguientes casos:

Fracción V.- Cuando se haga necesario apoyar -- por solidaridad toda huelga decretada por trabajadores.

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1925.

Art. 195.- La huelga puede tener por objeto:
Fracción IV.- Apoyar otra huelga lícita.

Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo -- primero del Artículo 4 Constitucional en el Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927.

Art. 114.- No podrá declararse una huelga sin antes haber sido considerada lícita por la Junta Central de -- Conciliación y Arbitraje.

Art. 115.- Para los efectos del artículo anterior se considerarán huelgas lícitas:

Fracción IV.- Las que tengan por objeto apoyar otras huelgas lícitas, por solidaridad con otros gremios de -- trabajadores.

Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928.

Art. 112.- La huelga puede tener por objeto:
Fracción III.- Apoyar otra huelga lícita por -- solidaridad de gremios, que la hayan declarado antes.

En las legislaturas de todos los Estados antes mencionados encontramos comunmente que apoyaban la Huelga por Solidaridad contraviniendo al Constituyente de 1917 y en especial al artículo 123 y de acuerdo a la Exposición de Motivos -- era el de mantener el equilibrio entre los diversos factores -- de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y siendo que en las fuentes de trabajo de los --- huelguistas solidarios no existía conflicto alguno y sí por el contrario con el apoyo tendía a desequilibrar la armonía existente en el centro de trabajo, deparando un perjuicio esta --- huelga tanto para el patrón como para el obrero mismo.

Al ser emitidas diferentes legislaciones laborales a lo largo del Territorio Nacional nos encontramos con una gran diversidad de criterios, los mismos que irían en detrimento del sector trabajador, hasta que por reforma constitucional de fecha 31 de agosto de 1929 se decreta que es facultad exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo y expedir la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de nuestra Constitución.

" La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto en el año de 1931, el cual fué enviado al Congreso de la Unión por el Presidente de la República, Don Pascual Ortiz Rubio, éste proyecto con algunas modificaciones se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó - el 18 de agosto de 1931, bajo la denominación de " Ley Federal del Trabajo ". "

5

Esta Ley en su artículo 260, y en especial en - su fracción IV, establece el apoyo a una huelga, no obstante - que de la Exposición de Motivos manifiesta:

" 42.- La huelga llamada por solidaridad o por simpatía se considera también como una suspensión ilícita del trabajo si los obreros no tienen queja contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia. "

6

Con todo y ello apareció la Huelga por Solidaridad en la fracción IV del artículo 260, continuando su contradicción con la esencia de la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución General.

⁵ Ibid., págs. 221 y 222.

⁶ Ibid., pág. 223.

Posteriormente el 1º de abril de 1970 es decretada la Ley Federal del Trabajo que en la actualidad es la que nos rige y que en su artículo 450 cita:

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

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

Con lo que podemos notar que aparece de nueva cuenta en la fracción VI del artículo antes transcrito la figu

ra de la Huelga por Solidaridad, siendo ésta la base legal de tal institución, la que a mi parecer resulta incongruente con el objeto primordial que tiene el Derecho de Huelga, que es el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la - producción, armonizando los derechos del trabajo con los del - capital, tal y como lo menciona la fracción 1^a del artículo ya señalado en relación con la fracción XVIII de la Constitución General del País, ya que los trabajadores solidarios no tienen conflicto alguno que resolver en la fuente de trabajo propiedad del patrón, sino única y exclusivamente demostrar simpatía a determinado grupo de obreros en huelga.

Teniendo en jerarquía legislativa la Constitución, Leyes Federales y Tratados Internacionales, Leyes de los Estados y reglamentos, en ese orden encontramos que el fundamento legal de la institución que nos ocupa es el de un Código Federal sin base jurídica en nuestra Constitución Nacional.

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD EN LA ECONOMIA

La Huelga por Solidaridad es aquella que tiene por objeto apoyar otros movimientos de huelga que han cumplido con los requisitos legales, (conforme a lo dispuesto por el - artículo 450 en lo referente a fondo, artículo 451 a mayoría y el artículo 920 a la forma en que debe ser presentado, de --- acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo).

