870109

1

2ej.-

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

Vo. Bo.

EL DERECHO DE HUELGA ES UNA DE LAS MAS GRANDES CONQUISTAS DE LOS TRABAJADORES EN SU LUCHA PERMANENTE POR LAS REIVINDICACIONES SOCIALES Y POR EL MEJORAMIENTO DE CLASE

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JOSE ENRIQUE SANCHEZ OBESO

GUADALAJARA, JALISCO 1981

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION..... 1

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA..... 4

A). La huelga como delito.
B). La era de tolerancia de la huelga
C). La huelga como derecho.

CAPITULO II. LAS CONSTITUCIONES MEXICANAS EN RELACION CON LA HUELGA..... 14

A). La constitución de Apatzingan en 1814.
B). La Constitución de 1824.
C). La Constitución de 1857.

CAPITULO III. HISTORIAS DE LAS HUELGAS EN MEXICO... 17

A). La huega de Cananea.
B). La huelga del Río Blanco.
C). Otros movimientos huelguísticos Importantes.

CAPITULO IV. GENESIS DE MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO..... 33

A). Círculo de obreros Mexicanos.
B). Surgimiento de distintas uniones obreras, Unión de mecánicos, - - Unión de calderos, Sociedad de - Ferrocarrileros, Confederación - tipográfica de México, Unión de - Canteros, Sindicato de Alijadores Unión Minera Mexicana.
C). Casa del obrero mundial.
D). CROM, CGT Y CTM.
E). Congreso del Trabajo.

PAG.

CAPITULO V. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y SU ARTICULO 123..... 41

A). Exposición de motivos del -- poryecto del artículo 123 constitucional.

B). Normas procesales referentes a-- huelga comprendidas en el artículo 123 Constitucional.

C). Exposición de motivos de la Ley- Federal del Trabajo.

D). Exposición de motivos de la Ley- Federal del Trabajo de 1910.

CAPITULO VI. PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE HUELGA.... 54

A). Función y competencia Jurisdiccional de las juntas respecto a -- huelgas.

B). Preceptos Relativos a huelgas de la Ley Federal del trabajo de - 1970.

CAPITULO VII. CONSIDERACIONES JURIDICAS SOBRE LA - HUELGA..... 76

A). Comentarios sobre su desenvolvimiento procesal desde el punto - de vista de los tribunales de - trabajo.

CAPITULO VIII. DEFINICION Y OBJETIVOS DE LA HUELGA.... 86

A). Concepto de huelga.

B). Definiciones doctrinarias de la huelga.

PAG.

C). La huelga en otras legisla-- ciones laborales: Colomiba,- Guatemala, Panamá, Ecuador - Honduras, San Salvador, Chile, Venezuela, Brasil, Peru, Nicacagua, Cuba. Rusia, In-- glaterra, Francia y Estados- Unidos.
D). Definición Legal de la huelga.
E). Fundamento legal de la huelga.
F). Titularidad del derecho de - huelga.
G). Objetivos de la huelga.
H). Equilibrio entre los factores de la producción.
I). La celebración del contrato- colectivo del trabajo.
J). El cumplimiento del contrato colectivo del trabajo.
K). La revisión del contrato colectivo del trabajo.
L). La huelga por solidaridad.

CAPITULO IX. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA HUELGA... 112

A). Requisitos de forma de la -- Huelga.
B). Requisitos de fondo de la - huelga.
C). Requisitos de mayoría.
D). Formas de terminación de la- huelga.

PAG.

CAPITULO X. ETAPAS POR LAS QUE ATRAVIEZA LA HUELGA..... 119

A). Periódo de Gestación.
B). Periódo de prehuelga.
C). Periódo de huelga declarada.
D). La suspensión de los contratos de trabajo.
E). Prohibiciones a las minorías.
F). Prohibiciones a los patronos.
G). Función de las autoridades -- del trabajo.

CAPITULO XI. CALIFICACION PROCESAL DE LAS HUELGAS.....133

A). Procedimientos de calificación.de la huelga.
B). La huelga ilícita.
C). La huelga Existente.
D). La huelga Inexistente.
E). El recuento.
F). La huelga Justificada.

CAPITULO XII. JURISPRUDENCIA RESPECTO A HUELGAS...149

A). Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Dictada en la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931.
B). Jurisprudencia dictada sobre la Ley Federal del Trabajo en Vigor.

CAPITULO XIII. CONCLUSIONES.....161

BIBLIOGRAFIA.....165

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

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

La presente tesis denominada "El Derecho de Huelga" - constituye un trabajo de investigación cuyo único afán es - la realización de un esfuerzo para aportar algo que pudiese servir de guía o de consulta, cuando menos de conocimiento- de lo que es en sí un movimiento huelguístico.

Frecuentemente el ciudadano común e incluye el estu-- diante de derecho, desconoce en sí cuales son los elementos conformativos de la huelga, implicando para la generalidad- de las labores de una empresa por inconformidades de los -- trabajadores o sea en otras palabras que no se trabaja en - la empresa.

La finalidad pues de ésta, es la de orientar sobre lo que es la huelga en México, reseñandose sus principales características, las causas que la generan y las consecuen- - cias que implican para la sociedad.

Con el objeto de tener una noción más completa sobre- la huelga, ha quedado plasmado en este trabajo los antece-- dentes históricos que atañen a los movimientos huelguísti-- cos, asimismo se ha hecho referencia a la genesis del movimiento obrero mexicano, por constituir los sindicatos, la - forma más electiva de realizarse las huelgas.

Por ser el artículo 123 de la Constitución Política -

de los Estados Unidos Mexicanos, la base y fundamento del - derecho de Huelga se ha elaborado un capítulo especial so-- bre él esponiéndose sus aspectos más sobresalientes.

También se ha incluído un capítulo respecto a la política laboral, pues consideramos de nuestra parte pertinente dejar asentado el interés que el régimen Gubernamental sostiene sobre las relaciones de trabajo especialmente en lo - que se refiere al Derecho de Huelga.

Se han formado capítulos especiales sobre el procedimiento en las huelgas, su definición y objetivos, etapas - por lo que pasa y calificación procesal de las huelgas.

Asimismo se han vertido consideraciones jurídicas sobre los movimientos huelguísticos, su desenvolvimiento procesal, desde el punto de vista de tribunales de Trabajo así como jurisprudencia respecto a huelgas, y han quedado contenidas las tesis más sobresalientes dictadas por la Suprema-Corte de Justicia de la Nación respecto a las huelgas.

Finalmente se ha elaborado un capítulo especial sobre las juntas de Conciliación y Arbitraje, dado la importancia que reviste con respecto al desenvolvimiento que traen aparejando las huelgas y las conclusiones que se derivan de lo expuesto en la presente tesis.

Expuesto todo lo anterior sólo nos resta reiterar que

en forma alguna se puede considerar de nuestra parte que la presente investigación pueda constituir una obra completa y detallada, no, no estamos en ése supuesto, ya que únicamente nos anima el interés de aportar nuestro granito de arena posiblemente en beneficio de otros; sin embargo, con toda sincedidad en su realización se le impuso todo el entusiasmo y dedicación que fue posible de nuestra parte y esperamos que la presente cumpla con su cometido de ilustrar sobre lo que constituye la institución de la Huelga.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA.

La Huelga ha tenido en su evolución histórica tres - etapas fundamentales:

a).- Fue prohibida en sus primeras manifestaciones en toda Europa, considerándose la coalición de trabajadores como un delito hasta fines del Siglo XIX.

b).- Posteriormente fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado Liberal, de la libertad de trabajo, - del que se desprendía la facultad para no trabajar, sin ninguna protección para los huelguistas.

En tal virtud que si bien la huelga ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que los patrones rescindieran sus contratos de trabajo y a ser reemplazados, sin responsabilidad patronal.

c).- Finalmente, a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se consagró la Huelga como un Derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, al otorgarse garantías a los trabajadores para la efectividad de la huelga.

Nuestro régimen Jurídico fue el primero que le dio a-

la Huelga la categoría de derecho y el primero que lo regla mentó, otorgándole el carácter de precepto Constitucional.

A).- LA HUELGA COMO DELITO

Desde aquellos remotos tiempos en que una persona sevió en la necesidad de ocupar los servicios de otras a cambio de una remuneración convertida, surgió la necesidad deéstos últimos de protegerse, en contra de las desventajas e injusticias nacidas de ésa misma situación de inferioridad en relación con quien necesitaba de sus trabajos.

A la vez que la explotación a los trabajadores se hacía más inhumana, éstos se vieron orillados a revelarse y a hacer frente a esa explotación, uniéndose con el fin de formar un frente común en contra de las injusticias de sus patrones y demostrar su desacuerdo con las condiciones de trabajo, ya sea por medio de simples protestas verbales o de - suspensiones efectivas de trabajo.

Así en Inglaterra Eduardo I prohibió la huelga en - - 1502 en virtud de que en esa época, se negaba la libertad - de asociación. La Huelga era considerada como un verdadero delito y se incluía en el Derecho Penal y se podían imponer hasta tres meses de trabajos forzados a quien para ejercer- presión sobre otro, lo obligase a realizar cualquier actividad de carácter profesional.

Así mismo las Leyes de Francia de fines del Siglo - - XVIII confirmaron las antiguas prohibiciones y posteriormente, se vio la necesidad de permitir la asociación profesional y con ello se tuvo que tolerar la huelga consiyerada -- como una situación de hecho, pues era incontrovertible que- los obreros tenían el derecho negativo de no trabajar.

Desde luego debemos admitir que los países antes mencionados, al considerar la huelga como un delito, procedieron en razón de las ideas imperantes en aquéllas épocas, - que por erróneas que puedan parecer, son desde luego dignas de tomarse en cuenta; así nos encontramos que en el aspecto económico la escuela imperante o sea la económica liberal,- no consentía la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción y sólo daban cabida para- tal efecto, a una sóla fuerza, o sea, aquella representada- por el trabajo, aún teniendo una existencia de hecho, no tenía aceptación para la corriente económica que hemos citado.

Para aquellas mentalidades el Derecho era concebido - como la forma que buscaba la armonía de los intereses y el- tratar de buscarla por medio de actos de lucha, que es la - característica esencial de la huelga, cuando había intervenido en alguna, convertían aquella en un acto delictivo.

En Inglaterra se consideró la huelga como un delito - hasta el año de 1824, mientras que en Francia se considera-

ba delictuosa hasta la época de Napoleón III.

El desarrollo del capitalismo en México, trajo que nuestra patria considerara a la huelga como un acto delictuoso, según se desprende en la disposición del Artículo 925 del Código Penal del 7 de diciembre de 1871, que decía a la letra: "Se impondrá de 8 días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas penas a los que formen un tumulto o 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.

Sin embargo a pesar de las disposiciones legales de carácter penal en contra de la huelga, los movimientos huelguísticos no se pudieron evitar y fueron causa de represiones violentas por parte de los patrones, auxiliados éstos por las autoridades de la época.

Finalmente debemos de dejar asentado que no todos los pueblos han evolucionado al mismo tiempo ni el mismo grado de progreso, así encontramos que la huelga no tuvo la misma concepción ni el mismo nacimiento en todos los países, y prueba de ello es queen Bélgica, en ningún tiempo la huelga fue considerada como un hecho delictuoso.

B). LA ERA DE LA TOLERANCIA.

En esta fase de la evolución histórica de la huelga - esta ya no es considerada como un delito, pues se le tenía como una simple situación de hecho, era únicamente "Un de-- recho negativo de no trabajar, pero no traía consigo facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores de una negociación."

Esta época, que se desarrolló durante el siglo XV no comprendió la esencia de la huelga, pues no se concebía que el derecho individual de cada trabajador llegara a ser un - derecho colectivo, razón por lo cual la huelga vivió como - un derecho de cada trabajador y no rendía frutos, bajo es-- tas circunstancias, la huelga no llega a alcanzar el carácter de derecho de la clase trabajadora.

Los argumentos en que se basaban los doctrinados de - la época son los siguientes: El Derecho Natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo en sus aspectos negativos y positivos; fundado pues el hombre en esa libertad de trabajo en su aspecto negativo, está facultado para no - trabajar, sin que se le pueda obligar a ello, y sólo trae - como consecuencia la responsabilidad civil por los daños y- perjuicios que tal negativa cause.

Esa libertad que da el derecho natural a un hombre, - es la misma que corresponde a diez o a cien, sin que el nú-

mero mayor o menor de incumplimientos de contratos transforme tal hecho en un delito.

El criterio de la Escuela Económica Liberal se funda en lo siguiente: El estado no debe intervenir en la vida económica de la sociedad, debiendo dejar la organización de las fuerzas económicas y las luchas que surgieron para la composición de sus intereses a cargo de los factores capital y trabajo con la condición de no ejecutar acto delictico alguno. Observamos pues que la Escuela Económica Liberal sostiene el criterio de la no intervención del Estado en el campo económico.

Cuando por fin Berger encontró la cuadratura al círculo considerando que la huelga no consistía en el derecho negativo de no trabajar sino en el derecho positivo de suspender las labores, es a partir de este momento cuando la clase trabajadora dirige su acción con el objeto de lograr que la huelga alcance la categoría de derecho, y de esta manera, deje de ser una situación de hecho como hasta esa época se le venía considerando. En efecto, nada podían hacer los huelguistas frente a la empresa y sus compañeros no huelguistas, puesto que aquella estaba facultada para continuar sus labores con los trabajadores de acuerdo con lo que conviniera a sus propios intereses empresariales.

Como los vimos anteriormente, la huega en sí no era considerada como un delito, más sin embargo, la legislación

penal de la época contenía diversas figuras delictivas para el caso de que los trabajadores huelguistas ejercieran presión respecto a sus compañeros con objeto de que abandonaran sus labores, o sobre el patrón para impedir la continuación de las mismas en la negociación, esto era tanto como atacar los derechos de otras personas, y lo primero una violación al principio de la libertad al trabajo derivado del derecho natural, ya que así como se tenía el derecho de no-trabajar, mismo del que hacían uso los huelguistas para seguir desempeñando sus labores, si esa era su voluntad.

En todo caso, siempre se trataba de proteger a la empresa para que esta pudiera continuar sus labores; así como también con el fin de que los trabajadores que no apoyaran la huelga pudiesen seguir laborando.

Ante tal situación el elemento obrero lucha por lograr que la presión ejercitada en los trabajadores para declarar o mantener una huelga, y que esta tuviera el carácter de lícita, no caiga dentro de lo preceptaudo en un delito especial como los establecidos por la Legislación Penal para reprimir los movimientos huelguísticos; y en este esfuerzo sobresalen los trabajadores ingleses, a quienes se les considera los autores de la lucha por la conquista del derecho de huelga.

El esfuerzo obrero no descansaría hasta no lograr que

la huelga fuera reconocida como un derecho colectivo de su clase. [illegible] relación a los movimientos más fuertes de huelga que [illegible] la historia en un estudio aparte en el presente trabajo de investigación, se abordará tal tema.

La huelga en su lucha por adquirir el carácter de de-derecho atravesó por situaciones que la mayoría de las veces se acompañaron de hechos sangrientos y constituye una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reinvindicaciones sociales y por el mejoramiento de clases.

C).- LA HUELGA COMO DERECHO.

Corresponde a la Constitución Política de México del 5 de febrero de 1917 dar a la huelga el carácter por el que tanto se había luchado, es decir a partir de ese momento la huelga constituye un derecho colectivo, con la que culmina el proceso evolutivo de la misma.

Al llegar a este punto se hace necesario reseñar los aspectos por los que en México atravesó la huelga hasta adquirir el rango de garantía Constitucional.

Es de concluirse que el periodo anterior a la conquista dada la organización económica-político-social de nuestros antepasados no haya sido posible la existencia de la huelga, desprendiéndose lo anterior puesto que no se tienen

antecedentes de un acontecimiento semejante.

Consumada la conquista en 1524 se expiden ordenanzas especiales sobre vendedores y para el uso que los encomenderos podían hacer de los indios y de sus encomiendas; estas ordenanzas completaban sabiamente las instrucciones de Carlos V, constituyendo las primeras disposiciones referentes al trabajo en el nuevo continente.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo que reseña la historia data del 4 de Julio de 1582, originado por los bajos salarios y malos tratos de que eran objeto los trabajadores en tal época, y que se refiere a una huelga en la Catedral Metropolitana de México en contra de el Cabildo y cuando la Iglesia tenía en nuestra patria un poder superior al Gobierno. Este movimiento se registró a consecuencia de que el Cabildo al revisar las cuentas estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos y dar por despedidos a seis cantores. Ante tan hecho los ministriles abandonaron el trabajo como indudable manifestación solidaria. La suspención de labores se prolongó hasta el 22 de Agosto de ese propio año, en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas, solucionando el conflicto mediante el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, reanudando entonces las labores.

El hecho anterior tomando en cuenta la época en que - se efectuó y en contra de quien se dirigía, es algo que da- muestra de lo avanzado en materia de huelga que se estaba - en México, en consecuencia no es de admirar que México haya sido el país que primero adelantó en esta materia.

También aparecen brotes de protesta en las grandes fábricas del Estado. Los obreros del gran Estanco de tabacos, allá por el año de 1768, cuando era Virrey Don Martín de - Mayorga, ante la amenaza de aumento en horas de trabajo, - suspendieron sus labores y salieron por las calles de la - ciudad en son de protesta y entraron en palacio sin respe-- tar la guardia y con tales actitudes obtuvieron del Virrey la orden de que no se implantara el aumento de trabajo.

Ya iniciada nuestra independencia nos encontramos con un hecho muy significativo ocurrido el 6 de Diciembre de - 1810, Don Miguel Hidalgo y Costilla expide el Decreto en el que declara abolida la esclavitud, con la advertencia de - que los dueños de esclavos, que no les dieran libertad dentro del término de diez días, serían castigados con la pena de muerte. Este acontecimiento tiene gran importancia, toda vez que el mexicano que era un escalvo pasaba a ser un - hombre libre y posteriormente lucha por el respeto a la - - asociación profesional hasta alcanzar la meta que se había- fijado o sea la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores.

C A P I T U L O II

LAS CONSTITUCIONES MEXICANAS EN RELACION CON LA HUELGA.

CAPITULO II

LAS CONSTITUCIONES MEXICANAS EN RELACION CON LA HUELGA.

A).- LA CONSTITUCION DE APATZINGAN.

