

12  
E.  
46



**Universidad Nacional Autónoma de México**

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO EN LA TEORIA Y  
EN LA PRACTICA**

**T E S I S**

Que para obtener el título de:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P r e s e n t a :  
**FELIPE ENRIQUE ARELLANO GOMEZ**

México, D. F., Diciembre 1979

11739



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis 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.

# INDICE

PAG.

## INTRODUCCION

### CAPITULO I

ANTECEDENTES 1

### CAPITULO II

#### RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

- |  |    |
|--|----|
| 1.- Conciliación                                     | 20 |
| 2.- Sindicatos                                       | 26 |
| 3.- Negociaciones y Confederaciones                  | 28 |
| 4.- Contrato Colectivo de Trabajo                    | 30 |
| 5.- Contrato Ley                                     | 31 |
| 6.- Extinción Colectiva de las Relaciones de Trabajo | 32 |

### CAPITULO III

#### HUELGA

- |  |    |
|--|----|
| 1.- Antecedentes                           | 35 |
| 2.- Concepto                               | 44 |
| 3.- Clases de Huelga                       | 50 |
| 4.- Objetivos y Procedimiento<br>d. Huelga | 57 |

## C A P I T U L O I V

### EL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- Antecedentes	66
2.- Nacimiento	72

## C A P I T U L O V

### APLICACION DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- Aplicación	74
2.- Beneficios a los Trabajadores	76

## C A P I T U L O V I

### OBJETO DEL ARTICULO 453 de la ley federal del trabajo

1.- Objeto	80
2.- Consecuencias Jurídicas	82
3.- Criterios sustentados por los Tribunales	83

C O N C L U S I O N E S	87
-------------------------	----

B I B L I O G R A F I A	93
-------------------------	----

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

El Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, derecho positivo vigente, tutela la aplicación de tres aspectos fundamentales del ejercicio del derecho de huelga cuya finalidad primordial es dar seguridad y proteger el interés de la clase trabajadora, tutela que en la práctica sólo ha servido de y es refugio incólume de Sindicatos y patronos deshonestos y/o con serios problemas económicos que utilizan en forma indebida el privilegio que la Ley consigna, desvirtuando con ello gravemente los fines del beneficio colectivo que la propia Ley persigue.

En efecto, la forma literal en que actualmente se aplican las disposiciones consignadas en dicho Artículo permiten practicar, al amparo de la propia Ley, emplazamientos a largo plazo, prorrogarlos en forma ilimitada, cometer el delito de fraude en contra de terceros, parar perjuicio a terceros ajenos a la huelga, poner en serio peligro la seguridad de las inversiones, perjudicar el otorgamiento y apertura de nuevos y necesarios créditos y, como uno más de sus efectos negativos, que Sindicatos que no representan o a sabiendas de no representar el mayor interés profesional de una empresa o establecimiento determinado o que en última instancia no representa interés profesional alguno emplacen a huelga a dicho centro de trabajo o amenacen con emplazarlo con el único fin de obtener un beneficio particular, generalmente del orden económico.

La finalidad primordial que persiguió el Legislador al determinar la celeridad con que debería hacerse llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento, la disposición de constituirlo en depositario de los bienes que integran la unidad económica de producción o establecimiento, y la estipulación tendiente a evitar la ejecución de sentencias, práctica de embargos, aseguramiento, diligencia o desahucio, fue la de otorgar seguridad y protección a la clase trabajadora, impidiendo la afectación directa en bienes pertenecientes a la empresa o establecimiento emplazado a huelga y evitando la disposición fraudulenta de los mismos que burlaría el derecho de los trabajadores pues, por efectos de la notificación los trabajadores en forma automática se convierten en acreedores del patrón con todos los privilegios y beneficios que la Ley les otorga; sin embargo, la forma literal con que en la práctica se ponen en uso estas disposiciones, por parte de los organismos encargados de su aplicación, la insuficiencia de recursos humanos y materiales a que se enfrentan, y el apetito voraz y siempre insatisfecho de aquellos que sólo persiguen el beneficio particular y no el colectivo, ha venido creando un abismo cada vez más profundo QUE SEPARA, CON MARCADO ENFASIS LA TEORIA DE LA PRACTICA en el ejercicio del derecho de huelga en México, práctica viciosa que no sólo ha servido de obstáculo infranqueable para el desarrollo de la

libre empresa, sino que ha impedido el establecimiento de nuevas y necesarias fuentes de trabajo y el otorgamiento y apertura del crédito, interno y externo, deteriorando la imagen de seguridad pública en detrimento no sólo de la clase trabajadora en particular, sino del bienestar de la sociedad en general, pues quien invierte en una industria o comercio u otorga un crédito a una persona física o moral que tenga trabajadores a su servicio debe hacerlo bajo la amenaza y a sabiendas de quedar colocado en un plano de absoluta desigualdad ante el privilegio y preferencia de los créditos de trabajo y la relativa facilidad con que, en un momento determinado, puede promoverse un conflicto de huelga con el propósito de evitar el cumplimiento de obligaciones legítimas y el total y absoluto estado de indefensión en que se deja al sujeto ante la imposibilidad jurídica de poder ejercitar por cualquier medio legal, el cumplimiento de una obligación.