El reconocimiento de este derecho a la clase -- trabajadora por parte del Estado ha sido controvertido constan- temente por los representantes del sector patronal, así como - por algunos estudiosos del Derecho Laboral, quienes afirman -- que tal institución es contraria a las disposiciones constitu- cionales y muy especialmente al artículo 123, afirmando que el

movimiento solidario no busca la solución de un conflicto surgido entre trabajadores y patrones, toda vez que no existe desequilibrio alguno entre los factores de la producción y por ser éste el único objeto para declarar un movimiento huelguístico de acuerdo a lo citado en los preceptos legales antes invocados, dicho movimiento es contrario a nuestra Constitución Federal, manifestando en este sentido su opinión el Licenciado Carlos Roel:

" La Ley Federal del Trabajo, en contradicción con el mismo artículo 123, admite las llamadas Huelgas por Solidaridad. Es de advertir que el proyecto enviado por el Ejecutivo, no se las permitiría. El párrafo 42 de la Exposición de Motivos dice: si los obreros no tienen queja contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, (¿ y los que origina en la sociedad ? preguntamos), sobre todo porque, no habiendo conflicto que resolver, no podría el patrón apelar a la Junta para que diera solución pacífica a la controversia. " ⁷

Ya que todos sabemos que la única fuente de riqueza que existe en el mundo es el trabajo humano y todo el capital acumulado en él, proviene de ese trabajo que es la actividad principal del hombre, en el sentido de que para procurarse de los satisfactores necesarios para su subsistencia, éste ha debido desarrollar iniludiblemente un esfuerzo físico determinado, por esto es que " las grandes riquezas se acumulan en forma ilimitada, traeran como lógica consecuencia el crecimiento de los conflictos obrero-patronales, " ⁸

⁷ ROEL, Carlos, Estado de Derecho de Huelga, Edit. Stylo, México, 1942, págs. 42, 43.

⁸ PORRAS LOPES, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, -- Edit. Porrúa, México, 1975, pág. 219.

Toda vez que el trabajo es una actividad que va aparejada con el desarrollo de la humanidad y como condición de existencia de ella misma, dentro de esta actividad ha surgido la huelga que es consecuencia del inevitable progreso del capitalismo, entre cuyos productos están los instrumentos de producción y el hecho de que el obrero este desprovisto de éstos instrumentos lo transforma en un elemento más de dichos medios, percibiendo un salario a cambio de su fuerza de trabajo insuficiente para compensarla, teniendo con esto los patrones a su disposición la fuerza obrera y el otorgamiento del salario, siendo únicamente para mantener al sector obrero en condiciones de seguir siendo explotados.

De lo anterior desprendemos que la lucha entre el trabajo y el capital se acentúa cada vez más, a tal grado que puede provocar serios trastornos a la colectividad en general, pues, " ... estamos conscientes de que un debate sobre la huelga entre el capital y el trabajo es un imposible más entre una sociedad dividida en clases sociales, porque el primero siempre ha exigido se le deje crecer sin importarle el hombre, mientras que el segundo quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos. " ⁹

Es por esto que en estos momentos si las huelgas solidarias se dieran en la práctica serían de gran trascendencia para la economía nacional, ya que serían realizadas en detrimento de la finalidad que siempre ha buscado la huelga en su eterna lucha por conseguir mejores condiciones de vida y de trabajo para el sector productivo, toda vez que con las jornadas de trabajo que se perdieran a causa de un movimiento solidario, repercutiría en nuestra ya dividida sociedad, siendo un peligro para la paz y seguridad pública, al realizarse tal huelga

⁹ CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1981, Tomo II, págs. 585, 586.

ga en empresas y entidades de gobierno como son: Teléfonos de México, Transporte Público Federal, Sistema de Transporte Colectivo y otras.