La primera Constitución Mexicana del 22 de Octubre de 1814, expedida en Apatzingán durante la Revolución Libertaria, según declaración previa del Supremo Congreso se inspiró en el sublime objeto de sustraerse para siempre de la monarquía Española con un sistema de administración que reintegrado a la Nación misma en el goce de sus augustos e imprescriptibles derechos, la condujera a la gloria de la independencia y afianzara solidamente la prosperidad de los ciudadanos. Esta Constitución no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de la industria, que la libertad del capital con el propósito de integrar la industria nacional frente a la metrópoli, siendo esta conclusión dereivada del artículo 18 de tal Constitución que decía -- "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser-- prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la sub-- sistencia pública".

B).- LA CONSTITUCION DE 1824.

Poco después de consumada la independencia de México, se expidió la Constitución Política de 1824, cuyas bases filosóficas se fundamentaron en el (contrato Social) de Juan-

Jacobo Rousseau, en la Declaración de los Derechos del Hombre y en la Constitución de Cádiz de 1812. Pero ni la Constitución de Apatzingán, ni la de 1824 tomaron en cuenta la reivindicación económica proclamada por José María Morelos y Pavón, no consagraron el principio de la libertad de Trabajo, ya que solamente garantizaron la libertad de pensamiento de prensa y la libertad individual.

Las leyes Constitucionales del 29 de Diciembre de 1823 en el artículo 4º establecen que, los mexicanos gozarán de todos los derechos civiles.

Las bases orgánicas del 12 de Junio de 1843, sobre organización Política de la República Mexicana, en el Artículo 9, Fracción XIII, al garantizar el derecho de propiedad, a su vez, protege el ejercicio de una profesión o industia que le hubiere garantizado la ley a los habitantes de la República.

El acta de Reformas del 18 de Mayo de 1847, en su Artículo 5º decía "Para asegurar los derechos del hombre, que la Constitución reconoce, una ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gocen todos los mexicanos y establecerá los medios de hacerlos efectivos".

El estatuo orgánico provisional de la República Mexicana, expedido por Don Ignacio Comonfort del 15 de Mayo de-

1856 en su Fracción V establecía garantías individuales, pero no hacía referencia al Derecho de Huelga por parte de los trabajadores.

C).- LA CONSTITUCION DE 1857.

La Constitución de 1857 es la primera Ley fundamental que consagra expresamente el principio de libertad de trabajo el régimen de Derechos del Hombre, pues en su artículo 4º decía "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto para aprovecharse de susproductos ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los derechos de la sociedad", y los complementaba en el artículo 5º al establecer que "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 de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

C A P I T U L O III

HISTORIAS DE LAS HUELGAS EN MEXICO.

CAPITULO III

HISTORIA DE LAS HUELGAS EN MEXICO.

A pesar de todas las disposiciones legales referentes a la materia del trabajo que precedentemente se han citado, durante el Porfirismo se consideraba a la huelga como un delito y en consecuencia, los movimientos obretos que se llevaron a cabo en esa época fueron reprimidos con lujo de fuerza en Cananea, en 1906 y la de Río Blanco en 1907; pudiendo considerarse que tales movimientos fueron la cuna de los ideales revolucionarios que culminaron con la Revolución Mexicana de 1910, de la cual es fruto nuestra actual forma de Gobierno.

A).- LA HUELGA DE CANANEA.

En el año de 1906 surge la Huelga de Cananea movimiento huelguístico reivindicador, iniciado por los trabajadores mineros de esa región, de gran trascendencia en la vida de México, ya que marca el inicio de las luchas sociales y la redención de los trabajadores, muy a pesar de la saña con que fueron reprimidas y masacradas sus manifestaciones.

Los antecedentes históricos de tal huelga son los siguientes: En las minas de la compañía norteamericana (The Cananea Consolidate Copper Co.), de Sonora los obreros trabajaban 12 horas diarias por 3 pesos de salario, con los

que no se cubría el costo de los alimentos. Ante la necesidad imperiosa de lograr mejores niveles de vida, un grupo de mineros, en su mayoría mexicanos se organizaron bajo la dirección de Esteban Calderón y Manuel M. Diéguez, con el fin de formar la Unión Liberal Humanidad, bajo los lineamientos del Partido Liberal Mexicano. Paralelamente a este acontecimiento Lázaro Gutiérrez de Lara fundó el Club Liberal de Cananea con las mismas ideas del Magonismo.

Mientras todo esto sucedía, el 31 de Mayo de 1906 los Trabajadores Mineros de Cananea fueron informados de que el personal de la mina sería reducido, a la vez que el personal mexicano que quedara en servicio se le exigiría mayor rendimiento en sus labores con el mismo sueldo, pero a los trabajadores extranjeros se les aumentaría su salario. Tal injusticia provocó tal agitación entre los mineros quienes decidieron lanzarse a la huelga a partir del día siguiente lo. de Junio; Como dato importante conviene destacar que la huelga tenía como objeto (el pago de)las siguientes prestaciones.

1.- Se declaraba que el pueblo obrero en Cananea quedaba en huelga.

2.- Un sueldo de 5 pesos diarios y 8 horas de trabajo.

3.- Reconocimiento del Derecho de ascenso, según aptitudes del obrero.

4.- La fijación de un límite en la ocupación de obre-

ros extranjeros al 25% de éstos y el 75% de mexicanos.

5.- Que el personal que estuviera al cuidado de las - jaulas fuera de nobles sentimientos para evitar fricciones- con los trabajadores.

A las cinco de la mañana el primero de Junio, un grueso núcleo de trabajadores encabezados por Baca Calderón y - Diéguez, sin esperar terminar la jornada suspendieron labores, y estalló la huelga, los primeros huelguistas esperaron a la entrada de la mina la llegada del siguiente turno- a fin de que se unieran a ellos lo que lograron inmediatamente.

La policía no tardó mucho en intervenir, sus funcionarios ordenaron que se hiciera una reunión mixta de obreros- y patrones, no pudiéndose conciliar intereses, por lo que - los patrones pidieron a los trabajaodres formularan sus - - pliegos de peticiones. Al no llegar a ningún acuerdo se -- realizaron par parte de los huelguístas manifestaciones, en las principales arterias del poblado atravesando la mesa -- central, rumbo a la maderería, único centro laboral que faltaba para generalizar la huelga y suspender las actividades en el mineral. Los propietarios de la maderería recibieron a los manifestantes con descargas de agua fría, cosa que - enardeció a los trabajadores que se lanzaron sobre el establecimiento. Posteriormente la agresión cambió de táctica y abrieron fuego sobre los obreros y como resultado hubo un

muerto y varios heridos. La agresión provocó ira en los manifestantes y tras sacar a los trabajadores de la maderería la incendiaron y dieron muerte a los agresores. Enseguida la marcha obrera se dirigió al Palacio Municipal y como respuesta recibieron descargas de rifles y mataron a seis más, lo que ocasionó un enfrentamiento entre los obreros mexicanos y los soldados norteamericanos estos últimos llamados-- Rangers que eran soldados rurales de las fuerzas armadas de Arizona, que llegaron con el Gobernador de Sonora, Rafael - Izabel quien prestó todo su apoyo a los patrones y persi- - guió y encarceló a los obreros. La compañía minera después de ser protegida y amparada por armas y soldados norteamericanos, contestó el pliego petitorio mismo que presentaba un cuadro desvirtuado de los acontecimientos para fundar una - rotunda negativa a las peticiones obreras y así fue como se les negó a los obreros de Cananea el derecho a la justicia- por las fuerzas del capitalismo y el régimen oligárquico - del presidente Porfirio Díaz.

B).- LA HUELGA DE RIO BLANCO.

El 7 de Enero de 1907 los trabajadores textiles de - Río Blanco se lanzaron a la huelga, en la lucha por la ob-- tención de sus reivindicaciones laborales que habían sido - burladas en el laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz, que había venido a servir de árbitro en el conflicto susci-

tado entre los trabajadores y los empresarios de la fábrica textil de Río Blanco, con motivo de la petición de aumento de salario, de la reducción de las jornadas de trabajo, de la supresión de los injustos reglamentos que eran obra exclusiva de los patrones y que contenían disposiciones injustas e inhumanas tales como: a).- Horas de trabajo fijadas por los administradores de las fábricas, b).- Trabajar la semana completa, c).- Multas por trabajos defectuosos, d). Los trabajadores por su sola presencia en la fábrica aceptaban reglamentos, horarios y tarifas que les impusieron los patrones, e).- La obligación de velar y trabajar los días de fiesta y otras cláusulas que atentaban contra la dignidad de los trabajadores.

Al igual que en Cananea, Río Blanco fue escenario de la represión de que fueron objeto los trabajadores, pero al mismo tiempo, dicho escenario sirvió de marco a actos de valor y heroicidad de los obreros mexicanos, en los cuales también la mujer mexicana tuvo participación destacada, actos heroicos teñidos con sangre y que 3 años más tarde habrían de poner fin a la dictadura Porfirista.

C).- OTROS MOVIMIENTOS HUELGUISTICOS IMPORTANTES.

A raíz de estas convulsiones sociales, se proliferaron en el país otros movimientos como lo fue el iniciado en 1908 por la llamada Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrile-

ros. Este gremio no obstante las amenazas del gobierno del General Díaz, dio ejemplo de una gran solidaridad en su movimiento huelguístico, llegando inclusive a paralizar por - cerca de 6 días el entonces llamado Ferrocarril Nacional, - en el tráfico de México-Laredo, sin embargo esta organiza-- ción tuvo que seder no obstante su fuerza ante la represión y amenazas del gobierno, eterno aliado de los intereses extranjeros, quien a través de las autoridades del Gobierno - de San Luis Potosí, hizo saber a los principales dirigentes de esta huelga, que la persistencia en su actitud podría -- considerarse como una conspiración, incluso se les trajo a- la mente los sucesos de Río Blanco y Cananea.

Ante este clima de inquietud y ante el despertar de - la conciencia de clase de los trabajadores es promulgada -- por Candido Aguilar en 1914, la Ley del Trabajo del Estado- de Veracruz, ordenamiento cuya tarea iba encaminada a la solución integral del problema del trabajo.

Mención especial merece también la Ley del Estado de- Yucatán del año de 1915 que fue de alcances mayores que la de Veracruz, puesto que en la de Yucatán se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal de Arbitraje - y el Departamento de Trabajo, regulando aunque en forma incipiente a instituciones como el Sindicato, el Contrato Colectivo de Trabajo, la Huelga, el paro, la jornada de trabajo así como algunas disposiciones relativas al seguro social.

En este mismo año la Convención de Aguascalientes expidió el llamado "Proyecto de Reformas Político-Sociales de la Revolución, documento que no obstante que estaba dirigido al problema agrario contempló cuestiones de carácter laboral, así proponía se legislara sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, sobre horas de trabajo, disposiciones sobre higiene y seguridad en los talleres fábricas y minas y se propuso igualmente el reconocimiento de la personalidad jurídica de las uniones y sociedades de trabajadores.

Todos los hechos antes eñalados, así como los intentos de reglamentación de las relaciones laborales, indudablemente vinieron a poner a la vista de los Congresistas de Querétaro, creadores de nuestra carta fundamental, con diáfana claridad, la realidad social-política económica que se vivía en esa época, principalmente en el campo del derecho del Trabajo.

Durante el período de gobierno de Do Venustiano Carranza, sucedieron varios movimientos de huelga, como el que llevó a cabo la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, exigiendo el pago de sus salarios en oro o su equivalente en papel moneda de circulación legal, de Mayo de 1916; la de traviarios de Guadalajara, Jalisco; la de mineros de El Oro México; la de la Cámara de Trabajo de Veracruz y otros movimientos huelguísticos que provocaron una violenta ofensiva de Don Venustiano Carranza, pero la

huelga que más sigustó al primer jefe fue la que estalló el 31 de julio de 1916, con motivo de que los salarios de los- obreros no se cubrian en oro y que privó a la capital de la República Mexicana de Luz y Energía Eléctrica, tráfico y -- periódico. El Sindicato Mexi.ano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías, p estaron eminentes servicios al movimiento obrero, con su- valiente actitud en esa huelga. El 1o. de Agosto de 1916 - Venustiano Carranza expide un decreto sancionando a los - - huelguistas con la pena de muerte.

Pero tales disposiciones son las últimas que se exter nan en contra de la huelga, toda vez que el concreso consti tuyente es convocado en el mes de Septiembre de 1916, y co- mo resultado del movimiento Revolucionario de 1910, se en-- cuentran en el congreso, personas de ideas avanzadas y pro- gresistas que son de autentica extracción del pueblo y du-- rante los larguísimos debates que se produjeron en las se-- siones se discute la mejor manera de prot'ger a la clase de trabajadora y al fin al expedirse la Constitución de 1917,- vemos que el Artículo 123 en su Fracción XVIII dice: "LAS - LEYES RECONOCERNA COMO UN DERECHO DE LOS OBREROS Y DE LOS - PATRONES LAS HUELGAS Y LOS PAROS".

Cabe hacer notar que Don Venustiano Carranza presentó un proyecto de Constitución en el seno del Constituyente de Querétaro, que seguía los lineamientos de la Constitución -

de 1857, proyecto sin contenido social que tuvo que ser reformado y adicionado por un grupo de diputados con tendencia socializante, muy a pesar del grupo de congresistas adicto a Carranza. Las discusiones sobre la reglamentación y tratamiento de las cuestiones del trabajo se prolongaron durante varios días, decidiéndose finalmente el sentir de los trabajadores en el apartado que se denominaría del Trabajo y de la Previsión Social, en el cual se interpreta las necesidades y reclamos de la clase obrera, capítulo Constitucional que iva a hechar por tierra el proyecto de Carranza, debiéndose en justicia señalar que el mencionado proyecto que después cristalizaría en nuestro actual artículo 123 Constitucional, fue obra de distinguidos miembros de la casa del obrero Mundial, a quienes el General Alvaro Obregón encargó su elaboración y que en el seno del Constituyente sería defendido por un grupo de auténticos revolucionarios encabezados por el General Francisco J. Múgica. El proyecto aprobado por la Comisión del Congreso Constituyénte de Querétaro y que fue formulado por los miembros de la Casa del Obrero Mundial, constituída esta Comisión por José Barragán Hernández, Juan Rico, Samuel O. Yudico, Fernando Rodarte, José F. Gutiérrez, Eduardo Moneda y José López Cortez, a quienes el General Obregón proporcionó la bibliografía y Recursos necesarios para realizar su patriotica labor, que sentó la tesis filosófica del artículo 123 en el capítulo VI del Proyecto de la Constitución, que se consignó en

el título deñominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", contempló los siguientes aspectos:

a). Jornada máxima de trabajo de ocho horas.

b). Jornada máxima de trabajo noctuno de siete horas, prohibiendo las labores insalubres o peligrosas a mujeres y jóvenes menores de 16 años, así como la jornada máxima de seis horas para jóvenes de 12 años y menores de 16.

c). Concesión de un día de descanso como mínimo por cada seis de trabajo.

d). Los descansos obligatorios para las mujeres antes y después del parto, con pago de salario íntegro así como el goce de los períodos de lactancia para dar de comer a sus hijos.

e). Un salario mínimo que fuera suficiente en cada región para atender a las necesidades del obrero y su familia, así como el derecho a la participación de útilidades.

f). Igualdad de salario para trabajo igual, sin tomar en cuenta sexo o nacionalidad.

g). Protección al salario mínimo, considerándolo exceptuado de embargo, compensación o descuento.

h). Fijación de nomras y procedimientos para la participación en las utilidades.

i). La obligación de pagar salario en moneda de curso legal y no en otra forma con que pretenda sustituirse la moneda.

j). El pago del cien por ciento por las horas extras, laboradas después de la jornada ordinaria de trabajo y limitaciones sobre el particular.

k). Obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, estableciéndose la regulación de esa obligación.

l). Prohibición de establecer en los centros de trabajo, expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar, así como la correlativa obligación de crear centros recreativos.

ll). Obligación a cargo de los patrones de pagar indemnizaciones a los trabajadores que en el desempeño de su trabajo, sufran algún accidente o adquieran una enfermedad profesional.

m). Obligación a cargo del patrón para que en la empresa se tomen las medidas de seguridad pertinentes para prevenir accidentes, así como la obligación de observar las medidas de higiene y salubridad convenientes.

n). Establecimiento del derecho de coalición, tanto para los obreros como para los patrones, en defensa de sus respectivos intereses.

ñ). Reconocimiento por parte del Gobierno del derecho de huelga, así como el paro y su regulación legal.

o). Establecimiento de un Consejo de Conciliación y

Arbitraje, integrado por igual número de representantes de-los obreros, de los patrones y uno por parte del Gobierno,-encargado de la decisión de los conflictos obrero patrona--les.

p). Establecimiento de normas para la indemnización - que corresponda en su caso a los obreros por responsabili--dad patronal y sobre terminación de contratos sin responsabilidad para el patrón.

q). Establecimiento de derecho preferente que deberán tener los créditos en favor de los trabajadores, por conceptos de salarios o sueldos devengados.

r). Fijación del carácter personal de las deudas de - los trabajadores, los cuales por ningún motivo podrían exigirse a los familiares de éstos.

s). Establecimiento de las garantías de que debe go--zar el trabajador mexicano que tenga necesidad de ir a trabajar al extranjero.

t). Establecimiento del servicio gratuito de colocación de los trabajadores.

u). Enumeración de las condiciones que se consideran-nulas de pleno derecho si se establecen en los contratos.

v). Establecimiento de las cajas de seguros populares, de seguros de invalidez. de vida, de cesación involuntaria-del trabajador, medidas todas estas, cuya finalidad es la -

difusión de la previsión popular. Y por último halalmos en este proyecto, que ya se consiga desde ese entonces, la necesidad que ahora contemplamos como una realidad, la creación de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas para ser adquiridas a bajo costo los trabajadores.

Como puede verse estos postulados y principios formulados por los miembros de la Casa del Obrero Mundial, vino a ser después de los debates que se suscitaron en el seno del Congreso Constituyente de Queretaro, la esencia misma de nuestro actual artículo 123, que vendría a ser elevado al rango de Constitucional, dentro de las garantías sociales de nuestra Carta Magna de 1917, como un conjunto de principios incontrovertibles, consagrados en Defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, que junto con los campesinos de México, fueron los forjadores de nuestro movimiento armado de 1910.