Como hemos podido observar la Huelga por Solidaridad continua vigente en la Ley Federal del Trabajo pero -- únicamente en forma teórica donde se ve la posibilidad de que pueda darse, ya que en la práctica de llevarse a cabo un movimiento con tal característica perjudicaría la economía de una entidad federativa y en determinado momento a la misma Nación, ya que los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio sino únicamente pretenden apoyar la solicitud de intereses --- ajenos de otros sectores laborales y con diferentes necesidades de mejoramiento en sus condiciones de trabajo, con lo que nos estaríamos a que los obreros solidarios únicamente pretenden simpatizar con otro grupo de asalariados, sin darse cuenta que al dejar de laborar en el centro de trabajo en que se desempeñan, ocasionan graves perjuicios económicos tanto al patrón como a ellos mismos, ya que la finalidad del ejercicio -- del Derecho de Huelga es el de mantener en equilibrio los diversos factores de la producción conservando en armonía los derechos del trabajo con los del capital, y aún que los obreros demuestren simpatía por un determinado movimiento de huelga -- rompen con el régimen de derecho a que esta sujeta ésta institución (huelga).

" Los huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos de fondo, forma y procesales, impuestos por la Ley a todas las huelgas: objeto; mayoría de los trabajadores de la huelga solidaria en la empresa a la que pertenecen; forma escrita y requisitos del emplazamiento; y respeto y cumplimiento de los deberes del período de pre-huelga. " ¹⁰

¹⁰ CUEVA, Mario de la, ob. cit., pág. 683.

Que de llevarse a cabo rompería el centro ju-
rídico y como se ha visto en la actualidad, nos damos cuenta
que en la práctica no se da el movimiento de huelga por soli-
daridad, ya que muy difícilmente los trabajadores que apoya-
rán algún movimiento atentaría en contra de sus propios inte-
reses, toda vez que dejarían de percibir sus salarios normal-
mente, así como las prestaciones inherentes a su relación la-
boral afectando directamente a la economía de su hogar entra-
tándose de un solo obrero, pero como hemos tenido la experien-
cia a través de la historia del movimiento de la huelga, otra
de sus finalidades es la de lograr la unión del sector obrero
en todas las diferentes ramas de la industria, tal y como lo
cita el Maestro Mario de la Cueva en los siguientes términos:

" La doctrina obrera funda la huelga por soli-
daridad en la Teoría de la Unidad y Responsabilidad Solidaria
de cada una de las clases sociales frente a la otra. Con ba-
se en esta idea el movimiento sindical afirma que los trabaja-
dores deben unirse y apoyarse los unos a los otros en la lu-
cha social contra el capital: cada huelga es una lucha par-
cial del proletariado que debe apoyarse y defenderse por to-
dos los trabajadores y por todos los sindicatos. " ¹¹

Siempre y cuando no se aparte de los fines pa-
ra los cuales fué creada, esto es, en beneficio del sector --
obrero y en pro del engrandecimiento de la Nación en todos --
sus órdenes.

EFFECTOS DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

Al llevar a cabo un movimiento de Huelga por -
Solidaridad los trabajadores de una fuente de trabajo mostran

¹¹ Ibid., págs. 683 y 684.

do simpatía con otros compañeros de otra empresa en conflicto, tendríamos como uno de los efectos de dicha huelga, el de obligar por conducto de los patrones subsidiarios a influir - sobre el propietario de la empresa en conflicto (principal) con la finalidad de que éste acceda a las peticiones de sus obreros. Tal situación trae como beneficio el reestablecimiento del equilibrio entre los diversos factores de la producción de la empresa en cuestión, pero a su vez trae aparejado un perjuicio para la factoría de los asalariados simpatizantes, en virtud de que se rompe la armonía entre los derechos del trabajo con los del capital, ya que en ese centro de labor el patrón se entiende de que esta cumpliendo con proporcionar a los trabajadores las condiciones necesarias para poder desempeñar sus labores satisfactoriamente y los obreros - al dejar de trabajar, dejan de producir en perjuicio tanto de ellos como del patrón.

Consecuentemente al apoyar un grupo de trabajadores a otro de diversa empresa parando su fuente de trabajo, nos damos cuenta de que la factoría en conflicto sus trabajadores no perciben salario alguno durante el tiempo que dure el movimiento de huelga, ya que los mismos están sujetos al laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y que este conociendo del asunto, si ésta resolviera en favor de los trabajadores de la huelga principal, la empresa estaría obligada a pagar los salarios caídos que dejaron de percibirse durante el tiempo que duro el conflicto, no así los trabajadores que mostraron solidaridad por la lucha principal dejando de laborar en su centro de trabajo, ocasionándose de tal manera un perjuicio de carácter económico, ya que su patrón no está obligado a realizar el pago de los salarios caídos, por lo que podemos darnos cuenta que en la práctica el sector obrero es más conciente respecto de adherirse a un movimiento de huelga que no le afecta y sí por el contrario demuestra su solidaridad con sus compañeros de clase realizando aportaciones de carácter económico y en algunas ocasiones en

especie, proporcionando alimentos a los compañeros que se encuentran en esas situaciones, por virtud de que si parará en su empresa implicaría la pérdida de salarios poniéndolo en una situación delicada, ya que el obrero vive al día y al mostrar solidaridad con determinado grupo carecería de recursos para sostener a su familia.

Un hecho que se da como efecto de la Huelga -- por Solidaridad en la actualidad, es el de utilizarla como -- instrumento político en nuestro país, podemos observar en -- tiempo de elecciones que las grandes organizaciones sindicales están adheridas a determinado partido político para obtener al -- gún cargo que pudiera ser el de Diputado Local, Diputado Federal y hasta el de una gubernatura apoyados en el manejo y control de las grandes masas de trabajadores agremiados a dichos sindicatos.

En el mismo sentido opina el Licenciado Eucherio Guerrero, haciendo referencia que: " ... la Huelga por Solidaridad es una arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos de un país determinado. -- El escalonamiento de las huelgas puede conducir a un país, a -- un Estado de anarquía que se traduce en una verdadera subver-- sión. " 12

Como nos hemos dado cuenta que las organizaciones sindicales que existen actualmente han sido incapaces en -- la práctica para luchar al lado de los trabajadores, sabiendo que solo se han concretado ha presentar planteamientos revolucionarios teóricos, por lo que el sector laboral no ha podido hacer nada para manifestarse en plenitud por lograr una real -- huelga y no pretender únicamente ver plasmada en la Ley una vi

12 GUERRERO, Eucherio, Manual del Derecho del Trabajo, -- México, Editorial Porrúa, 1986, pág. 381.

sión utópica, como lo es la Huelga por Solidaridad que trae -- únicamente perjuicios a quienes pretenden ejercitarla en simpatía de determinado grupo en conflicto.

Sobre tal situación respecto de la Huelga por Solidaridad el Dr. Cavazos Flores sostiene:

" En cuanto a la fracción VI del artículo 450 -- relativa a las llamadas Huelgas por Solidaridad se sostiene -- que tiene como fundamento el propósito y la idea de lograr una mayor unidad y solidaridad en la clase trabajadora. México es hoy en día uno de los muy contados países que la reglamentan, pero tal hecho no puede ser motivo de especial satisfacción, -- ya que dichas huelgas en nuestro concepto siempre son inconstitucionales, por contrariar lo previsto por la fracción XVIII -- del artículo 123 de Nuestra Carta Magna, en virtud de que dichas huelgas no buscan el equilibrio de los factores de la producción en cada empresa individualmente considerada, en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser declarada existente. " 13

Siempre que se trata de interpretar las normas -- del trabajo deberá tenerse en consideración que las mismas tienen como finalidad conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales, toda vez que el trabajo es un derecho y un deber social y no un artículo de comercio, exigiendo el trabajo respeto y libertad, así como dignidad para quién lo presta debiendo efectuarse en condiciones -- que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso -- para el asalariado y su familia.