Y era lógico que estos postulados se instituyesen en nuestro texto constitucional, ya que ellos eran reflejo fiel de nuestra realidad social y de las demandas de los trabajadores postulados que años más tarde tendrían una vigencia tangible en la Ley Federal del Trabajo de 1931, abrogada por la nueva Ley del 1o. de Mayo de 1970, que en su carácter de Ley Ordinaria viene a reglamentar en forma amplia y detallada todos los principios contenidos en el artículo-

123 Constitucional, así como en los diversos ordenamientos e instituciones que hasta la fecha se han expedido y creado respectivamente como proteccionistas y reivindicadores de los derechos de los trabajadores, entre los que podemos citar, la Ley del Seguro Social, institución modelo en el mundo, en materia de seguridad social y que hace realidad una de las grandes aspiraciones del proletariado mexicano. En materia habitacional, nuestra legislación laboral, cumple también con otra de las grandes y añejas demandas de la clase trabajadora, al dotar de habitación digna al trabajador mexicano, mediante la expedición y vigencia de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT, igualmente tomando en cuenta la función tan importante que desempeña el salario dentro del seno familiar y a fin de que esta percepción del trabajador cumpla su cometido, fueron creadas las comisiones regionales y la nacional de los salarios mínimos.

Finalmente cabe señalar que el movimiento legislativo en materia de trabajo ha seguido todo un proceso dinámico constante, propiciando con ello nuevas conquistas á la clase trabajadora del país, prueba de ello son las nuevas reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional referente a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, así como el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional de los obreros para el mejor desempñeo de su traba

jo, obligación a cargo de los patrones que en última instancia, resultan también beneficiados con tal capacitación, a-través de la utilización de mano de obra y personal calificado.

Toca el alto honor a nuestra Constitución Política de 1917 de consagrar por primera vez los sagrados derechos de-los trabajadores.

EN LA TRADICION JURIDICA MEXICANA EL DERECHO DE HUELGA ES CONSIDERADO COMO LA LEGITIMA DEFENSA, DE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES.

C A P I T U L O IV

GENESIS DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO.

CAPITULO IV

GENESIS DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO.

Dado que por disposición de la Ley Federal del Trabajo los Sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes y siendo la huelga la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, se hace necesario para los efectos del presente trabajo de investigación sobre huelga, adentrarnos en el estudio del desenvolvimiento histórico que en nuestro país han tenido las coaliciones permanentes de trabajadores.

Consideramos conveniente dejar asentado el concepto de coalición, que es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, reconociéndoles la Ley tal libertad.

En la historia de la humanidad siempre han existido hombres que han luchado por una igualdad social y económica. En todos los ámbitos sociales han existido siempre manifestaciones de reivindicación social contrarias a la explotación del hombre por el hombre.

En nuestro país, las primeras expresiones de organización obrera se manifestaron en las sociedades muatualistas, que a pesar de su limitaciones, demostraron a los trabajadores la importancia práctica de la unión obrera.

Agrupados en las mutualidades, los trabajadores se habituaron a discutir la solución de sus intereses que los dirigía a concentrarse en una lucha basada en la unión.

Pero los avances tecnológicos limitaron a la sociedad mutualista, por lo que los obreros buscaron una nueva forma de organización: el cooperativismo, a través del cual ensayaron diversos caminos para encontrar el sistema de lucha - más adecuado para la consecución de sus metas. Así, al tener conciencia de sus deberes y derechos, los trabajadores- se organizaron para luchar.

A).- CIRCULO DE OBREROS MEXICANOS.

El primer organismo que intenta instaurar una organización sería que luchara por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, fue fundada el 16 de Septiembre de 1872, con el nombre de Círculo de Obreros de México; en él- se fundían todas las sociedades cooperativistas hermandades y mutualistas.

En agosto de 1874, los trabajadores mineros de Pachuca y Real del Monte, tras una huelga de 5 meses, rescatan - las primeras prestaciones para el obrero mexicano.

Debe considerarse al Círculo de Obreros de México, la primera central de trabajadores mexicanos, pues afilió a - más de diez mil trabajadores distribuidos en toda la Repú--

blica.

Este organismo celebró su primer congreso nacional el 6 de marzo de 1876, con un manifiesto carente de claridad - de propósitos; por esta causa durante el segundo congreso.- las distintas tendencias que pugnaban en su interior por -- continuar, ya fuera en el mutualismo, cooperativismo o so-- cialismo, llevaron al fracaso al Círculo de Obreros de México.

B).- SURGIMIENTOS DE DISTINTAS UNIONES OBRERAS.

Al desaparecer esta primera confederación obrera, los trabajadores intentan retornar a las sendas perdidas a través de las nuevas generaciones que pretendían entrar de lleno a la lucha de clases por el camino del sindicalismo. Dentro de esta nueva tendencia con sentido más claro de aspiraciones, los trabajadores textiles, ferrocarrileros, mineros y de artes gráficas, son los primeros en asociarse en agrupaciones de resistencia.

Muchas fueron las sociedades que se fundaron, pero entre las más importantes señalaremos las siguientes: Unión - de Mecánicos, Unión de Caldereros, Sociedad de Ferrocarrileros, Gran Liga de Empleados del Ferrocarril, y la Hermandad de Ferrocarrileros.

Pero con la dictadura del General Porfirio Díaz, todas

estas manifestaciones de unión fueron reprimidas y exterminadas.

En 1911, surgieron asociaciones obrearas en distintas partes de la República entre las que sobresalían: La Confederación Tipográfica de México y la Unión de Canteros del Distrito Federal, en la ciudad de México; Sindicato de Alijadores de Tampico y la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana; la Confederación del Trabajo y la Unión Minera Mexicana.

C).- CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

Pero había de llegar el primero intento importante de unificación obrera la fundación de la Casa del Obrero Mundial, el 12 de Julio de 1912, en cuyo seno se gestionaron las raíces ideológicas del movimiento obrero mexicano.

Surgieron varias asociaciones; entre ellas fue de gran importancia para el movimiento obrero la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, fundada el primero de mayo de 1914. Sus actividades iniciales fueron irregulares, debido al desconocimiento que se tenía en esa época del funcionamiento y estructura de una organización de esta índole. Al ser reinstalada en la ciudad de México la Casa del Obrero Mundial, sus dirigentes de dieron a la tarea de unificar todas las agrupaciones obreras capitalinas. Fue así como se formó la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal.

El triunfo de la Revolución Mexicana, dio a los trabajadores la pauta definitiva para su redención. La idea de formar una central, por medio de la cual se pudieran canalizar todas sus luchas, estaba presente en la mente de todos los trabajadores, quienes firmes en su propósito de organización realizaron dos ensayos preliminares de unidad obrera: el Primer Congreso, reunido en Veracruz en el año de 1916 y el Segundo en Tampico, en 1917.

D).- C.R.O.M., C.G.T., y C.T.M.

Finalmente, durante el tercer congreso, celebrado en Saltillo, en mayo de 1981, se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM, que nace con gran fuerza. En las actas del Congreso en Saltillo se conservan muchos planteamientos radicalizados que caracterizaban al movimiento sindical, tal como lo llevó a efecto la Casa del Obrero Mundial.

La principal característica de la CROM, era la vinculación de los líderes obreros y del Estado que la llevaría al fracaso más adelante.

En 1921, se crea la Confederación General de Trabajadores, C.G.T., en la cual se agrupan los sectores fieles a las ideas anarcosindicalistas de la Casa del Obrero Mundial, convirtiéndose en acérrimo enemigo de la CROM, por la naturaleza de sus relaciones con el Estado.

Las diferencias de las dos organizaciones más grandes que existían, hicieron que varios gremios optaran por formar sus propias asociaciones, originándose infinidad de ellas.

Pero había de surgir una que marcaría una época histórica en el movimiento obrero organizado: La Confederación de Trabajadores de México, que nace a través del Congreso de Unificación Proletaria, con un entusiasmo inusitado. Si bien no se lograba la integración total, ya que la CROM y la CGT se mantuvieron al margen, consiguió reunir a importantes sectores, entre los que figuraban la Confederación Nacional Obrera y Campesina de México, la Cámara Nacional del Trabajo; el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana, el Sindicato de Electricistas; la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas y la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías.

E).- CONGRESO DEL TRABAJO.

Finalmente en 1966, se formó el congreso del Trabajo, organismo que fusiona a todas las Confederaciones, sindicatos de la industria nacionales, y Federaciones. Los únicos que no están agremiados a este organismo son los llamados sindicatos "blancos".

El Congreso del Trabajo más que una federación, es un foro donde se discuten puntos de interés distintos de las

diversas organizaciones obreras. Intenta coordinar esfuerzos y definir políticas comunes para todos los grupos laborales.

El Congreso del Trabajo es la organización más grande que el movimiento mexicano ha tenido. Este es uno de los intentos más serios que se han hecho para lograr unificar a la masa trabajadora.

Hemos visto hasta aquí, el proceso de transformación que ha sufrido el movimiento obrero en nuestro país. A grandes rasgos intentamos hacer una semblanza del instrumento de lucha del proletariado mexicano, de ese organismo que en su fase más pura, sirvió a los intereses de los trabajadores: El sindicalismo.

El Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL QUE DEBEN DESARROLLARSE EN CONDICIONES DE-LIBERTAD, DIGNIDAD Y SEGURIDAD ECONOMICA.

C A P I T U L O V

EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917

CAPITULO V

EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

Al igual que el derecho de huelga, el derecho sustantivo y procesal del trabajo, nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A).- EXPOSICION DE MOTIVOS.

En la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, en relación con la solución de los conflictos del trabajo se expuso lo siguiente: "Sabido es como se arreglaban las desaveniencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país, ya que se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los có-

digos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto al principal para celebrar contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: La creación de órganos de Conciliación y Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema, haciendose necesario establecer las bases para la legislación del trabajo que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria".

Ciertamente se percibe que los principios y textos del artículo 123, que el derecho procesal del trabajo no tiene ningún parentesco con el procesal común o civil, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo, tampoco tienen parentesco con los viejos Tribunales comunes dando con ello vida a un nuevo concepto de jurisdicción social. Tanto la teoría como los principios de las normas procesales del artículo 123 se fundan en la tendencia protectora y reivindicatoria de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social: Son derecho de Clase.

B).- NORMAS PROCESALES REFERENTES A HUELGA.

Las Normas Procesales que quedaron concebidas en el artículo 123 de la Constitución de 1917, referentes al Derecho de Huelga son las siguientes:

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para caligarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.,- (se hace esta referencia en tanto a que los sindicatos por ser coaliciones de trabajadores permanentes, son los más -- idóneos para su organización para ejercitar el derecho de - huelga).

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los-- obreros y de los patrones 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 trabajador -- 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 suspención del trabajo. Las huelgas - serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra - las personas o las propiedades. o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que

dependan del Gobierno.

XIX.- Los paros serán lícitos unicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

XXI.- Si el patrono se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el aludo 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono-

o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares - que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

C).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Fue en el año de 1931 cuando se expidió la Ley Reglamentaria de artículo 123 Constitucional, constituyéndose - la primera Ley Federal del Trabajo en la que se estableció con relación a la huelga los siguientes conceptos:

a).- La huelga y el paro son el recurso a que apelan los - trabajadores y patrones para satisfacer sus demandas, nuestra Constitución de 1917 estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos, al crear la Junta de Conciliación y Arbitraje. Y así declaró ilícito el paro cuando obliga a consentir condiciones nuevas de trabajo; pero consagra sin embargo, el- derecho de acudir a la huelga con idéntico fin.

Las Leyes de Nueva Zelanda y Australia, así como las- recientes en Noruega (31 de marzo de 1922) y de Italia (3 de abril de 1926) establecen el Arbitraje como obligatorio, condenado como ilícitos ambos. el paro - y la huelga.

En todo caso, puesto que existe en nuestra legisla- -

ción un medio jurídico para resolver los conflictos - industriales, la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos que - la Constitución la ha autorizado expresamente.

b).- El proyecto reconoce, de acuerdo con la teoría imperante, que la huelga no rompe, sino que sólo suspende el contrato de trabajo. Una vez resuelto el conflicto, el patrón queda obligado a recibir a sus trabajadores, que no pierden los derechos adquiridos al amparo de sus contratos. A su vez, los trabajadores quedan obligados a proseguir aquellos trabajos que son - indispensables para la seguridad de los talleres, o - para que sea posible la reanudación de los trabajos - al terminar el conflicto.

c).- De conformidad con el principio consagrado en la Ley Reglamentaria del Artículo 4º de la Constitución, el estado de Huelga sólo existe cuando es declarado por la mayoría de los trabajadores de una empresa, y en - ese caso la huelga es obligatoria para todo el personal.

d).- Las Huelgas serán consideradas como ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos contra - las personas y las propiedades; y en caso de guerra, - cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

La huelga es entonces un delito colectivo, y las autoridades no sólo deben imponer penas a las personas - responsables de actos de violencia que constituyan delito, sino que están obligadas a aplicar una pena colectiva para reprimir el movimiento mismo.

e).- Pero pueden los trabajadores de una empresa no haber cometido un acto que deba conceptuarse como un delito colectivo, y ser responsables de una suspensión de -- trabajo, que por ser contraria a las disposiciones legales o a los términos de los contratos colectivos, - merezcan una sanción civil.

La huelga para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y- protegido como un derecho por las autoridades, debe - tener por fin exclusivo el de armonizar los intereses del patrón y del trabajador, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y - no violar los pactos contenidos en el Contrato Colectivo.

Si el movimiento huelguístico no reune esos requisitos, será una suspensión ilícita del trabajo y las - Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas - para imponer sanciones civiles, y para obligar a los- trabajadores, bajo pena de dar por terminados los contratos de trabajo, a que reanuden sus labores.

f).- 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 pa- - trón 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.

g).- El paro considerado como medio de hacer presión con-- tra los trabajadores para obligarlos a consentir en - la modificación de los contactos de trabajo, está considerado entre nosotros como acto ilícito; queda solamente autorizado cuando tiene por objeto reducir la - producción a fin de mantener los precios en límite -- costeable. Sólo puede influirse en el mercado para - alcanzar este fin, mediante una coalición de patrones. En este concepto, se reglamenta el paro lícito, y se- le distingue de la suspensión individual del trabajo por causas ajenas a la voluntad del patrón, que es materia de reglamentación especial en otro capítulo.

D).- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La legislación del Trabajo promulgada en el año de -- 1931 umplió eficazmente sus propósitos y su destino; fomentó el progreso de México, mejoró las relaciones obrero-pa--

tronales, haciendo aplicables los principios laborales y - las garantías sociales que consagró la Constitución de 1917, y elevó pro consiguiente la vida de la clase obrera, incorporando en sus preceptos las modernas corrientes del pensamiento que se inspiran en los principios de la Justicia Social y el reconcimiento de la alta categoría de la dignidad humana.

Sin embargo, con el transcruso de los años, a partir de 1931, nuevas formas de vida caracterizan al pueblo mexicano; el aumento demográfico sorprendente del país, la industrialización y mecanización, los avances científicos, el desarrollo de la infraestructura y otros múltiples factores socioeconómicos, han determinado una sorprendente transformación de la nación, misma que sería recogida por la nueva Legislación Laboral, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, promulgada el 1o. de Mayo de 1970.

Las garantías sociales que el constituyente de 1917 consagró como el mínimo de derechos que el Estado asegura al factor Trabajo en sus relaciones con el Capital, anima la iniciativa que trasciende en su programa al desarrollo del régimen de Justicia Social a superar las limitaciones de las relaciónes entre el Capital y el Trabajo. Mantiene la iniciativa el reconocimiento del derecho del hombre a la existencia como un derecho perenne y supera el concepto con la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres

la oportunidad de desarrollar sus aptitudes, fundada en que el trabajo es un derecho y un deber social que deben desarrollarse en condiciones de libertad, dignidad y seguridad económica.

La iniciativa de la nueva Ley Laboral robustece aquellas instituciones colectivas que crean un nuevo concepto de la función de las relaciones entre trabajadores y patrones, mediante fórumulas de paridad que evitan las desigualdades desnaturalizadoras del ideal democrático de nuestras instituciones jurídicas.

El derecho individual del trabajo, el derecho protector de los menores y de las mujeres, la previsión social, el derecho colectivo de trabajo, las autoridades del trabajo y el derecho procesal del trabajo, se presentan en la iniciativa con el diverso valor que les confiere su diferente naturaleza, pero como una unidad consecuente con el propósito de alcanzar la justicia social que tiene como principio y meta al hombre.

Atención especial presentaron las Comisiones a la institución de la huelga por considerarla, en el orden colectivo, como uno de los instrumentos de más alta jerarquía, en la tradición jurídica Mexicana.

En la disciplina procesal se ha considerado el derecho de huelga, como la más legítima defensa, de los intere-

ses de los trabajadores.

El ejercicio del derecho de huelga como medio severo de resolución de conflictos de trabajo ha sido una institución celosamente observada en el medio mexicano y a su preservación atendieron tanto la iniciativa de la Ley como las comisiones, enriqueciendo su objeto con las exigencias del reparto de utilidades.

Con referencia a la institución de la huelga a continuación se establecerán los principales principios que tomó en consideración la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, y a que hicieron referencia en la Exposición de Motivos de la Nueva Legislación Laboral:

El Derecho de huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase.

Consagrado por el Constituyente de 1917, el Derecho de Huelga permanece intocable en la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo; los cambios que se introducen tienden solamente a precisar conceptos, resolver problemas que se han presentado y superar, en algunos casos, el procedimiento para declarar un movimiento de huelga.

En lo general, la Iniciativa mejora y supera el derecho sustantivo y su ejercicio sobre esta importante materia, pero sin alterar el principio rector de dicha institución -

del derecho colectivo.

Se propone la modificación en la redacción de algunos preceptos, tendiente a darles más claridad y precisión, sin alterar su contenido.

Para ser congruente con el objeto de la huelga, se suprime del segundo párrafo del artículo 448 de la Iniciativa, la referencia de la Fracción V del Artículo 450 a que se remite el precepto; se considera que no debe aplicarse el citado párrafo segundo cuando se ejercita el derecho de huelga para exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

El ejercicio del derecho de huelga debe suspender la tramiitación del conflicto colectivo de naturaleza económica que se haya planteado en materia de participación de utilidades.

Para mayor precisión al contenido y evitar interpretaciones improcedentes, se cambió la redacción de la Fracción II del Artículo 451, en atención a las inquietudes de la clase trabajadora sobre la época en que debe practicarse el recuento de los trabajadores, al calificar sobre la existencia o inexistencia de una huelga.

La aclaración rechaza cualquier idea de recuento previo a la suspensión de labores.

En relación con el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 de nuestro país, fundamento y origen entre otros del derecho de huelga, del derecho sustantivo y procesal del trabajo, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sería innumerables los aspectos o temas que se podrían tratar, y dado que el presente trabajo de investigación está encaminado a las gestiones que concierne al derecho de huelga en nuestro país, con lo anterior se dará por terminada la referencia que se realizó con este precepto constitucional.

C A P I T U L O VI

PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE HUELGA.

CAPITOLO VI

PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE HUELGA.

A).- FUNCION Y COMPETENCIA JURISDICCIONAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE RESPECTO A HUELGAS.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen jurisdicción y competencia para conocer de todos los conflictos del trabajo, con excepción de los relativos a las huelgas, cuyo ejercicio mediante el cumplimiento de determinados requisitos legales queda a cargo exclusivo de los trabajadores; es más, la fracción XVIII del Artículo 123, que constituye la expresión profesional del derecho de huelga en cuanto que pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio en sus relaciones frente a los patrones conforma la teoría de que la huelga es un derecho social económico que puede ejercitarse para efectos profesionales, o bien con finalidades reivindicatorias, como derechos de autodefensa de los trabajadores.

La naturaleza de carácter social de la huelga y las finalidades que persigue, ya sean profesionales o reivindicatorias obligaron al legislador a disponer que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturleza económica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflic

to a la decisión de la Junta, lo cual indica que la ley establece algunas formas para evitar que sean defraudados mediante cuestiones curialescas los trabajadores en el libre-ejercicio del derecho de huelga.

La Jurisdicción de las Juntas en las huelgas surge -- cuando los trabajadores se soemten al arbitraje de los mismos.

Posiblemente el Legislador excluyó del título de Derecho Procesal del Trabajo de la nueva Ley, los procedimientos relacionados con la calificación de inexistencia y licitud de la huelga, debido a que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen jurisdicción y competencia para-resolver los conflictos de huelga, la calificación de las - mismas no entraña propiamente un acto jurisdiccional, sino administrativo, por cuanto que sólo tiende a comprobar si - se llenaron los requisitos de fondo y forma que la Ley establece para el ejercicio pleno del derecho, requisitos - que también deben de cumplirse hasta en los casos de huelga por solidaridad o simpatía que es una huelga típicamente revolucionaria: pues sin haber conflicto con el patrón se puede llevar a cabo la huelga como la más clara manifestación-social del derecho en su función revolucionaria.

Ahora bien, si los trabajadores, libre y espontáneamente someten el conflicto de huelga a la decisión de la -- Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, entonces se -

aplican los procedimientos ordinarios, es decir, los esta-- blecidos para los conflictos jurídicos, individuales o co-- lectivos, o los procedimientos para conflictos colectivos - de naturaleza económica, según el caso de que se trate, como dispone el artículo 937 de la Ley.

La aplicación de las normas procesales para conflictos de huelga, como señala la Ley, requiere la observancia- estricta de los procedimientos, así como la realización de- las audiencias que se n menester hasta la culminación del - conflicto con el laudo que al efecto se dicte, que puede -- ser jurídico o económico.

Es pertinente precisar que si la Junta declara en el- laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, conforme a la parte in fine del artículo 937, condenará a - éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajado-- res, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios- correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, - aunque en ningún caso será condenado el patrón al pago de - los salarios de los trabajadores que hubieran declarado una huelga por solidaridad o simpatía, aunque esto no prohíbe - de ningún modo que entre los trabajadores y la empresa pue- dan convenir su pago en la forma y términos en que los - - acuerden.

5).- PRECEPTOS RELATIVOS A HUELGA.

La Ley Federal del Trabajo promulgada el día I de Mayo de 1970, preceptua una serie de normas en cuanto a disposiciones generales con relación al Derecho de Huelga, haciendo la aclaración que se tomaron en cuenta las Refirnas- que se implantaron a la Legislación laboral que iniciaron su vigencia a partir del I de Mayo de 1980, y que a continuación expone:

H U E L G A S

DISPOSICIONES GENRALES

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

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

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

Artículo 444. Huelga legalmente existente en la que satisface los requisitos y persigue los obietivos señalados en el artículo 450.

Artículo 445. La huelga es ilícita.

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

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

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

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

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

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

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

OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE HUELGA.

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizado 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 de la Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

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.

Artículo 451. Para suspender los trabajos se requier..

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 mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de- inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto- en el artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a- la suspensión de los trabajos; y

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

Artículo 452. Derogrado, correspondiente al Artículo 920 Actual, que a la letra dice:

PROCEDIMEINTO DE HUELGA

Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del Pliego de Peticiones que deberán 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, Expresan 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 que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad del trabajo más próxima o 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 Telegráficamente 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.

Artículo 453. Derogado el 1º y 2º párrafo corresponden al Artículo 921 y el 3º párrafo al artículo 924, que a la letra dicen:

Artículo 921. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las Autoridades mencionadas en la fracción II del Artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al Patrón la copia del escrito de em-

plazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes- a la de su recibo.

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

Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspender- se toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secues-- trar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la Huelga se trate de:

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

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

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el Patrón tiene obligación de efectuar al Instituto Nacional de- la Vivienda de los Trabajadores.

IV. Los demás créditos fiscales.

Artículo 454. Derogado correspondiente al artículo - 922 actual, que a la letra dice:

Artículo 922. El Patrón dentro de las cuarenta y -- ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá pre-- sentar su contestación por escrito ante la Junta de Conci-- liación y Arbitraje.

Artículo 455. Derogado correspondiente al artículo - 925 actual, que a la letra dice:

Artículo 925. Para los efectos de este capítulo, se- entiende por servicios Públicos los de Comunicaciones y -- Transportes, los de Luz y Energía Eléctricidad, los de Lim- pia, los de Aprovechamiento y Distribución de Aguas destina das al Servicio de las Poblaciones, los de Gas, los Sanita- rios, los de Hospitales, los de Cementerios, los de Alimen- tación, cuando se refieren a artículo de Primera Necesidad, siempre que en éste último caso se afecte alguna rama com-- pleta del servicio.

Artículo 456. Derogado correspondiente al artículo - 926 actual, que a la letra diche:

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 prejos-- que sobre la Existencia o Inexistencia, Justificación o - -

Injustificación de la Huelga, esta Audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sóla vez.

Artículo 457. Derogado corresponde al artículo 927-actual, que a la letra dice:

Artículo 927. La Audiencia de Conciliación se sujetará 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 Consilatorio 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 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.

Artículo 458. Derogado corresponde al artículo 928 - actual, que a la letra dice:

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

a) Falta de personalidad.
b) Incompetencia.
c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
d) Decalración de inexistencia o ilicitud de la huelga.

II. No será aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efecto desde el día y hora en que queden hechas;

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

Artículo 459. En los Procedimientos a que ser refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

IV. No serán denunciables los términos del artículo - 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán- más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá - promoverse por el patrón, en el escrito de constestación al

emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

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

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

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 señalad· en el artículo 920.

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

Artículo 460. Derogado corresponde al artículo 929 - actual, que a la letra dice:

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, - dento 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.

Artículo 461. Derogado, corresponde al artículo 930- actual, que a la letra dice:

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 -

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 oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiese 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 huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a

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

Artículo 462. Derogado, corresponde al artículo 931 actual, que a la letra dice:

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

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

II. Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.

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

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia en cuyo caso de la junta citará a una audiencia de ofreci--

miento y rendición de pruebas.

Artículo 463. Derogado. corresponde al artículo 932 - actual. que a la letra dice:

Artículo 932. Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga.

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

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la - presentación sindical, apercibiendo a los trabajadores que- por el solo hecho de no atacar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, slavo causa justificada.

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

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

Artículo 464. Derogado, corresponde al artículo 933- actual, que a la letra dice:

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 465. Derogado, corresponde al artículo 934- actual, que a la letra dice:

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.

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

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

II. En los hospitales, sanitarios, 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.

Artículo 467. Derogado, corresponde al artículo 935 actual, que a la letra dice:

Artículo 935. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia s de - las partes, fijará el número indispensable de trabajadores - que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias -

primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que - juzgue conveniente.

Artículo 468. Derogado, corresponde al artículo 936 actual, que a la letra dice:

Artículo 936. Si los huelguistas se niega a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 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 presentarse dichos servicios.

Artículo 469. La Huelga terminará:

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

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

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

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguísticos someten en conflicto a su decisión.

Artículo 470. Derogado, corresponde al artículo 937- actual, que a la letra dice:

Artículo 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se - seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento pa-a- conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la sa-- tisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondien-- tes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los- trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI, de esta Ley.

Artículo 471. Derogado, corresponde al artículo 938- actual, que a la letra dice:

Artículo 938. Si la huelga por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposicio-- nes de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada - uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa -

o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 - Fracción II de esta Ley.

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

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

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

Tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje del orden Local o Federal en tratándose de asuntos referentes a movimientos huelguísticos, les otorgan la diligencia y atención que se merecen, poniéndose especial cuidado en todos los aspectos relativos a huelgas.

Es costumbre a nivel estatal que los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, sean los encargados de dilegenciar todo lo referente a huelgas que se les planteen.

Tratándose de huelgas que caen dentro de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta cuenta con una Secretaría Auxiliar de Huelgas, que tramita todo lo conducente en los expedientes relativos a los procedimientos de huelga, hasta su conclusión, incluyendo los procedimientos de ejecución que procedan, correspondiéndole al Titular de la Secretaría citada precedentemente atender lo conducente, en relación con los recuentos de trabajadores acordado por la Junta y someter a la consideración del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de los Representantes que intervengan en el negocio, los proyectos de acuerdos que se requieran en la tramitación de los expedientes de huelgas, para la aprobación y firma correspondiente.

C A P I T U L O VII

CONSIDERACIONES JURIDICAS SOBRE LA HUELGA

CAPITULO VII

CONSIDERACIONES JURIDICAS SOBRE LA HUELGA

A).- COMENTARIOS SOBRE SU DESENVOLVIMIENTO PROCESAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO:

Todas las personas que de alguna forma dependemos del - ejercicio del derecho laboral, ya se trate de litigantes, directivos empresariales, dirigentes obreros, estudiosos de esta disciplina o funcionarios encargados de su aplicación, sabemos que la huelga es una de las más grandes conquistas de- los trabajadores en su lucha permanente por las reivindica - ciones sociales y por el mejoramiento de clases, y que dada- en nuestro país desde la promulgación de la Carga Magna del- 5 de Febrero de 1917 que vino a darle vida y a regular unas- relaciones que no estaban sujetas como las demás a determinados canones y que no eran regidas en ésa época por varios -- cuerpos de leyes.

El derecho de huelga, constituye sin duda uno de los -- más grandes aciertos de esa avanzada carta fundamental y que se ha venido aplicando e incrementando durante los régimenes posteriores, dándose a la clase trabajadora plenas garantías para su ejercicio y constituye el primer programa importante en la vida de la nación en lo que se refiere a derechos so - ciales que fueron incorporados a nuestra constitución.

Dada la naturaleza especial del derecho de huelga surge

la obligación por parte de los tribunales que conocen de - - ella, de poner todos los medios a su alcance de que se dispo ne, capacidad, horario, paciencia, para e

La función que se requiere por parte de los funciona- - rios miembros integrantes de Juntas que conocen de huelgas,- no debe concretarse a lograr que únicamente las partes en -- conflicto se arreglen, sino a evitar también la repetición - del problema y en algunas ocasiones debe intervenir para dar orientación, limando aspereza e impedir que tanto trabajado- res como patrones, por error, capricho u obsecación sosten - gan una infundada intransigencia, deponiendo actitudes que - no conducen a nada positivo. La repercusión, la trascenden- cia por los perjuicios que se derivan de este tipo de con- - flictos, cuando no es posible que se solucionen con toda - - oportunidad es de tal magnitud en contra de la economía de - la región al romperse la armonía que debe reinar entre capi- tal y trabajo, que resulta en muchas ocaciones inconmensura- ble al causar daños directos al obrero que no obtiene el sa- lario semanal con los consiguientes perjuicios y de sus fami liares que dependen económicamente de él, lesionándose tam - bién al patrón, al Estado, a la sociedad e indirectamente a- terceros que en alguna u otra forma viven de la fuente de -- trabajo afectada por el conflicto, provocando por consiguien te el estancamiento de la producción. Dado pues la importan cia que atañe a la huelga es por lo que el legislador le con

cedió prioridad en el ámbito del procedimiento. En efecto,- los términos para las diversas fases son más parentorios, todos los días y horas son hábiles y sólo es admisible un incidente (De falta de personalidad), y para las demás audien- - cias y declaratorias, fija plazos breves.

El artículo 440 nos da la definición de huelga. Las siguientes disposiciones nos indican el área que puede afectar el movimiento y a qué debe circunscribirse. Expresa cuál es la legalmente existente y con toda precisión enumera los casos en que resulta o considera ilícita y defina como huelga- justificada aquélla cuyos motivos son imputables al patrón.- Artículo 442, 443 y 446.

El artículo 447 trata sobre los efectos de las relaciones de trabajo en el caso de huelga: La suspensión de aqué - llos por todo el tiempo que dure así como el ejercicio de este derecho también suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante el Tribunal y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los- trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la misma- Autoridad. Artículo 448.

La siguiente disposición viene a confirmar la protec- - ción amplia para llevar a cabo la suspensión de los trabajos que debe respetarse por parte de la Junta y de las Autoridades Civiles, correspondiéndoles a éstas impartir las garan -

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

tías necesarias y prestarles el auxilio que soliciten para - aquel efecto. Artículo 449.

OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El rubro de este capítulo nos indica con toda claridad- que el mismo se ocupa tanto de los fines que deben perseguir el núcleo de trabajadores que formulen el pliego de peticiones, representando por la agrupación obrera a que pertenecen o por una coalición que al efecto se constituya como los requisitos cuya observancia impone. El disfrute de aquel derecho necesariamente trae aparejado el cumplimiento, la satisfacción de ciertas exigencias que quedan enmarcadas dentro - del capítulo respectivo, ya que lógicamente nadie puede ejercitar un derecho sin cumplir con determinadas obligaciones.- La huelga no puede ser la excepción de esta norma precisamente porque está bajo el amparo, bajo la protección de la Ley. El artículo 450 hace una enumeración de los motivos que puede comprender un movimiento de la naturaleza que nos ocupa.- En primer término, la consecución del equilibrio de los factores de la producción, patrones que se puede perder por diversas causas, presumiblemente provocadas por la conducta de los segundos. La fracción II abarca tanto la celebración como la revisión del contrato colectivo de trabajo, El tercer caso se refiere a obtención del contrato ley y de su revi- - sión. La siguiente, fracción IV trata del cumplimiento con-

trato colectivo cuando no se obtiene del empresario su acatamiento en la vida cordial (amistosa) y tiene que recurrirse al emplazamiento. En la Práctica este objeto ofrece dificultades en cuanto a su calificación ya que en algunos casos no es patente el incumplimiento y mientras los trabajadores - - afirman que el patrón incurrió en violaciones a la contratación colectiva, éste a su vez considera que los huelguistas le dan una interpretación, un alcance distinto al que realmente tienen las estipulaciones que invocan como violadas.

También es motivo de huelga la negativa del patrón en - cubrir a sus trabajadores el importe de la participación de- utilidades correspondiente, fracción V, conforme lo determinan las disposiciones del capítulo VIII, Título tercero, la- disposición VI del precepto que venimos analizando, se refiere a los movimientos huelguísticos por solidaridad y la VII- señala que la revisión de salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis también pueden ser - motivo de huelga.

El artículo 451 señala los requisitos que se deben reunir para que sea declarada la huelga; que tenga por obto alguno o algunos de los que menciona el artículo 450; que se - realice la suspensión por la mayoría de los trabajadores de- la empresa o establecimiento. Con toda precisión se expresa que la determinación de esa mayoría se promoverá como causa-

para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. En algunas ocasiones erróneamente se ha pretendido que el Tribunel pronuncie resolución en el sentido de que no existe el estado de huelga, aduciéndose que no se ocupan los servicios de personas que pertenezcan al Sindicato emplazante o bien porque algunas de ellas renunciaron como miembros. Este aspecto debe ser materia del estudio de la declaratorio de existencia o inexistencia.

Igualmente debe demostrar el organismo obrero o la coalición huelguística que se cumplan los tres requisitos enunciados en el artículo 920 y que deben observarse previamente a la suspensión de las labores. Esta última disposición solamente indica la forma, contenido y término para realizar el movimiento de huelga anunciado, expresado a partir de que momento empieza a computarse el plazo que concede para que sean satisfechas las peticiones.

El artículo 921 ordena que el titular de la Junta, la inspección del trabajo o la Audiencia política de mayor jerarquía, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se reciba el emplazamiento, harán llegar una copia del escrito de emplazamiento a su destinatario con la prevención de que se constituye al patrón por el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento.

La contestación al pliego petitorio se presentará por - escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de- las 48 horas siguientes a la de la notificación, según lo -- dispone el artículo 922.

El artículo 923 se refiere a los casos en que no se le- da trámite al escrito de emplazamiento a huelga tales como - cuando no se formula conforme a los requisitos del artículo- 920; cuando es presentado por un Sindicato que no sea el Ti- tular del contrato colectivo de trabajo o el administrador - del contrato Ley o cuando se pretende exigir la firma de un- contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Como medida de protección para el trabajador el artícu- lo 924 dispone que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse to da ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá - - practicarse, embargo aseguramiento, diligencia o desahucio,- en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bie nes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando- antes de estallar la huelga se trate de asegurar los dere- - chos del trabajador fracción I créditos derivados de la fal- ta de pago de las cuotas del IMSS, asegurar el cobro de las- aportaciones al Infonavit y los demás créditos fiscales, ca- be destacarse que los derechos de los trabajadores por dispo

sición de este artículo son preferentes sobre los restantes- créditos y que las actuaciones relativas a estos de excep- - ción, deberán de practicarse sin afectar el procedimiento de huelga.

El Artículo 925 nos dá la definición de servicios públi cos para el efecto de que habla la fracción III del artículo 920.

Los artículos 926 y 927 imponen al tribunal de trabajo, la obligación de tratar de avenir a las partes sin prejuzgar sobre la procedencia de la huelga, señalando las normas a -- que debe sujetarse el período conciliatorio, pudiendo utili- zar el titular de la Junta los medios de apremio para obli - gar al patrón a concurrir a la audiencia de Conciliación. La audiencia de Conciliación sólo puede diferirse por una sola- vez a petición de los emplazantes.

El artículo 928 determina las normas que se observarán- en el procedimiento que atañe a los problemas huelguísticos, e impone al titular del Tribunal de Trabajo la obligación - de intervenir personalmente en las resoluciones que se refie ran a falta de personalidad, incompetencia, los casos de los artículos 469, 923 y 935 y la declaración de inexistencia o- ilecitud de la huelga. Asimismo se establece en el artículo que se comenta que no serán aplicables las reglas generales- respecto de términos para notificaciones y citaciones, sur -

tiendo sus efectos las notificaciones desde el día y hora en que queden hechas, así como que todos los días y horas serán hábiles, no admitiéndose más incidente que el de falta de -- personalidad, que podrá promoverse por el patrón, en el es - crito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores dentro de las 48 horas siguientes a la que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, teniendo la Junta dentro de las 24 horas siguientes a la promoción, con audiencia de partes dictar resolución al respecto.