13 CAVAZOS Flores, Baltazar, Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971, pág. 324.

COMO AFECTA LA ESFERA JURIDICA DE TERCEROS

Como hemos citado en los puntos anteriores en donde el sector obrero a luchado a través del tiempo en diferentes forma para que se le reivindique y ha conseguido mejores condiciones de trabajo encuadrándose de igual manera, en una situación económica sino buena, por lo menos aceptable para que lleve tanto él como su familia un tren de vida más decolorado en comparación con los tiempos en que se inició el movimiento obrero en nuestra República Mexicana, por lo que hoy en día éste movimiento se considera como un acto normal por parte de la colectividad trabajadora y que tiene como finalidad primordial el mantener el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, finalidad misma que es justa y equitativa para el efecto de garantizar al asalariado su situación económica y un trato respetuoso en la relación laboral, viéndose encaminada en este sentido una institución jurídica como lo es el Derecho de Huelga como medio reivindicatorio de la clase obrera, teniendo en cuenta que siempre será justo y necesario cuando se persigan los fines ya citados; pero en relación a lo que señala la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo respecto de la Huelga Solidaria que es la que tiene por objeto apoyar a otros movimientos con motivo de las fracciones I, II, III, IV, V, y VII, del mismo artículo, esto es la Huelga por Solidaridad, y en relación al efecto que dicho movimiento origina afectando la esfera jurídica de terceras personas; entendiéndose que tercero es la persona que no interviene en la celebración de un acto entre particulares o bien entre los mismos, ante una autoridad judicial, ya sea que dicho acto le afecte legalmente o no. Considerando que la característica primordial de dicha situación es la no intervención judicial o extrajudicial en un acto celebrado en el cual va a salir afectado, teniendo así, que el tercero es una persona ajena a una

relación, a un conflicto, situación o controversia suscitada - entre otros, pero que a su vez tal situación repercute en el - tercero mismo.

Por lo que vemos como antecedente que el artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba que, - tanto los patronos como los obreros podrían proponer sus demandas en contra de las personas que pudieran resultar afectadas con la resolución que se diera a cualquier conflicto. La Junta se encontraba facultada de acuerdo con las actuaciones del juicio, quedando involucradas en alguna forma en que la resolución llegará a dictarse. Este estipulaba también que si un tercero interesado tenía conocimiento de una controversia laboral en la que pudiera resultar afectado, podía solicitar a - la Junta intervenir en el proceso, previa comprobación de su - interés en él; ahora bien en la actualidad la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional en su artículo 690 prescribe que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto podrá intervenir en él comprobando su interés jurídico, o bien ser llamados a juicio por la propia Junta.

Este fundamento legal garantiza a los terceros afectados en un movimiento huelguístico, ya sea en su aspecto normal o en el excepcional caso de la huelga solidaria a intervenir ante las autoridades correspondientes para la salvaguarda de sus derechos o posesiones, lo que se ve comunmente en la práctica cuando se estalla algún movimiento de huelga en las - supuestas instalaciones propiedad de determinada empresa de la que resulta que la maquinaria, herramienta, así como el predio en el que se encuentran ubicadas, son arrendadas y por consecuencia lógica-jurídica propiedad de terceras personas, quienes se ven afectadas por la mala fe o negligencia de los patronos, quienes previendo tales situaciones (movimiento de huelga) recurren a este tipo de recursos con la finalidad de que no se vea afectado en su pecunio y así por el contrario compro-

metiendo el de terceras personas, quienes por la fuerza deberán participar en determinado juicio como terceros interesados, pero con un interés propio muy distinto al suscitado en la parte principal por las partes en conflicto.

Ahora bien otra de las formas en que afecta la esfera jurídica de un tercero respecto al movimiento de huelga, ya sea en condiciones normales o por solidaridad, es aquel que se lleva a cabo en empresas o establecimientos encargados de la prestación de los servicios públicos, ya que los perjuicios que se ocasionan no se circunscriben únicamente a la persona del patrón, o de los trabajadores sino que afectan a los usuarios de esos servicios, quienes son ajenos a la relación laboral de las partes en conflicto y por consecuencia no pueden intervenir para conciliarlas y si por el contrario lo único que consiguen es el rechazo general de los usuarios y en de terminado momento de la sociedad.