El artículo 929, expresa en que casos la huelga es legalmente inexistente sin que pueda dictarse resolución invocándose motivos a los que se refiere este propio numeral e - indica quienes pueden solicitar a la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, se declare la- inexistencia de la huelga.

El artículo 930 trata de las normas de inexistencia de- la huelga incluyéndose el ofrecimiento y recepción de pruebas y el artículo 931 se refiere a las reglas a que se sujetará- el recuento de trabajadores si se ha ofrecido como prueba.

En la declaratoria de inexistencia a que se refiere el- artículo 932, debe la Junta expresar textualmente a los trabajadores que en el término de 24 horas deberán regresar a - su trabajo pues en caso de no hacerlo quedarán terminadas -- las relaciones de trabajo.

Terminantemente dispone el artículo 933 que en el procedimiento de ilicitud de la huelga se observen las mismas normas que para la calificación de inexistencia artículo 930.

En caso de declararse por la Junta de Conciliación y Arbitraje que una huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguístas. Art. 934.

El Art. 935 se refiere a la facultad de la Junta de fijar el número de trabajadores que deban seguir laborando en los casos aquel el propio numeral se contrae.

El Art. 936 Autoriza el patrón para utilizar otros trabajadores cuando los huelguístas se nieguen a trabajar.

Los Arts. 469 y 937 expresan la forma en que la huelga concluye y el procedimiento que debe observarse si el conflicto es puesto ante el Tribunal así como los motivos de la huelga le resultan imputables al patrón.

El Art. 938 en cuanto a las modalidades. De la huelga cuando ésta tenga por objeto la celebración o la revisión del contrato Ley.

C A P I T U L O VIII

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DE LA HUELGA

CAPITULO VIII

DEFINICION Y OBJETIVOS DE LA HUELGA

Obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, -- constituye, a no dudarlo, la preocupación fundamental del moderno Derecho Laboral.

Sin embargo, obtener dicho equilibrio no siempre es fácil. Para ello, en todos los países, se ha tratado de legislar en beneficio del "trabajo, prescribiéndose mínimos de derechos que no pueden ser desconocidos por el "capital" y que tampoco pueden ser renunciados por sus propios titulares.

La huelga, en el Derecho Mexicano del Trabajo, constituye la expresión fundamental de dicha aspiración. Su objeto es, en todos los casos, el tratar de obtener dicho equili- - brio, pues se aparta de tal finalidad, se proscribe y se declara "inexistente".

Es decir, la huelga es nuestro medio, para ser tutelada, requiere del cumplimiento de ciertos requisitos esenciales - sin los cuales no es "lícito" suspender las labores.

No obstante lo anterior, una vez cumplidos los requisitos de "procedencia" de la huelga, las limitaciones desapare

cen y de acuerdo con precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el derecho de huelga se convierte en - - irrestricto y no se autoriza el arbitraje obligatorio a me - nos que los trabajadores sean los que soliciten.

Con esta panorámica general de lo que es, o mejor dicho de lo que debe ser la huelga en nuestro derecho, analizare - mos a continuación sus aspectos generales:

A).- CONCEPTO DE HUELGA

Las definiciones de huelga han variado en las distintas épocas; en el devenir histórico la huelga ha pasado por distintas etapas que varían desde su prohibición y su toleran - cia, hasta su reconocimiento como derecho consagrado constitucionalmente, pero siempre ha tenido un denominador común - que ha sido la suspensión del trabajo por parte de los trabajadores, para presionar a los patrones con el objeto que se- les concedan mejoras en las condiciones de trabajo.

Etimológicamente la palabra huelga tiene íntima rela- - ción con la palabra conflicto que se deriva del latín "con - fligere", que significa además de controversia, aflicción.

Antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo- nos encontramos que en los Estados de la República Mexicana- se difinió la huelga de distinta manera como a continuación- se observa; nos referimos a la Ley de 1931.

La Ley de Oaxaca en su artículo 228 establecía: "Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones".

La Ley de Tamaulipas establecía en su artículo 192 lo siguiente: "Se entiende por coalición el acto concertado en un grupo de individuos, obreros o patrones, para la defensa de sus intereses comúnes". Y sigue diciendo en su Artículo 194: "Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores". En esta Ley la huelga se define en función de la coalición de trabajadores, comprendiendo los tres elementos de la Ley de Michoacán que a continuación mencionamos:

La Ley de Michoacán en su Artículo 167 dice: "Se entiende por huelga para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".

Aquí nos encontramos que la definición consta de tres elementos: a).- La huelga es consecuencia de la coalición de trabajadores; b).- La huelga es la suspensión de la prestación del trabajo convenido; y c).- Señala que el objeto de la huelga es defender los intereses de los trabajadores.

Este último elemento, aunque no se contraponía a lo dispuesto por la fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución de 1917, no interpretaba debidamente su espíritu pues - al señalar dicha fracción que: "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", señala que el objeto de la huelga no es defender exclusivamente los intereses de los -- trabajadores, sino el de armonizarlos con los del capital,-- buscando el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Sobre la huelga se han dado innumerables conceptos y definiciones que van desde los que la consideran como la rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que, como Proudhon, en su filosofía de la miseria, comparaba a los- obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio.

B).- DEFINICIONES DOCTRINARIAS DE LA HUELGA

Para Walter Kaskel, "La Huelga es un estado de guerra - limitado a la vida económica de una nación".

Hueck y Nipperdey la encuadran dentro de los conflictos de trabajo y la definen como: "Huelga es la suspensión con -

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

Rafael Caldera, de origen Venezolano, ha dado la siguiente definición; "La Huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada".

En la anterior definición es notable su obscuridad al señalar el objeto de la huelga, pues no señala casos concretos.

Gallart Folch, tratadista español define la huelga como: "la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien, manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras".

Esta definición, demasiado amplia, no se ajusta a la de nuestro derecho, por considerar que la huelga puede perseguir fines políticos, o protestar contra determinadas actuaciones gubernamentales, cosa que no es permitida por nuestros ordenamientos legales.

Pizarro Suárez, dá la siguiente definición: "Es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición - - obrera acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa - de sus intereses comúnes que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando -- los derechos del Trabajo con los del Capital".

La anterior definición de la huelga es una de la más -- completas, puesto que en ella se hace referencia al objeto - de la misma o sea, obligar al patrón a acceder a las demandas de los trabajadores.

Para J. Jesús Ca torena, la Huelga "es la suspensión -- del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad o de trabajadores".

Enrique Alvarez del Castillo, nos dice en su documento- " DEMOCRACIA Y HUELGA" la Huelga "es la suspensión del trabajo con el fin de obtener un cambio en las condiciones de - - prestación de servicios; es el medio de presión al cual recurre la clase obrera para establecer un equilibrio entre el- trabajo y el capital".

Francisco Santoro Pasarelli, dice de la huelga que es - "una abstención concertada de trabajo para la tutela de un -

interés profesional colectivo", dando a entender con esto, - que la suspensión de labores significa una presión que la -- coalición obrera estima necesaria frente a la empresa para - obtener un beneficio profesional.

El Maestro Mario de la Cueva, nos dá la siguiente definición "La Huelga es el ejercicio de la facultad legal de -- las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observación de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos - de trabajadores y patrones.

De todas las definiciones citadas precedentemente se -- aprecia que todas ellas coinciden en que la huelga entraña,- en sí misma, la paralización de labores y en consecuencia la suspensión del trabajo.

C).- LA HUELGA EN OTRAS LEGISLACIONES LABORALES

En otras legislaciones laborales, nos encontramos que - también se dan definiciones de la institución de la huelga,- como son las siguientes:

El Código de Trabajo de COLOMBIA, en su artículo 429 establece que: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económi-

cos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente Título".

El Código de Trabajo de GUATEMALA expresa en el artículo 239 que: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comúnes a dicho grupo.

El Código de PANAMA, en su artículo 317, transcribe casi íntegramente el concepto de huelga apuntado por el Código de Guatemala, estableciendo, como diferencia fundamental, -- que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores.

El Código de Trabajo del Ecuador se limita a considerar que la huelga es "La suspensión colectiva del trabajo por -- los trabajadores coaligados,

El Código de la República de Honduras estima por su parte que "la huelga es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los trámites estableci -

dos en el presente Título".

El Código de Trabajo de SAN SALVADOR, en su artículo -- 395, nos dice que " la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, - con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

Los Códigos de Trabajo de CHILE Y DE VENEZUELA se abs - tienen de dar definiciones sobre le huelga, refiriéndose a - ella únicamente como conflicto de trabajo. Artículos 589 a- 597 en el Código de Trabajo Chileno y 210 a 2[illegible] del Código - de Venezuela.

En BRASIL. Las Consolidacao das Leis Do Trabalho, única mente se refiere a "la Greve" para establecer "das penalidades en su artículo 722, y en la ARGENTINA no existe Codificación Laboral. Sin embargo, es en este país en donde quizás- y por encima de todos los países latinoamericanos, la producción laboralista es más amplia e importante. Despontín, representa en buena medida el sentir de dicho país sobre la -- huelga al estimar que ésta es: "la suspensión momentánea y - concertada del trabajo por un grupo de trabajadores, con el- propósito de cambiar o modificar las condiciones del contrato de trabajo o de la prestación de la tarea".

En el PERU, donde tampoco hay Código de Trabajo, exis - ten, al decir de Ramírez Otárola, varios decretos que regla-

mentan la huelga pero que se abstiene de definirla.

El Código de Trabajo de NICARAGUA contempla otra noción diferente de la huelga que, como veremos más adelante, se -- aproxima bastante a la estatuida por la ley mexicana. Su artículo 222 nos da el siguiente concepto: "Huelga es el abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos: 1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y -- evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de su representante. 2. Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluído, del contrato de - trabajo y 3. En general todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa - de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores".

En CUBA, RUSIA y en general en todos los países totalitarios, la huelga no existe y el Estado la desconoce. En estos países se opera un fenómeno sumamente curioso, pues a pesar de que consideran que el "proletariado" o la clase trabajadora son los que "gobiernan", carecen del derecho de huelga. Es decir, en los países llamados "capitalistas", la -- huelga existe, como el derecho más importante, esencial y sagrado de los trabajadores y en los países en donde el capitalismo se encuentra proscrito, la huelga se encuentra prohibida.

Igual fenómeno puede apreciarse en los países en donde existe la huelga en los llamados servicios públicos. Si éstos son administrados por particulares, el Estado las tolera, con ciertas limitaciones, pero si dichos servicios los proporciona el Estado, por ejemplo, el de energía eléctrica, las autoridades normalmente tratarán de reprimir el movimiento huelguístico aduciendo que cuando las huelgas afectan los intereses esenciales "del pueblo", deben suprimirse.

En los países totalitarios si el pueblo se identifica con el Estado, aunque sea en teoría, lógico es suponer que la huelga no solamente se encuentra prohibida, sino que, desandando su evolución histórica vuelve a ser considerada incluso como un verdadero delito.

En los ESTADOS UNIDOS y en INGLATERRA el derecho de huelga se encuentra sumamente limitado. EN ITALIA, el "Código delle Leggi sul Lavoro" no se refiere para nada a la huelga y en FRANCIA, el "Code du Travail", reconoce "la greve" con fundamento en la ley de 11 de febrero de 1950, reglamentada en el Título Segundo, artículo 4o.

D).- DEFINICION LEGAL DE LA HUELGA

La Ley Federal del Trabajo Mexicana de 1931. en su artículo 259, prescribía que la huelga "es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de tra

bajadores".

Esta definición no fue la original, pues dicho texto no contenía inicialmente el término "legal", el cual le fue adicionado hasta en el año de 1941.

La Ley vigente, en su artículo 440 nos da la definición legal de la institución de huelga al establecer que "es la - suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La misma Ley Federal del Trabajo de 1970 nos da la definición de lo que es Coalición en su artículo 355 y establece "es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones y les garantiza tanto a unos como a otros el- derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, debiéndose de entender por sindicato, la asociación de trabajadores o patrones que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

E).- FUNDAMENTO LEGAL DE LA HUELGA

Este derecho está consagrado en las fracciones XVI, - - XVII y XVIII del artículo 123 constitucional.

El principal argumento contra el derecho de huelga se - ha hecho consistir en que representa una ruptura del orden - jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una- resolución basada en el derecho, sino a la fuerza de resis - tencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una con- clusión injusta.

A nuestro parecer, el razonamiento más consistente para la fundamentación social de la huelga, fue apuntado por el - jurista inglés Harold J. Laski, en su obra El Liberalismo eu ropeo al expresar que, si el Estado no está en posibilidad - de disciplinar las relaciones de producción, para imponer al patrón las condiciones de trabajo que favorezcan a los obre- ros, tampoco debe impedir que los trabajadores traten por -- sus propios medios de oponerse a las condiciones impuestas - por los patrones.

F).- TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

El artículo 440 de la ley Federal del Trabajo define la huelga diciendo que: "Es la suspensión temporal del trabajo- llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Este precepto viene a establecer que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constitui - dos en coalición.

El respecto, "los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes", según expresa el artículo 441 del mismo ordenamiento.

En consecuencia, el sindicato de trabajadores, al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, nombre de sus afiliados que trabajen en la empresa o establecimiento afectados, en los términos del artículo 920 de la citada Ley ya que corresponde específicamente a esos trabajadores, y no a los demás miembros del sindicato, ejercer el derecho de huelga, con arreglo a lo dispuesto en la fracción II del artículo 451 de la misma.

Ahora bien, la huelga a que se refiere los objetos indicados en las fracciones II, III y VII del artículo 450 de la mencionada Ley, supone necesariamente la existencia de un sindicato para promoverla.

Cabe aclarar que cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta formalizada de la asamblea en que se haya votado la huelga, para constatar la existencia de la coalición misma, a que se refiere el artículo 440 de la Ley, en tanto que, si se trata de un sindicato, basta comprobar que está registrado para

que se reconozca su personalidad, al actuar como coalición - permanente para estos efectos, según el mencionado artículo- 441 de la propia ley, debiendo ejercitarse su representación por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos, conforme al artículo 376 de la Ley laboral, a cuyo efecto se acompañará la constancia correspondiente del registro del sindicato y de su directiva, expedida por la autoridad que los haya otorgado, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 365, 368 y demás relativos de dicho ordenamiento.

G).- OBJETIVOS DE LA HUELGA

La huelga deberá tener por objeto:

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

II. Obtener del patrón o 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 Septimo;

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 contratos colectivos de trabajo y el contrato-ley.

Debemos de notar que el objetivo de la huelga que en -- primer orden es citado precedentemente, constituye la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y es - reproducción textual de lo dispuesto por la fracción XVIII - del artículo 123 constitucional. La técnica del derecho nos dice que los textos constitucionales no deben ser reproducidos por la ley secundaria sino que esta debe concretarse a - reglamentar, es decir a explicar en el texto secundario el - constitucional.

Consideramos pertinente para los efectos del presente - trabajo de investigación referente a la huelga, establecer - que se entiende por equilibrio entre los factores de la po - blación.

H). EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN

Los factores de la producción, según la opinión de la - mayoría de los tratadistas del derecho del trabajo, son: el- Capital y el Trabajo; pero, por principio de cuentas debemos formular la siguiente interrogante: ¿se logra por medio de - las huelgas el equilibrio entre los factores de la produc- - ción?, si somos francos con nosotros mismos, y dejamos a un- lado las poses demagógicas, veremos que hasta la fecha real- mente nunca ha existido un equilibrio entre los factores de- la producción, porque ¿como puede haber equilibrio entre Ca- pital y Trabajo si, mientras aquél percibe grandes utilida - des y día a día va acumulando grandes riquezas, el trabaja - dor ve que el raquítico salario que percibe es cada día más- insuficiente para la adquisición de los artículos de más - - apremiante necesidad. Podemos afirmar que lo único que se - consigue con las huelgas es aproximación a ese equilibrio en tre los factores de la producción, aproximación que si remo- tamente es a la que se refieren, o mejor dicho, en la magni- tud en que se da a entender por la mayoría de los tratadis - tas del derecho laboral. Cuando los obreros perciban utili- dades que no sean signo de explotación, cuando perciban sala rios que vayan de acuerdo con el trabajo que desarrollan, en tonces habrá equilibrio entre los factores de la producción. Afirmamos esto, porque la clase trabajadc a aunque ha conse- guido algunos logros, sigue siendo explotada por el otro fac tor de la producción que es el Capital.

Mario de la Cueva, al referirse a la Fracción XVIII del Artículo 123 constitucional, dice: "... Resulta que la fijación de lo que corresponde a cada uno de los factores de la producción, o bien, el equilibrio entre el capital y el trabajo, se obtiene en el Contrato Colectivo de Trabajo. De esta Institución debe decirse que contiene el derecho imperativo que expresa, para ciertas empresas y por un tiempo determinado, el equilibrio de los factores de la producción, Capital y Trabajo".

Euquerio Guerrero, al referirse a la cuestión que nos ocupa cita a Pizarro Suárez, quien sostiene que es claro que el texto constitucional "evidentemente se basa en la teoría económica burguesa de los medios de producción, considerando, por tanto, como tales al Capital y al Trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sostuvo la siguiente tesis "Ninguno de estos extremos se esboza siquiera en el pliego de peticiones de donde, lógica y jurídicamente, debe concluirse que el movimiento de huelga no se basa en un desequilibrio económico entre la empresa y sus trabajadores, pues si bien es cierto que como consecuencia del aumento de los artículos de primera necesidad, la economía de los trabajadores se encuentra en desequilibrio, es también notable que el desequilibrio económico que en este caso se plantea, no es precisamente el que menciona el Artí-

culo 450 de la Ley, en su fracción I, ya que se trata de un desequilibrio entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vida derivada de infinidad de factores, pero no de un desequilibrio entre la empresa promovente y sus trabajadores, que no puede presentarse-sino como consecuencia de un aumento de potencialidad económica en favor de la empresa, o la depresión derivada por -- causa de esta para sus trabajadores".

De esta manera notamos que, de acuerdo con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no se debe admitir una -- huelga que se base en el hecho de que hay, por ejemplo, un - desequilibrio entre el salario y los artículos de primera necesidad, pues el desequilibrio no ha sido ocasionado por la- empresa en la que laboran los obreros huelguistas.

Lo anterior sirve para reforzar nuestro personal criterio en el sentido de que, mientras prevalezca la actual superioridad del capital sobre el trabajo, no habrá equilibrio - entre estos factores de la producción.

I).- LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Artículo 387 de la Ley Federal de Trabajo dispone -- "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 ejercit r el derecho de -- huelga".

La lectura de este artículo da lugar a plantear la si - guiente interrogante: ¿es el derecho de huelga exclusivamente un derecho de los sindicatos? afirmamos que no lo es, - - puesto que el derecho de huelga pertenece a todos los trab - jadores en general, sean sindicalizados o no, ya que para -- ejercitarlo sólo es necesaria una coalición o sea el agrupamiento de trabajadores con la finalidad de obtener alguno de los objetivos que establece la ley con referencia a la huelga.

Al efecto nos remitimos a la Constitución General de la República, y veremos que las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, no hacen mención alguna a los sindicatos y por - lo tanto afirmamos que el derecho de huelga pertenece a las- agrupaciones obreras en general.

En resumen, se puede afirmar que el derecho de huelga - lo pueden ejercitar los obreros sindicalizados o no, pues só lo es necesario para el ejercicio de tal derecho el agrupa - miento transitorio de los trabajadores.

J).- EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Se da el caso, muy frecuente, de que las empresas no -- cumplan con las obligaciones derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo, y cuando esto sucede, los obreros, que son -- los afectados con este incumplimiento, se lanzan a la huelga exigiendo que se cumpla el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con la empresa.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sostenido, en relación con el tema que nos ocupa, lo siguiente: -- "Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del Contrato que se trate de hacer cesar, afecte el interés colectivo de Trabajo que se invoca como motivo de huelga afecte solo a intereses individuales no es procedente la huelga, sino que, quien resulte individualmente perjudicado con la violación del Contrato Colectivo de Trabajo por parte de la empresa, deberá ejercitar sus derechos en contra de dicha empresa, en forma individual ante los Tribunales del Trabajo.

Haremos un paréntesis con objeto de determinar si la -- huelga procede cuando se despide a un miembro o a una pluridad de miembros del Sindicato, que sean Puncionarios del mismo. En cuanto a este problema, Euquerio Guerrero cita dos - tesis de la Corte: La primera de ellas establece que: - - -- "...Aún cuando es cierto que el trabajador separado puede intentar la acción de reinstalación, no lo es menos que cuando

la separación se hace en masa y comprende a los miembro de-la Directiva del Sindicato existe ya no sólo un interés individual, sino colectivo, que consiste en el de masa de trabajadores para permanecer unida y tener a su frente a las personas que ha considerado más capaces para dirigir la lucha - en pro de un equilibrio entre el capital y el trabajo, y es-claro que cuando se ataca ese interés colectivo el conflicto deja de ser individual y puede dar, en consecuencia, lugar a la huelga".

La presente tesis nos aparece bastante acertada, pues - va de acuerdo con el espíritu del Constituyente de Querétaro, en el sentido de que se debe proteger a la colectividad-obrera, pues consideramos que, cuando la intención del patrono, al despedir en masa a los funcionarios sindicales, es la debilitar a la agrupación obrera, procede la huelga por te - ner una causa legalmente fundamentada, y no creemos que sea-otra la intención del patrono al despedir en masa a los miembros del Sindicato, pues aquél estará siempre atento a la debilitación que pueda sufrir la masa obrera con el fin de - - aprovecharse en su beneficio de tal situación.

La segunda tesos que cita Euquerio Guerrero es la si- - guiente "...Establecido lo anterior, se concluye que el despido de un funcionario Sindical o de la masa de los miembros de la Directiva de un Sindicato, no constituye un motivo le-

gal de huelga, por no afectar el equilibrio entre los factores de la producción".

Tal parece que, cuando se dictó la tesis que antecede, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estaba integrada en su mayoría por reaccionarios enemigos de la clase trabajadora, pues consideramos que la Corte debió atender primero el caso de que el despido de los funcionarios sindicales fuera justificado para establecer la procedencia o improcedencia de la huelga.

K).- LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Otro de los objetivos que puede tener la huelga consiste en exigir la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Tercero del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

Del examen de lo anterior podemos sacar las siguientes conclusiones, en cuanto a la obligación patronal de atender a las demandas obreras con objeto de que se revise el contrato colectivo de trabajo debe regir cuando menos durante dos años a partir de su celebración. b). En el Contrato Colectivo de Trabajo, que es un convenio se establecerán las condiciones sobre las cuales debe prestarse el trabajo. c) El Contrato Colectivo de Trabajo podrá ser por tiempo determinado-

o indeterminado o para obra determinada. d). El patrón que - emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obliga - ción de celebrar con éste cuando lo solicite un Contrato Colectivo y que deberá ser por escrito, bajo pena de nulidad;-- e) En los Contratos que falte la determinación de los sala - rios, no producirá ningún efecto legal.

En la revisión del Contrato Colectivo se deben obser - var 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 miem- - bros de los sindicatos, por lo menos.

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.

La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, - sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo - por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el Contrato por tiempo determina-

do tiene una duración mayor y de igual lapso en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de los términos citados se atenderá a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y en su defecto a la fecha del depósito.

Respecto a los términos establecidos por la Ley para la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, considera - mos de nuestra parte que dada la situación que prevalece en- nuestro país en cuanto al desnivel que existe entre las necesidades de los trabajadores y las utilidades empresariales.- Sería recomendable que las revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo se efectuasen cuando hubiera variación en - las condiciones económicas del país o a noción de cualquiera de las partes que los hayan celebrado.

L).- LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

La Huelga por solidaridad, es aquélla que tiene por objeto apoyar otra, que tenga como fines algunos de los esta - blecidos por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo - con excepciones de su fracción VI que es en la que este tipo de movimiento huelguísticos tiene su base y su fracción VII- que se refiere a exigir la revisión contractuales a que aluden los arts. 399 bis y 419 bis.

Este tipo de movimientos solidarios, casi no se dan en-

la práctica, porque existe la circunstancia de que los trabajadores que apoyan otra huelga por simpatía o solidaridad o -- tienen derecho de percibir salarios, motivo más que suficiente para que se vean frenados a participar en este tipo de -- huelga, y serán solamente los que tengan una verdadera con - ciencia de clase quienes se lancen a un movimiento huelguístico de tal naturaleza (parte final del artículo 937).

C A P I T U L O IX

ELEMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA HUELGA

CAPITULO IX

ELEMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA HUELGA.

A).- REQUISITOS DE FORMA DE LA HUELGA

Los requisitos de forma de la huelga tienen también su origen en la prescripción constitucional. Si no se hace del conocimiento del patrón, previamente, la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solucionar esa clase de conflictos, no se configura. El patrón es la persona llamada a darles solución, no podría hacerlo si no se hacen de su conocimiento, tampoco las autoridades estarían en la posibilidad de conciliar o de juzgar, llegado el caso, sin el planteamiento previo del problema.

Estas son las razones por las que se impone la formalidad de expresar por escrito al patrón o colectivamente a los patrones (una copia para cada uno en el caso de la celebración o revisión del contrato-ley), el objeto de la huelga, las peticiones a satisfacerse por el o los patrones, la decisión de ir al movimiento si no se satisfacen y el plazo que se concede para declararla, el cual se computó a partir del emplazamiento y precisando el día y la hora de la suspensión de las labores. Del escrito de emplazamiento se entregará un ejemplar a la Junta para integrar el expediente de huelga.

El plazo será de seis días si se trata de particulares, de - diez días si se trata de servicios públicos (comunicaciones, transportes, gas, luz, limpia, fuerza eléctrica, aprovisionamiento y distribución de aguas para el servicio de las ciudades, sanatorios, hospitales, cementerios y alimentación si - se trata de primera necesidad y siempre que afecta a toda -- una rama), de 60 días si el objeto es la celebración o revisión del contrato-ley.

Esquematizados como fueron los requisitos de forma que- deben de llenar los movimientos huelguísticos de conformidad con las disposiciones conducentes que se establecen en la -- Ley Federal del Trabajo se procederá a continuación a que deben de llenar las huelgas en la legislación laboral.

B).- REQUISITOS DE FONDO DE LA HUELGA:

Es en la Fracción XVIII del artículo 123 Constitucional en donde se encuentra lo que en la Doctrina ha dado por llamarse requisito de fondo de la huelga y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción.

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo el requisito - que estudiamos se encuentra en el artículo 451, el cual se - refiere a los objetos de la huelga, al requisito de la mayoría de los trabajadores y a los requisitos de forma que deben observar los movimientos huelguísticos.

La huelga es un acto Jurídico que goza de la protección del derecho, pero deben de satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio y que son los siguientes:

a). Que la huelga sea el resultado de una coalición de-trabajo.

b). Que la suspensión de las labores se realice por la-mayoría de los trabajadores de la empresa.

c). Que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido.

Traducido en otras palabras lo anterior, toda huelga para que sea jurídicamente tutelada, debe reunir requisitos de fondo, de forma y de mayoría.

Es decir, basta con que una huelga tenga por objeto el-buscar el equilibrio entre los factores de la producción para que se considere que por tal motivo se reúne el requisito de fondo y en consecuencia dicha huelga será ilícita.

Los requisitos de forma los podemos desprender del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, y ya han sido señalados en el capítulo que antecede de la presente tesis. La-fracción II del artículo 451 del Código Federal, exige el -- llamado requisito de mayoría, estableciéndose que para declararse una huelga se hace indispensable que sea declarada por

la mayoría de trabajadores de la empresa establecimiento.

Los artículos 354, 355 y 441 de la Ley Federal del trabajo, se refieren al derecho de coalición.

Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para defensa de sus intereses y la ley les reconoce tal libertad, entendiéndose a los sindicatos como coaliciones permanentes.

C).- REQUISITOS DE MAYORIA

El sujeto activo del derecho de huelga lo constituye la coalición de trabajadores cuando forman mayoría dentro de una empresa determinada.

El derecho de huelga consiguientemente puede ser ejercitado por trabajadores que estén constituídos en sindicato o por cualquier coalición obrera.

Al establecerse en la Ley que para declararse una huelga se hace indispensable que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, es necesario dejar asentado el concepto de mayoría obrera.

Por mayoría debe entenderse la mitad más una del total de los trabajadores de una empresa, sin distinguir entre sindicalizados y libres, entendiéndose este concepto en relación con el derecho de huelga.

Si el movimiento de huelga afecta a dos o más empresas, la mayoría huelguista debe existir en cada una de ellas, no- siendo suficiente la mayoría del total de trabajadores de -- las dos empresas.

En el caso de que existan dos o más sindicatos en una - empresa, la mayoría que se exige es la del total de los miembros de los trabajadores que prestan sus servicios en la negociación, y no como pudiera creerse, el de la mayoría o inclusive el de la unanimidad de cada sindicato particularmente considerado, en virtud de que la ley no distingue tal - - eventualidad, y donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

Lo expresado implica graves consecuencias, pues puede - darse el caso de que un sindicato de una empresa, en la que- exista otro sindicato, emplace a esta por revisión de su contrato colectivo de trabajo y todos sus miembros por unanimidad se pronuncien por la huelga y sin embargo dicha huelga - puede ser inexistente, si la mayoría de los trabajadores de- la negociacipon (los miembros del otro sindicato) votan en - contra de la huelga.

Es decir un sindicato minoritario, por más importancia- nacional que en un momento dado pudiera tener, no tiene posibilidad de obtener la revisión de su contrato colectivo por- vía de la huelga, si la mayoría de los trabajadores de la ne

gociación vota en contra de dicha huelga.

Lo anterior encuentra justificación en el hecho de que el titular de la huelga no es el sindicato de trabajadores, sino la coalición de los mismos dentro de su empresa o centro de trabajo, en este caso, la mayoría.

Los trabajadores que componen la mayoría son los que tienen planta en la empresa y solamente quedan exceptúados los siguientes: Los empleados de confianza, a pesar de que se encuentren sujetos al contrato colectivo de trabajo; los familiares del patrón ya que estos por razones naturales, generalmente están en forma radical o en favor del patrón o en contra del mismo; y los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del pliego de peticiones y desde luego, los trabajadores despedidos antes de la presentación de dicho pliego.

Este requisito de mayoría de trabajadores solamente se exige en el último período de la huelga, es decir en el de huelga declarada o estallada, no siendo necesario que exista ni durante la gestación ni en el período de pre-huelga. Esmás la mayoría se computa precisamente en el acto procesal denominado "Recuento", así que cualquier prueba que las partes pretendan preconstituir antes de dicho acto carece de validez jurídica.

D).- TERMINACION DE LA HUELGA

Una vez que la huelga ha sido declarada existente la -- Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 469 que puede terminar por los siguientes motivos:

1o. Por acuerdo entre los trabajadores huelguístas y -- los patrones.

2o. 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.

3o. Por laudo arbitral de la persona o Comisión que libremente elija las partes.

4o. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje - si los trabajadores huelguístas someten el conflicto a su decisión.

En caso de huelga ilícita, la huelga terminada por la - declaración que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje de darse por terminados los contratos de trabajo, ya que el patrón queda en aptitud de celebrar otros distintos.

La declaración de inexistencia no es una forma de terminación de la huelga, ya que como su nombre lo indica, se carecía de derecho para declararla, consiguientemente la resolución sólo confirma esa situación jurídica.

C A P I T U L O X

ETAPAS POR LAS QUE PASA LA HUELGA

CAPITULO X

ETAPAS POR LAS QUE PASA LA HUELGA

La huelga en si misma puede dividirse en cuanto a su -- proceso evolutivo en tres partes, a saber;

1. El período de gestación.
2. El período de pre-huelga.
3. Período de huelga declarada.

A).- PERIODO DE GESTACION

El período de gestación de la huelga tiene la caracte - rística exclusiva que se desarrolla en el seno de la coali - ción obrera; en él no interviene ni el patrón ni las autoridades del trabajo. Se inicia en el preciso momento en que - se coaligan los trabajadores y se termina con la presenta -- ción del pliego de peticiones ante el patrón o ante las autoridades laborales.

En este período de gestación de la huelga, es donde los trabajadores discuten la situación en que se encuentran y determinan que peticiones serán pertinentes formular a la em - presa y desde luego, se ponen en el supuesto de que si no accede el patrón a las peticiones formuladas, llegarán al ex - tremo de declarar la huelga. Se trata pues de actividades - que se desarrollan exclusivamente dentro del grupo de trabajadores que constituye la coalición misma.

El maestro Trueba Urbina define a la coalición en sentido general como la unión accidental de personas para un fin concreto y determinado.

A este respecto Paul Pic afirma "La coalición es en relación a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra.

La tendencia doctrinaria de querer diferenciar al Sindicato de la Coalición por la permanencia de aquél y la transitoriedad de ésta, en México se justifica, ya que la Ley Federal del Trabajo define a los Sindicatos como coaliciones permanentes.

B).- PERIODO DE PRE-HUELGA

Una vez que los trabajadores han resuelto lanzarse a la huelga, como siguiente paso se debe formular por escrito un pliego de peticiones dirigido a la empresa, en el que se prevenga, que, de no acceder a esas peticiones, los trabajadores declararán la huelga en un plazo de 6 o 10 días, ya sea que se trate de empresas privadas o de servicios públicos.

El período de pre-huelga lo constituye, por consiguiente, el plazo que media desde el día y hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento, hasta el día y hora en que debe estallar la huelga o lo que es lo mismo se inicia con la presentación del pliego ante --

las autoridades del trabajo y termina en el momento anterior al de la suspensión de labores.

La Huelga debe estallar precisamente en el día y hora señalados, por que si eso no sucede, la huelga quedaría sin-efecto.

El período de pre-huelga tiene como finalidad fundamental lograr una conciliación entre las partes en conflicto. - Cabe aclarar que la Conciliación no supone en forma alguna - transacción, ya que ésta no está permitida en materia labo - ral, en virtud de que supone una renuncia parcial de dere- - chos y los derechos de los trabajadores no son renunciables- ni en forma total ni en forma parcial.

La conciliación entraña, simplemente la intervención de un tercero entre dos partes en conflicto, con el objeto de - armonizar sus intereses, por lo que hace a este período, ca- be manifestar que durante el mismo se producen efectos jurí- dicos de suma importancia que afectan tanto a los trabajado- res como a los patrones. Los trabajadores, a partir de di - cho período ya no pueden modificar su pliego de peticiones;- los patrones se convierten en depositarios de los bienes de- la empresa y no pueden despedir durante dicho período a sus- trabajadores, para el efecto del recuento.

Al quedar como depositario de sus bienes el patrón no - puede disponer de ellos, pues si lo hace incurre en el deli-

to de abuso de confianza.

Tampoco puede despedir durante la pre-huelga a sus trabajadores, pero solo para el efecto de recuento, ya que es evidente que si un trabajador incurre en alguna causal de rescisión durante dicho período, el patrón puede separarlo sin-responsabilidad de ninguna especie.

El artículo 931 de la Ley previene en su fracción III - que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de -- presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

Lo anterior ha suscitado no pocas discusiones, pues al-establecer la ley que una empresa ya no puede despedir a sus trabajadores para el efecto de recuento desde el momento en-que se presente ante la Junta el pliego de peticiones, se impone al patrón una obligación y una limitación a sus dere- - chos desde antes de que se le notifique dicho pliego, es decir, antes de que se genere la relación procesal.

Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación legal ya que aducen, normalmente con razón que - los empresarios siempre se dan cuenta cuando un Sindicato -- presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga-ante la Junta antes de que se lo notifiquen, y entonces, para hacer nugatorio el derecho de huelga, despiden a sus trabajadores para evitar que el sindicato pueda tener la necesa

ria mayoría.

Reconociendo que lo anterior es factible que suceda en la práctica, pensamos que, sin embargo, en la técnica jurídica, la disposición que comentamos no se justifica, ya que a nadie se le puede concular procesalmente sin su pleno consentimiento. Es decir creemos que, en la especie, se viola la garantía de audiencia consagrada por el Artículo 14 Constitucional, ya que el patrón queda en estado de indefensión desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones ante la Junta.

En cambio la limitación que se impone a la huelga en el sentido de que se convierta en simple depositaria de sus bienes opera desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones ante la junta, sino desde el momento en que se le practica la notificación correspondiente emplazándola a huelga.

Di el patrón no concurre a la audiencia de conciliación ante la autoridad del trabajo, el sindicato o la coalición podrá solicitar que se le haga comparecer con los medios de apremio respectivos, inclusive por medio de la fuerza pública.

Si la coalición que forman los trabajadores es la que no concurre a la audiencia de conciliación, no correrá entonces el término para la suspensión de las labores, lo que im-

plica la improcedencia legal del movimiento huelguístico y - por lo tanto debe archivarse el expediente.