Teniendo en consideración también que el movimiento de huelga por solidaridad afecta directamente la esfera jurídica de un tercero, que en este caso sería el patrón de los trabajadores solidarios, toda vez y estando en el entendido de que si en la empresa propiedad del patrón tercero afecta las relaciones laborales entre éste y sus obreros es en completa armonía, estos últimos no deberían causar perjuicio a su propio centro de trabajo con motivo de demostrar simpatía con determinado movimiento, ya que de llegar a realizarse éste se verían coartadas las garantías consagradas en los artículos 5 y 16 de nuestra Carta Magna que establecen en forma respectiva que, ninguna persona debe impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa. Y nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente que funde y motive la

causa legal del procedimiento. Teniendo como consecuencia que el patrón de los obreros solidarios deja de percibir los beneficios económicos con motivo de tal movimiento, impidiéndosele de que con éste dedicarse a producir por medio de su industria sin mandamiento por escrito alguno de autoridad competente que funde la causa.

Como se ha mencionado, quien se ve perjudicado directamente en su economía es el propio trabajador solidario así como las personas que dependen de él, ya que al no laborar no percibe salario alguno por parte de su patrón y siendo de esta manera que daña a su patrimonio familiar, así como de la persona a que esta subordinado.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Al momento de analizar el panorama histórico del movimiento obrero, si bien durante la época de la prohibición y más tarde de la tolerancia era necesaria la unión y por ende la solidaridad entre la clase trabajadora; en la actualidad la Huelga Solidaria atenta rotundamente contra la productividad y por lo tanto afecta al progreso de la Nación.

SEGUNDA.- El movimiento obrero en sus inicios estaba predestinado a que la clase trabajadora se uniera para lograr en parte su reivindicación entre la sociedad, lo cual tenía que pagar aún a costa de su propia vida, ya que como se ha visto en la actualidad sigue y seguirá siendo la parte débil en la relación laboral, no obstante que la legislación vigente intente proteger los intereses de la clase laboral.

TERCERA.- La solidaridad de los trabajadores a partir de que se dió la relación obrero-patronal se significo porque, la situación en esa época así lo requería toda vez que no existía legislación alguna en materia laboral que protegiera los intereses del obrero y sí por el contrario los dueños del capital actuaban en todo su esplendor, de ahí la necesidad del trabajador de solidarizarse para pretender una transformación del orden social y laboral en el ámbito del pueblo mexicano para que despertara el marasmo en que se encontraba inmerso.

CUARTA.- A través del recorrido histórico de la vida laboral mexicana nos hemos dado cuenta que los movimientos solidarios eran necesarios para el beneficio y superación económica y cultural del obrero, dada las circunstancias de los inicios de las luchas laborales en las cuales se tenía que sacrificar el bienestar de la familia y en un momento determinado la vida propia del trabajador, ya que no existía ley alguna que les ilpidiera apoyar a compañeros trabajadores de diversa fuente de trabajo a la propia, y sí por el contrario eran reprimidos tanto moral como físicamente.

QUINTA.- El legislador reconoce como un derecho de los obreros el declararse en huelga, pero este reconocimiento no es ilimitado sino circunscrito al propósito de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción a los siguientes preceptos legales:

Art. 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

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

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

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

Art. 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 el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga;

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

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

A este efecto el legislador señala los casos en que se supone que este propósito se obtiene e indica y enumera los motivos de huelga, por tanto es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno de los propósitos que el legislador menciona, por lo cual en la Huelga Solidaria no basta el apoyar a un grupo de trabajadores para conseguir un equilibrio en los factores de la producción, sino preservar la armonía laboral en la propia fuente de trabajo.

SEXTA.- Así tenemos que el movimiento de huelga por solidaridad no cuenta con un fundamento jurídico sólido toda vez que aún que lo contemple la fracción VI del artículo 450 de la Ley Laboral anteriormente referido, al momento de llevarse a cabo el movimiento solidario el mismo carece de los requisitos legales de procedimiento a que hace referencia el artículo 920 antes mencionado, toda vez que las actuales formas para dirimir este tipo de conflictos son muy diferentes a las que prevalecieron en la época en que se dieron las únicas huelgas solidarias.

SEPTIMA.- De la exposición de motivos para la realización del Artículo 123 Constitucional el legislador al redactar las fracciones XVII y XVIII pretendía garantizar a los obreros con el ejercicio del Derecho de Huelga un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, siendo ésta la finalidad primordial solicitada por los trabajadores; así la -

fracción VI del artículo 450 de su Ley Reglamentaria no preten de obtener tal equilibrio y si por el contrario ocasiona un -- conflicto en la fuente de trabajo de los obreros solidarios, - contraviniendo con ello el espíritu del fundamento constitucio nal.