En cuanto a la posibilidad de que prorrogue, el período de pre-huelga, se hace necesario que patrones y sindicatos - o coalición en su caso, se pongan de acuerdo sobre la misma- ya que unilateralmente no es factible que la Junta pueda acceder a prorrogar el período de pre-huelga. No obstante lo- anterior, en la práctica se ha seguido el criterio de que el sindicato puede prorrogar unilateralmente y aún contra la voluntad expresa del patrón, si se trata de empresas de servicio público; mas no, si se trata de empresas particulares.

La falta de contestación por parte del patrón al pliego de peticiones en el término de 48 horas, siguientes al que - la empresa quedó emplazada a huelga, produce el efecto de -- una negativa a satisfacer lo reclamado en dicho pliego, sin- que haya sanción legal al respecto establecida en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el procedimiento de huelga - no se rige por las normas procesales de los juicios legales- ordinarios.

Conviene tener en cuenta que la empresa debe señalar un domicilio distinto al del centro de trabajo afectado por la- huelga para oír las notificaciones subsiguientes, pues de no hacerlo, en caso de estallar la huelga no podría ser notificada durante el conflicto en su propio centro de trabajo, y-

tendrían que hacerle las notificaciones por estrados.

Para finalizar con este período de pre-huelga se dejará asentado que cuando la huelga afecte a los siguientes servicios: los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, los trabajadores deberán de conducirlos a su destino, así mismo cuando se refiera a hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, se continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que -- puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Cuando la huelga atañe a centros de trabajo que efec -- túen labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos, antes de la suspensión de los trabajos la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la audiencia de las partes, fijará el número indispensable de - trabajadores que deberá continuar trabajando, dictando al -- efecto las prácticas o diligencias que juzgue convenientes.- Para el caso de que los huelguístas se negaran a prestar los servicios procedentemente citados, el patrón de conformidad- con la ley laboral vigente podrá utilizar otros trabajado -- res. La Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso necesa - rio estará facultada para solicitar el auxilio de la fuerza- pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Referente a movimientos huelguísticos, las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje, en sus intervenciones las debe de- animar el deber de intentar el avenimiento de las partes, es decir las intervenciones de las autoridades de trabajo, tie- nen solamente el carácter de ser mediadores para buscar el - entendimiento entre los trabajadores y los patrones.

C).- PERIODO DE HUELGA DECLARADA

Cuando los obreros se lanzan a la huelga el día y hora- señalados en el escrito de peticiones, se dice que tenemos - enfrente una huelga declarada o estallada.

El Maestro de la Cueva dice que huelga declarada es "La situación de hecho que se crea por la suspensión de labores. Es hasta este momento cuando se rompen las hostilidades en - tre trabajadores y empresa, y, lo que era una amenaza, se ha hecho realidad.

Esta etapa de la huelga debe empezar precisamente el -- día y hora en que se vence el plazo de duración del período- de pre-huelga, en consecuencia, la huelga no puede ser decla rada ni antes ni después de la fecha que para tal efecto se- haya indicado en el pliego de peticiones, o en su caso, de - la que se hubiere fijado en la prórroga o prórrogas que para la suspensión de labores hubiese tenido lugar, durante la -- pre-huelga, ya que la contravención a ello traería como con-

secuencia la inexistencia de la huelga.

La huelga solo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que del mismo emanen, tal efecto es -- consecuencia de la esencia misma, de la huelga, ya que los - actos de coacción o de violencia física o moral sobre las -- personas, o de fuerza sobre las personas, o de fuerza sobre- las cosas se encuentran sancionadas en la misma ley.

La suspensión de labores produce ciertos efectos como-- son los siguientes:

a). La suspensión de los contratos de trabajo.
b). Prohibición a las minorías no huelguísticas.
c). Prohibiciones a los patrones y,
d). Función de las Autoridades.

D).- LA SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Este efecto producido por la suspensión de labores tiene una gran importancia, por que no se puede hablar de un -- abandono de trabajo que de lugar a la terminación de la relación laboral, puesto que los trabajadores no tienen la intención de dar por terminados sus contratos sino que solo tra - tan de presionar al patrón con el fin de obtener mejoras que les hagan soportables la vida de ellos así como la de sus familiares dependientes.

Maximo Leroy al respecto dice "Los huelguistas que suspenden sus labores no rompen su contrato de trabajo, sino -- que solo lo suspenden, prueba de ello es que siempre están - pendientes en vigilar sus fuentes de trabajo".

E).- PROHIBICIONES A LAS MINORIAS

Es difícil, por no decir imposible encontrar una huelga que sea aprobada por unanimidad de todos y cada uno de los - trabajadores que laboran en una empresa, ya que no falta --- quienes no aprueben el movimiento huelguístico, atendiendo a causas de índole muy variada, pero que la mayoría de los casos, propiciada por el patrón, o por los obreros que le son- incondicionales que nunca faltan en los centros de trabajo - y que tal parece que exclusivamente los colocan para tal fin.

Al prosperar un movimiento de huelga, consiguientemente las labores quedan suspendidas, ante esta situación la ley - es omisa respecto de los trabajadores que no las apoyan, es- decir respecto de aquellos trabajadores que no simpatizan -- con la huelga, a los cuales se les prohibe realizar sus labores, consideramos de nuestra parte que la ley al respecto debería de señalar disposiciones concernientes a ellos, con el objeto de superar la legislación sobre el derecho de huelga.

F).- PROHIBICIONES A LOS PATRONES

Los patrones no pueden despedir a los trabajadores du -

rante la huelga, y los despidos que intente hacer serán ineficaces, pues si los despidos que se realicen durante el período de pre-huelga no son procedentes, con mayor razón lo serán al estallar el movimiento huelguístico; la presente afirmación tiene su fundamento legal en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país y en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien si el patrón despide a cierto número de trabajadores durante la huelga, tales trabajadores deberán ser tomados en cuenta para los efectos del recuento.

Los patrones además tienen prohibido celebrar con los huelguistas o con otros trabajadores, contrato de Trabajo, mientras dure la huelga, ya que esta trae como consecuencia la suspensión legal de relaciones de trabajo.

Finalmente en el período de huelga que nos ocupa, existe la prohibición al empresario de sustituir a los trabajadores huelguistas. Esto es primordial para lograr la meta que la huelga persigue, ya que de no existir la mencionada prohibición para la parte afectada, ésta bien podría obstaculizar el movimiento huelguístico.

El artículo 5o. Constitucional establece: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acome, siendo lícitos,...

"Lo anterior da lugar a plantear la siguiente interrogante - ¿ Se viola el artículo que mencionamos con la prohibición -- que se hace al patrón, en el sentido que no debe substituir- a los trabajadores huelguistas con otros trabajadores? Consi deramos que no existe violación al mencionado precepto Constitucional, basándonos que ésto está establecido por el artículo 40. de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a principios generales del orden Laboral que establece en su fracción II, inciso A) que se ofenden los derechos de la socie - dad: "Cuando declarada una huelga en los términos que esta - blece la Ley, se trate de substituir o se substituya a los - huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga..."; y el artículo 123 - Constitucional en su fracción XVII dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las -- huelgas y los paros".

G).- FUNCION DE LAS AUTORIDADES

La función que debe desempeñar las autoridades del trabajo ha quedado ya establecido que deben ser primordialmente conciliatorias, con el objeto de avenir a las partes en conflicto, para la terminación, del movimiento huelguístico que les afecta, disponiendo el artículo 449 de la Ley Federal -- del Trabajo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar-

el derecho de la huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

El primer momento en que las autoridades conocen de la huelga, se presenta cuando se exhibe por parte de la coalición emplazante ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la autoridad de trabajo más próxima o ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento emplazado, el escrito de emplazamiento de huelga. Y les corresponde a las autoridades mencionadas precedentemente, bajo su más estricta responsabilidad, hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo, debiendo de citar a las partes en conflicto a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificada o injustificación de la huelga.

En la tramitación de los asuntos de huelga no serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones, las notificaciones surtirán efecto desde el día y hora en que queden hechas; siendo todos los días y horas hábiles; y no serán recusables los miembros de la Junta ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse por el patrón en

su escrito de contestación, sin que le sea dable a las par - tes promover cuestión de alguna de competencia; que le co- - rresponderá a la Junta por mutuo propio.

C A P I T U L O XI

CALIFICACION PROCESAL DE LA HUELGA

CAPITULO XI

CALIFICACION PROCESAL DE LA HUELGA

La Ley Federal del Trabajo vigente contempla seis distintos conceptos y situaciones sobre la huelga, habiéndose esclarecido su significado al través de la práctica procesal y de la jurisprudencia y a saber son las siguientes: Huelga-lícita e ilícita, existente é inexistente, justificada e injustificada.

Los conceptos de huelga lícita e ilícita están expresados en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que en su parte conducente dice:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizado los derechos del trabajo con los del capital... Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno'.

El concepto de ilicitud en la huelga se reitera en parecidos términos en el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo que dice a la letra: La huelga es ilícita;

I. En caso de guerra, cuando los trabajadores huelguis-

tas ejecuten actos violentos contra las personas o las pro - piedades.

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

Los conceptos de huelga existente e inexistente tienen- su fundamento en el artículo 929 de la Ley Laboral vigente - que establece lo siguiente:

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o esta-- blecimiento afectado o terceros interesados, podrán solici - tar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las - 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la- inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 de la Ley Laboral o por no haberse cumplido los - requisitos establecidos en el artículo 920.

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

El artículo 459 del Código Laboral establece que la - - huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del Trabajo se realiza por un número - de trabajadores, que no constituye la mayoría de los que laboran en la empresa,

II. No ha tenido por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y los demás objetos señalados en el artículo 450 -- del Código Laboral.

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 de la Ley Laboral, que señala los que debe de llenar el escrito de emplazamiento de huelga, (Actualmente artículo 920).

No podrá declararse la inexistencia de un movimiento -- huelguístico por otras causas distintas a las señaladas precedentemente.

Ahora bien la declaración de inexistencia ya no puede - hacerse de oficio por la Junta, como lo establecía la Ley -- del trabajo abrogada, sino que se requiere que sea solicitada por los trabajadores o los patrones de la empresa o establecimiento afectados, o terceros interesados, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo; y de no solicitarlo en ese término, será considerada la huelga existente para todos los efectos legales. (Artículo 929 de la Ley - Federal de trabajo en vigor).

Respecto a los conceptos de huelga justificada e injustificada, tales conceptos están subordinados a las formas de terminación de la huelga prevista en el numeral 409 de la --

Ley Federal del Trabajo y que son a saber.

a). Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y -- los patrones.

b). 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,

c). Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elija las partes y,

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

Al disponer el artículo 937 del Código Laboral que:

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

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la - huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto - - sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes- a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos --

del artículo 450, Fracción VI".

Del contenido de estos preceptos se infiere que la declaración de imputabilidad o inimputabilidad, presupone que, en primer lugar, la huelga haya sido ya declarada o considerada inexistente, y, en segundo, que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje para que en el laudo respectivo se determine si el fondo de la huelga está o no justificado, -- esto es, si las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones pueden ser o no satisfechas de acuerdo con las posibilidades de la empresa.

En otras palabras, entre los conceptos de huelga lícita e ilícita, existente e inexistente, justificada e injustificada, el único que tiene relevancia práctica para el ejercicio del derecho de huelga, esto es, el derecho de presionar al patrón para obtener mejores condiciones de trabajo, es el de la calificación de existencia legal del estado de huelga, que lleva implícita la licitud del objeto, ya que, en tal situación el concepto de licitud de la huelga es redundante, y el de imputabilidad o inimputabilidad inoperante; pues una huelga calificada existente no cesa ni puede ser interferida por resolución alguna sobre su imputabilidad, salvo que los trabajadores sometan la solución del conflicto al arbitraje, en efecto, el artículo 123 Constitucional, protegen la huelga como un derecho de la mayoría de los trabajadores de la -

empresa o establecimiento afectados, en sus fracciones XVII- y XVIII, y este derecho no se encuentra coartado más que por dos condiciones: que sea ejercido por la coalición mayoritaria, y que corresponda a alguno de los objetivos fijados por la ley. Llenadas esas dos condiciones y cumplidos los requisitos formales que señala el artículo 920 de dicha ley, la - huelga adquiere su procedencia. Por ello, para al eficien - cia y práctica del ejercicio del derecho de huelga, lo que - importa es la calificación de existencia, que descansa en el requisito esencial (además del objeto) del recuento mayoritario, que deberá efectuarse conforme al artículo 931 de dicha Ley; sin que la determinación de la mayoría pueda plantearse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, según- previene el artículo 451, fracción II, del propio ordenamiento.

La razón por la que la Ley ha facultado a terceras personas a solicitar de las juntas de declaración de ilicitud o inexistencia de una huelga, es la de que con el movimiento - huelguístico se pueden afectar grandes sectores de la industria y aún los intereses de la comunidad.

A).- PROCEDIMIENTOS DE CALIFICACION DE LA HUELGA

Haremos en este capítulo un paréntesis con el objeto de establecer en que consiste el acto de calificación de la - - huelga, es decir si es un incidente o un proceso autónomo --

con vida propia.

Pizarro Suárez, sustente el criterio de que no puede hablarse de incidentes en el caso de la calificación de la - - huelga, ya que dice "se trata de un procedimiento desprovisto de muchos trámites y formalidades innecesarias".

Por nuestra parte no estamos de acuerdo con el anterior criterio, puesto que de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es competencia de la Junta el conocer sobre el Fondo de las huelgas, pero si - es de su competencia conocer la calificación de las mismas,- por lo que debemos de concluir que en la calificación de las huelgas no es un proceso autónomo sino que tiene la categoría de ser incidente, ya que las resoluciones de las Juntas- no dan por terminada definitivamente con el litigio.

B).- LA HUELGA LICITA

Podemos definir que la huelga lícita es aquélla que llenado todos los requisitos que para declararla exige la Ley,- no va acompañada de actos violentos contra las personas o -- las propiedades o en caso de guerra los huelguistas no pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Go- - bierno. La Constitución Política de nuestro país determina- la huelga lícita en función de la causa, el desequilibrio, y del fin, armonizar los derechos del capital y del trabajo, -

como los requisitos de fondos y de forma.

Concluyendo una huelga es lícita, por mandato Constitucional, si reúne el requisito de fondo, es decir, si busca - el equilibrio éntre los factores de la producción que son el capital y el trabajo. Buscar dicho equilibrio es el único - requisito que se exige para que un movimiento huelguístico - pueda ser declarado lícito.

C).- HUELGA ILICITA

La Constitución política del país y el artículo 445 de la ley del trabajo en vigor, no define a la huelga como ilícita, solamente en dos casos:

a). Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y

b). En caso de guerra, cuando los trabajadores huelguistas pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

En cuanto a las circunstancias que motivaron al legislador para declarar un movimiento huelguístico como ilícito, - en el primer caso se aprecia que se realizó atendiendo a la seguridad de las personas o de las propiedades, puesto que - se podría dar el caso que en aras de una huelga se afectasen derechos de terceros y que se produjeran daños materiales, - circunstancias estas que desnaturalizarían el movimiento - - huelguístico en si; en cuanto al segundo caso de huelga ilí-

cita, se contempla la posibilidad de atender a la seguridad de la nación, ya que si tal prohibición no se efectuase, se podría impedir la adopción de medidas adecuadas para la defensa de nuestra patria.

Consideramos de nuestra parte que fue acertada los casos señalados como la huelga ilícita, ya que con tales medidas, se protege la seguridad de nuestro régimen.

El concepto de huelga existente se desprende del artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, y señala que como tal debe de entenderse la que satisface los requisitos y persigue los objetos señalados en el artículo 450 del Código Laboral.

El maestro Mario de la Cueva define doctrinariamente a la huelga legalmente existente en los siguientes términos -- "Es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades establecidas por la Constitución a estos movimientos.

Una huelga es existente, si reune los requisitos de fondo, forma y mayoría, de los requisitos citados precedentemente con anterioridad ya se ha establecido en que consisten.

D).- HUELGA EXISTENTE:

Toda huelga existente lleva implícita su licitud, por - que reúne requisito de fondo, o sea perseguir alguno de los- objetos que tanto la Constitución Política del país como la- Ley Federal del Trabajo señalan.

Durante mucho tiempo imperó en las Juntas de Concilia - ción y Arbitraje, la tendencia de declarar existentes las -- huelgas que cumplieran los requisitos de la Ley. En la ac - tualidad la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, re- - cientemente ha fijado el criterio de considerar como tal to- da huelga estallada que no haya sido declarada inexistente.

Los efectos de la declaración de existencia de una huel ga, son simplemente que las cosas sigan en las mismas condi- ciones toda vez que dicha declaración de existencia no impli ca la obligación patronal de cubrir salarios caídos, que co- rresponde solo en caso de huelga justificada.

E). HUELGA INEXISTENTE

La definición de la huelga inexistente nos la proporcio na la lectura del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo y que establece que un movimiento huelguístico es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por unos traba- jadores que no formen la mayoría de los que laboran en una - empresa.

II. No ha tenido por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de producción, armonizado los derechos del trabajador con los del capital y además otros señalados en el artículo 450 del Código Laboral.

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 de la Ley Laboral, que señala los que debe de llenar el escrito de emplazamiento de huelga,

No podrá declararse la inexistencia de un movimiento huelguístico por otras causas distintas a las señaladas precedentemente.

La huelga inexistente será pues aquélla que no llene los requisitos de fondo, forma y mayoría que integran en sí a la huelga.

La declaración de inexistencia de una huelga, debe de ser solicitada para atenderse por los trabajadores o los patrones de la empresa o establecimientos afectados, o terceros interesados, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, ya que de no solicitarse en ese término la huelga será existente para todos los efectos legales.

En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se deben observar las normas siguientes:

1. La solicitud se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sin-

dicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud si indicarán las causas legales de inexistencia en que se funde. No podrá aducirse posteriormente otras causas distintas.

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

3. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada y cuando fuera presentado por terceros, las demás que tiendan a comprobar su interés. Estando la Junta obligada a aceptar únicamente las pruebas que satisfagan los requisitos señalados.

4. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada y cuando fuera presentado por terceros, las demás que tiendan a comprobar su interés. Estando la Junta obligada a aceptar únicamente las pruebas que satisfagan los requisitos señalados.

5. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo la que se refiere al recuento de los trabajadores. Sólo que en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

6. Concluída la recepción de pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

7. Para la resolución de inexistencia se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumará al -- del presidente. (Artículo 930).

F).- RECUENTO

Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajado - res, se observarán las normas siguientes (Artículo 931):

I. La Junta señalará el día, hora y lugar en que deberá efectuarse.

II. No se computarán los votos de los trabajadores de -- confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito del emplazamiento de huelga.

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

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

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

El recuento de trabajadores sólo tiene lugar cuando se-

discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados, la mayoría de aquellos, de modo que para otras circunstancias no procede.

Por primera vez nuestra legislación laboral se reglamenta el recuento, excluyéndose de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón.

Virtualmente la carga de probar que la huelga se realiza por un número menor del que señala la ley, correrá a cargo de la persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga.

En ningún caso procede el recuento previo a la suspensión de las labores, pues de aceptarse originaria su calificación anticipada.

Las consecuencias de la declaración de inexistencia de una huelga son las siguientes:

a). La Junta fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo;

b). Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

c). Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y

d). Dictará las medidas que juzgue convenientes para --

que pueda reanudarse el trabajo (Artículo 932).

G).- HUELGA JUSTIFICADA

El artículo 440 nos da la definición del concepto de -- huelga justificada, indicando que es aquella cuyos motivos - son imputables al patrón.

El artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo vigente - señala que si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el -- procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos - colectivos de naturaleza económica, según el caso. Si la -- Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son - imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de- las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días - que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga por solidaridad o de apoyo.

Establecido lo anterior nos encontramos que la ley no - da una definición clara de cuando los motivos de la huelga - sin imputables al patrón.

La anterior legislación del trabajo, esto es la Ley Federal laboral de 1931 si contenía una orientación ya que en- su artículo III fracción XVI preceptuaba que el patrón esta-

ría obligado a pagar los salarios de los trabajadores, cuando se veían imposibilitados de trabajar por culpa del patrón. En otras palabras si el patrón era culpable de la huelga - - cuando esta se declaraba por haber faltado a las obligacio - nes contraídas, estaría obligado a pagar salarios.

C A P I T U L O XII

JURISPRUDENCIA RESPECTO A HUELGAS

CAPITULO XII

JURISPRUDENCIA RESPECTO A HUELGAS

Por considerar que será de utilidad incluir como un Capítulo más referente a la Jurisprudencia que respecto a la Huelga ha realizado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el presente trabajo de investigación relativo a la situación que guarda la Huelga en nuestro país a continuación se asentarán las tesis más sobresalientes que abarcan el período de 1917 a 1977:

A).- JURISPRUDENCIA DICTADA SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1 9 3 1

HUELGA. CALIFICACION DE LA. Naturaleza individual o colectiva de las acciones intentadas por los trabajadores, si en un incidente de calificación de una huelga no se estudia por la Junta responsable, si las acciones intentadas por la Junta responsable, si las acciones intentadas por los trabajadores son de naturaleza individual o colectiva. Tal hecho no implica una violación de garantías, ya que es incocunco que desde el planteamiento del conflicto se trató de una colectiva, pues su carácter lo da el interés general, el actomultilateral de un grupo de trabajadores y el acuerdo a que éstos lleguen en la defensa que se propongan realizar de intereses comunes, que aún cuando puedan expresarse individualmente, su fuerza deriva de la acción conjunta que se realice

a fin de obtener el cumplimiento de obligaciones que les son d. idas.

HUELGA. EMPLAZAMIENTO DE: (Competencia ilegalmente - planteada). El conflicto de huelga comprende dos fases o períodos; el primero hasta el momento de estallar el movimiento, y el segundo a partir de entonces. Hasta antes de que - estalle la huelga la intervención de las autoridades laborales, de acuerdo con los artículos 265 y 267 de la Ley Federal del Trabajo, no tiene carácter jurisdiccional sino que - se reduce a vigilar el cumplimiento de los requisitos a que- se refiere el primero de dichos preceptos, y a intervenir -- conciliatoriamente, en el caso, a fin de que las partes lleguen a un avenimiento, sin que, por consiguiente, obren como autoridades jurisdiccionales en el conflicto hasta ese momento por lo que no puede hablarse de competencia o incompetencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y tan es así, que en el segundo párrafo de la fracción II del precitado artículo 265, se prevé el caso de que no exista Junta de Conciliación en el lugar donde surja el conflicto de huelga, permitiéndose, en tales circunstancias, que los trabajadores entreguen du pliego de peticiones a la autoridad política de - mayor jerarquía del propio lugar, la que está obligada a hacerlo llegar al patrón, a recibir la contestación de éste y- a ponerla en conocimiento de los propios trabajadores, lo -- que viene a evidenciar que estos trámites previos no consti-

tuyen un incidente, y mucho menos, un juicio formal. A partir del momento en que la huelga estalla, aparece la intervención de las Juntas para decidir sobre la existencia, inexistencia o ilícitud de la misma, y desde ese momento, el legislador ha señalado un término perentorio de cuarenta y ocho horas, a las propias Juntas, para que hagan la declaración correspondiente, y es que debido a lo angustioso de ese término, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han abstenido de admitir inhibitorias o declinatorias, dentro del mismo, teniendo en cuenta para ello que de proceder en esa forma surgiría la contienda competencial, frustrándose totalmente la intención del legislador en el sentido de que los conflictos de huelga se resuelvan lo mas pronto posible, por las graves consecuencias que tienen tanto para los trabajadores como para el patrón afectados, y para la sociedad y el Estado, puesto que la paralización indefinida de labores en la industria afectada, se reflejaría con grandes perjuicios en la economía nacional. Por consiguiente, un conflicto de competencia promovido en tales condiciones por la parte patronal, debe estimarse como planteado ilegalmente, debiendo hacerse declaración en tal sentido por la Suprema Corte de Justificación y ordenarse que se devuelvan a las autoridades del trabajo que se ostentaron como contendientes, sus respectivos autos, para los efectos legales que sean pertinentes.

HUELGA, ESTADO DE. No es necesario declarar que existe.

De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se -- desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como - resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente más no lo contrario.

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

HUELGA PARA OBTENER LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO, -- CUANDO YA SE CELEBRO CON DIVERSO SINDICATO. Si dicho contrato se depositó ante la Junta con posterioridad a la fecha en

que fue presentado el pliego a que se alude, no invalida la- acción del sindicato emplazante porque el contrato solo surte efectos contra terceros a partir del momento en que se deposite ante la Junta, y por lo tanto es antijurídico retro - traer sus efectos al extremo de hacer nugatorio el derecho - del emplazante.

HUELGA PARA OBTENER EL CAMBIO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. Es improcedente. No es el procedimiento ex - traordinario de huelga el medio idóneo para obtener del patroń el reconocimiento de la personalidad del sindicato reclamante y la firma de un contrato colectivo, sino el juicio ordinario en el que se demuestre tener la mayoría de los trabajadores y en el que se oiga y venza al sindicato que en el momento detente el contrato colectivo.

HUELGA, MAYORIA DE TRABAJADORES. Para que la huelga -- pueda considerarse legalmente existente es preciso, entre -- otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los -- trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo, que no se está realizando.

HUELGA, RECUENTO. CONDICION PARA EL. Si la existencia- del movimiento de huelga requiere el que sea declarada por - la mayoría de los trabajadores, esto implica necesariamente-

la demostración por parte de quienes inter.an el movimiento, de que entre ellos y las personas contra quienes el derecho se ejercita, exista una relación jurídica de trabajo.

HUELGA. RECUENTO. TRABAJADORES EXPULSADOS DEL SINDICATO. No basta la aplicación de la cláusula exclusión por parte de un sindicato a sus obreros para considerar rotos los contratos de trabajo que tenga celebrados con sus patrones, porque esa aplicación es hecha unilateralmente por el propio sindicato, y mientras no la acate el patrón continúa en vigencia la relación contractual, motivo por el cual aquellos trabajadores a quienes se les hubiese aplicado, tienen derecho a votar, en los casos en que se decrete un movimiento de huelga a una empresa por el gremio al cual hayan pertenecido y queles hayan aplicado la sanción de exclusión; pero no puede decirse lo mismo con referencia a los trabajadores nombrados por el mismo sindicato para substituir a los excluídos, porque todavía no entran servicio de sus patrones, y solamente tiene expectativa laborable, que se realizará hasta que ocupe el lugar de los excluídos.

HUELGA. IMPUTABILIDAD. El hecho de que se haya considerado que la huelga tuvo por objeto el que señala la fracción II del artículo 260 (arto. 450 de la Ley vigente), o sea, obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, y que por haberse cumplido los requisitos le-

gales se haya declarado lícito el movimiento, no significa - que necesariamente le sean imputables al patrón las causas - que le dieron origen; sino que es preciso que el sindicato - justifique que el conflicto fue provocado por causas que deban atribuirse al patrón, esto es, que la huelga haya estallado por la intransigencia de éste para acceder a las peticiones que le fueron formuladas y que estuviera en posibilidad y obligación legal de satisfacer.

B).- JURISPRUDENCIA DICTADA SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1 9 7 0

HUELGA. CONSECUENCIA DE NO HABER SOLICITADO OPORTUNAMENTE LA DECLARACION DE INEXISTENCIA. Si la empresa, una vez - que estalla la huelga, no solicita de la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes se declare la inexistencia de la huelga, ésta debe ser considerada existente para todos -- los efectos legales, y en el procedimiento ordinario que se-incoe para que la Junta declare que los motivos de la huelga son imputables al patrón, ya no puede la empresa hacer valer su excepción en el sentido de que los motivos invocados para la huelga no están previstos en el artículo 450 de la Ley Laboral.

HUELGA, laudo dictado en el procedimiento de. Laudo en el conflicto de huelga, es la resolución que se pronuncia -- por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento

ordinario o económico colectivo que se somete a su considera ción y decisión, y termina la huelga al hacer declaración so bre su justificación o injustificación, en términos de la -- fracción Iv del artículo 469 en relación con el 470 de la -- Ley Federal del Trabajo.

HUELGA, ALLANAMIENTO DEL PATRON A LAS PETICIONES QUE SE LE FORMULARON. Allanarse a las peticiones contenidas en el- pliego respectivo con que se inició el procedimiento de huel ga, significa aceptar lo que se pidió y reconocer la razón - de la contraparte, por lo que después de que el patrón haya- allanado a dichas peticiones no queda sino cuantificar el -- monto de las prestaciones reclamadas. Cuando esas por algu- na razón no fueron cuantificadas, pero resulta contradicto - rio y antijurídico pretender, después de haberse allanado a- lo que los trabajadores exigieron, que tales pretensiones -- son improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal- actitud es precisamente lo opuesto al allanamiento.

HUELGAS. PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO CON TRA LAS RESOLUCIONES QUE LAS DECLARAN EXISTENTES. Contra la- resolución sobre la calificación de una huelga no procede el amparo directo, por no ser un laudo que ponga fin a la con - troversia, ya que en dicha resolución se determina si se lle nan los requisitos necesarios para llevar a cabo la suspen - sión de labores, mas no se decide sobre el fondo de la con - troversia respectiva, razón por la que la competencia para -

conocer del amparo promovido en contra de una resolución de- tal índole, se surte en favor del Juez de Distrito que co- - rresponda, de conformidad con lo dispuesto por la fracción - III del artículo 114 de la Ley de Amparo.

HUELGA. SUSPENSION DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES- DE CONFIANZA. No es falta de probidad del patrón el no cu - brir los salarios de los trabajadores de confianza de la em- presa afectada por un movimiento de huelga, por estar suspen didos sus contratos como consecuencia de la Huelga.

HUELGA INEXISTENTE: TERMINACION DE LOS CONTRATOS POR NO VOLVER LOS TRABAJADORES A REANUDAR LABORES. De conformidad- con el artículo 269, fracciones I, II y III de la Ley Fede - ral del Trabajo anterior, una vez apercibidos y notificados- los trabajadores para que reanuden sus labores, después de - la declaratoria de inexistencia de la huelga, si no vuelven- dentro de las 24 horas señalado, automáticamente el patrón - queda en libertad para contratar nuevos trabajadores por ha- ber quedado terminados los de los trabajadores que no obede- cieron el mandato de la Junta, sin necesidad de que la Junta dicte un acuerdo especial al respecto.

HUELGA, PAGO DE LOS SALARIOS A LOS DIAS QUE DURA LA. -- La Ley Federal del Trabajo impone al patrón la obligación de pagar a sus trabajadores los salarios correspondientes a los días que dura la huelga, sólo cuando la Junta declara que --

sus motivos le son imputables a dicho patrón; de manera que- si en el juicio respectivo no se demuestra ese extremo, el - pago de salarios es improcedente.

HUELGA, PROCEDIMIENTO DEL PRECEPTO APLICABLE EN MATERIA DE NOTIFICACIONES. El Título Octavo en sus Capítulos Primero y Segundo, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, regula -- los procedimientos de huelga y en la fracción II del artículo 458, comprendida en el Capítulo Segundo del referido Título Octavo, se establece que no serán aplicables las reglas - generales respecto de los términos para hacer notificaciones y citaciones y que las notificaciones surtirán sus efectos - desde el día y hora en que queden hechas. Por tanto, dicho- precepto es aplicable en los procedimientos de huelga y no - el artículo 693 de la Ley Laboral invocada, dado que este numeral contiene una norma genérica y el 458 fracción II la especifica para el caso a que se alude, en atención a que el - procedimiento de huelga debe ser sumario, para evitar en lo- posible los jerjuicios que ocasiona el pago de labores, razón que explica la existencia de la norma contenida en el último precepto citado.

HUELGA, NO PUEDE SER PARCIAL EN UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. Es inexacto que en la huelga planteada y llevada a- cabo por uno de los dos o más sindicatos cuyos miembros labo- ran en una empresa, no pueden recontar los trabajadores de - las organizaciones distintas de la emplazante, porque la - -

huelga es un acto que afecta a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos, considerados como unidades, y en ella participan en favor o en contra todos los trabajadores de dicha empresa o establecimiento, quienes pueden intervenir en el recuento para manifestar si están en favor o en contra del movimiento, sin que exista ninguna disposición legal que autorice a pensar que dentro de un centro de trabajo puede haber huelgas parciales, declaradas solamente por los trabajadores de un mismo oficio o especialidad, o por los miembros de uno de los sindicatos al que pertenezcan cierto número de ellos, que suspendan las labores en tanto que los demás continúan desarrollándolas.

HUELGA, QUIENES LA EMPLAZAN DEBEN ESTAR PRESTANDO SERVICIOS AL PATRON. Para efectos de resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga no basta demostrar que en alguna época o épocas anteriores a la fecha del emplazamiento el patrón recibió los servicios de ciertos trabajadores, sino que es preciso acreditar que se encuentran prestando sus servicios en el momento de dicho emplazamiento, lo que da derecho al sindicato del que forman parte a hacerlo, así como que laboran al estallar la huelga, ya que de lo contrario no puede hablarse de suspensión de labores en un momento determinado, cuando ninguna se está desarrollando. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores que voten en favor de la huelga debe estar formada por aquellos que presten sus servi

cios al patrón, sin incluir a los miembros del sindicato emplazante cuando no laboren para el mismo patrón, ya que la - Ley Federal del Trabajo dispone que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

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

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

I.- La Huelga fue considerada en un principio, como un hecho delictuoso, con el transcurso del tiempo fue tolerada por los régimenes de Gobierno hasta ser considerada un derecho colectivo de los trabajadores.

II.- El derecho de huelga es la facultad que tienen los -- trabajadores organizados en coaliciones o sindicatos- para suspender las labores en forma temporal, con el- objeto de conseguir el equilibrio entre los factores- de la producción, capital y trabajo.

III.- La técnica del Derecho nos inidca que los textos Constitucionales no deben ser reproducidos en la Ley secundaria, sino que ésta debe concretarse a reglamen-- tar, es decir, a explicar en el texto secundario el - constitucional; consecuentemente y tomando en consideración que la fracción I del artículo 450 de la Ley - Federal del Trabajo reproduce textualmente una parte- de la Fracción XV.II del Artículo 123 Constitucional proponemos que aquella fracción de la Ley desaparezca.

IV.- Nuestro régimen jurídico fue el primero en el Mundo - que le dio a la Huelga la categoría de derecho y el - primero que lo reglamentó, otorgándole el carácter de precepto Constitucional.

V.- El Derecho de Huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase.

VI.- En la tradición jurídica mexicana el derecho de huelga es considerado como la legítima defensa de los intereses de los trabajadores.

VII.- El derecho de huelga, el derecho sustantivo y procesal del trabajo, nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917

VIII.- La justicia social tiene como principio y meta al hombre y el ejercicio del derecho de huelga como medio severo de resolución de conflictos de trabajo ha sido una institución celosamente observada en el medio mexicano.

IX.- El derecho de huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase.

X.- Los órganos de justicia del trabajo son instrumentos de progreso social, los Tribunales de Trabajo se apoyan en formas institucionales y jurídicas, encauzando las relaciones obrero-patronales dentro del marco delas garantías sociales.

XI.- La huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo, constituye la búsqueda constante de obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

XII.- La titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituídos en coalición, siendo los sindicatos de trabajadores coaliciones permanentes.

XIII.- Los movimientos huelguísticos deben de llenar los requisitos de forma, fondo y mayoría.

XIV.- Las etapas por las que pasa la huelga son tres: a). El período de gestación; b). El período de prehuelga; y c). El período de huelga declarada.

XV.- La Ley Federal de Trabajo vigente contempla seis distintos conceptos y situaciones sobre la huelga, habiéndose esclarecido su significado al través de la práctica procesal y de la jurisprudencia y a saber son las siguientes: a). Huelga lícita o ilícita; b). Huelga existente e inexistente; y c). Huelga justificada e injustificada.

XVI.- El recuento de los trabajadores sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados, la mayoría de aquellos, de modo que-

para otras circunstancias no procede, excluyéndose en el recuento a los trabajadores de confianza.

XXII.- En ningún caso procede el recuento previo a la huelga, pues de aceptarse originaría su calificación anticipada.

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

BIBLIOGRAFIA:

CASTORENA J. JESUS- Manual de Derecho Obrero, 2a. Edición Editorial Manuel Porrúa.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR- Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. 3ra. Edición.

CLIMENT BELTRAN JUAN B.- Formulario de Derecho del Trabajo.- Editorial Trillas, 4ta. Edición.

DE LA CUEVA MARIO- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 5ta. Edición 1978.

GUERRERO EUQUERIO- Manual del Derecho del Trabajo, 8va. Edición, Editorial Manuel Porrúa 1976.

MORALES JOSE IGNACIO- Las Constituciones de México.

PORRAS Y LOPEZ ARMANDO- Derecho Procesal del Trabajo 4ta. Edición, Editorial Manuel Porrúa.

TRUEBA URBINA ALBERTO- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,- Editorial Manuel Porrúa.

TRUEBA URBINA ALBERTO- Evolución de la Huelga, Editorial Porrúa.

LEGISLACION CONSULTADA:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970.