OCTAVA.- Por lo que propongo después de ver y analizar la finalidad del ejercicio del Derecho de Huelga de - conformidad con nuestra Carta Magna, sea derogada la fracción VI en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que el movimiento solidario va en contra de los principios establecidos en la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ARAIZA, Luis, Historia del movimiento --- obrero mexicano, México, Edit. Cuauhtémoc, Tomo II, 1965.
- 2.- ARANA URBINA, Ramón, Derecho Procesal del Trabajo, Toluca, México, 1987.
- 3.- BUEN L., Nestor de, Derecho del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1985.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo, Los conflictos colectivos de trabajo y su solución, Buenos Aires, Edit. Helista S. R. L., 1979.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltazar, Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley - Federal del Trabajo, México, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971.
- 6.- CASTORENA, J. Jesús, El Derecho de Huelga en México, México, 1931.
- 7.- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1988.

- 8.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, Edit. Porrúa, - 1966.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Edit. Porrúa, - 1978.
- 10.- GALLART POLCH, Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Barcelona, Edit. Labor, ---- 1936.
- 11.- GARZA ANCIRA, César, La huelga reformas - de 1980, Nuevo León, 1989.
- 12.- GARZA ANCIRA, César, Temática Laboral Colectiva, Nuevo León, Dep. Edit. de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Nuevo León, 1989.
- 13.- GONZALEZ RAMIREZ, Manuel, La huelga de Cananea, México, Edit. Fondo de Cultura Económica, 1956.
- 14.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1986.
- 15.- HUITRON, Jacinto, Orígenes e Historia del movimiento obrero en México, México, Edit. Mexicanos Unidos, 1974.
- 16.- PORRAS LOPEZ, Armando, Derecho Mexicano - del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1975.

- 17.- PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, México, Edit. Porrúa, 1989.
- 18.- REYES RETANA y MANERO, Los motivos de la Huelga en la Ley Federal del Trabajo, México, 1947 (tesis).
- 19.- ROEL, Carlos, Estado del Derecho de Huelga, México, Edit. Stylo, 1942.
- 20.- ROEL, Ernesto, El concepto de huelga injustificada, México, Edit. León Sánchez, 1927.
- 21.- ROMERO FLORES, Jesús, La Constitución de 1917 y los primeros gobiernos revolucionarios, México, Libromex Editores, Tomo II, 1960.
- 22.- RUIZ AVILA, Emilio, Ensayos laborales, México, Edit. Oriental del Uruguay, S. A. - de C. V., 1989.
- 23.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, El Derecho del Trabajo en México Independiente, México, P. G. R., 1987.
- 24.- TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, México, Edit. Porrúa, 1982.
- 25.- TRUEBA URBINA, Alberto, Artículo 123 Constitucional, México, Edit. Porrúa, 1967.

- 26.- TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la -
Huelga, México, Edit. Botas, 1950.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del
Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1982.
- 28.- TRUEBA URBINA, Alberto, Ley Federal del -
Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1991.
- 29.- VALENZUELA, Arturo, Derecho Procesal del
Trabajo.
- 30.- VARGAS MENA, Miguel, Los conflictos coleg
tivos de trabajo y la importancia de su -
distinción en la huelga en México, (tesis)

LEYES Y CODIGOS

- 1.- Código Civil del Distrito Federal y Terri
torio de la Baja California, Chihuahua, -
Librería Donato Miramontes, 1883.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal, --
México, Edit. Porrúa, 1992.
- 3.- Código Penal para el Distrito Federal, --
México, Edit. Porrúa, 1992.
- 4.- Constitución Política de los Estados Uni
dos Mexicanos, México, Edit. U.N.A.M., --
1985.

- 5.- Diccionario de la Lengua Española, Ma-----
drid, Edit. Espasa-Calpe, 1970.
- 6.- Ley Federal del Trabajo, México, Edit. Pq
rrúa, 1992.
- 7.- Leyes Penales Mexicanas, Instituto Nacio-
nal de Ciencias Penales, México, 1979.