El proyecto contemplado es complejo, ambicioso y de serias repercusiones en sus distintos aspectos; las soluciones propuestas también son complicadas y de diversa magnitud, desde el cambio radical y terminante hasta el suave y moderado en la redacción y contenido de ciertas disposiciones vigentes de derecho del trabajo, con el propósito de contrarrestar su práctica viciosa, aminorar

la negatividad de sus efectos y adaptarlas en forma más coherente a la realidad imperante; somos ambiciosos pero nos conformamos con el cambio perspicaz y moderado, por el momento; estamos conscientes y así lo entendemos que el cambio abrupto no siempre conlleva como consecuencia el remedio a un mal de tantos y tan largos años.

## **C A P I T U L O I**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

## ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Antes de entrar al desarrollo de la presente tesis es pertinente señalar que el derecho del trabajo que actualmente rige es el producto de luchas sociales que han generado, como resultado, avances y conquistas en favor de la clase trabajadora, estableciéndose en esta forma un equilibrio cada vez más idóneo entre patrones y trabajadores en sus relaciones de trabajo; por esta razón, iniciaremos nuestro estudio haciendo una exposición breve de aquellos hechos sobresalientes que han precedido a la Ley Federal del Trabajo vigente.

Las Leyes de Indias constituyen un antecedente valioso en el que encontramos las primeras disposiciones destinadas a la protección del indio de América contra la explotación de los conquistadores; es un monumento legislativo en donde hay base muchas de las doctrinas y disposiciones modernas del derecho del trabajo (límite de la jornada a ocho horas; descanso los domingos y días festivos, que partía de la base de que los indios pudiesen asistir a la iglesia y celebrar los días festivos de carácter religioso; protección del salario, que comprendía el pago en efectivo, íntegro, oportuno y sin dilación; protección

de los menores, duración del contrato de trabajo, y otras disposiciones referidas al salario mínimo, vacaciones, etc.; en relación a la Previsión Social dispusieron el establecimiento de escuelas gratuitas para los nativos, donde se les enseñaba el alfabeto, la doctrina cristiana y la técnica de los oficios, y la prestación de los servicios hospitalarios, que eran obligatorios. No obstante la bondad de sus disposiciones su aplicación en la práctica resultó letra muerta debido a lo adelantado de tales ordenamientos para la época en que estuvieron vigentes y al mayor interés y preocupación de quienes las aplicaban; sin embargo, como señala Leonardo Graham Fernández: "No es posible dejar de mencionar el interés de España cuando menos en idea de proteger a los naturales del país conquistado, sin perder de vista el otro interés consistente en la explotación de los productos elaborados en la Nueva España que les ayudaba grandemente a dominar los mercados internacionales, máxime que la mano de obra les resultaba barata, por fijar unilateralmente el salario." ( 1 ) Es decir, que la situación en que los naturales del país conquistado realizaban las tareas asignadas y la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos, hizo que España quisiera proporcionar tutela y protección a los indios, inspirada profundamente en sentimientos de índole cristiana, que es el contenido de las Leyes de Indias.

( 1 ) Graham Fernández, Leonardo, Los Sindicatos en México, 1969, México, Ed. Atlamiltli, p. 29.

Un segundo antecedente no menos importante es el sistema de gremios de la Nueva España, que murió legalmente en el régimen colonial, pues si algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, la Constitución española de Cadiz (vigente en la Nueva España, del 30 de septiembre de 1812 al 17 de septiembre de 1814) les dió muerte; en esta Constitución no se determina ninguna regla para orientar la solución de los problemas de los trabajadores.

En la Ley del 8 de junio de 1813 encontramos ya una estipulación que autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio" y, en los 23 puntos conocidos como Sentimientos de la Nación, Don José María Morelos y Pavón incluyó diversas disposiciones relacionadas con el Derecho del Trabajo, aún cuando la mención a tal problema se hizo sólo en forma aislada: "9.- Que los empleos los obtengan sólo los Americanos. 10.- Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha" Por su parte, el Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anahuac, declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública."

Consumada la Independencia, 13 de septiembre de 1821, en la Proclama en la que se insertó el Plan de Independencia (Plan de Iguala), en sus bases se menciona: "12.- Todos los habitantes de él, sin otra distinción que su mérito, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo" pero, en los subsiguientes actos legislativos: Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos (en vigor hasta 1835), Constitución de 30 de diciembre de 1836, Bases Orgánicas de la república Mexicana del 14 de junio de 1843, Acta Constitutiva y de Reformas promulgada el 21 de mayo de 1847, no encontramos mención a ninguna disposición de importancia que se refiera al problema trabajo.

No es sino hasta la Revolución de Ayutla, que pone fin a la dictadura de Santa Ana y consigue el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos, que surgen las primeras reivindicaciones de tipo social, como consecuencia del movimiento armado, el 16 de octubre de 1855 se expide una Convocatoria para elegir representantes a un Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856-1857, dió lugar a la promulgación de la Constitución de 1857, en la que ya se puede hablar con propiedad de los derechos de los trabajadores: el artículo 4º señalaba: "todo hombre es libre de abrazar la profe-

sión, industria o trabajo que le acomoden, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de su producto. Ni uno ni otro, se lo 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 a los de la sociedad". El Artículo 5º señalaba: "nadie puede ser obligado a prestar servicios 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 puede autorizar convenios en el que el hombre pacte su proscripción o destierro". Y el Artículo 9º establecía "a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto licito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar" Artículo éste en el que encuentra su base el derecho de asociación profesional.

Leonardo Graham Fernández alude que también existió un Decreto de 11 de agosto de 1859 de Benito Juárez, donde se hace mención a los días festivos y en su Artículo 1º señala cuales serán a partir de la

fecha indicada los días festivos, que fueron los domingos, el año nuevo, el jueves y viernes de la semana mayor, el jueves de Corpus, el 16 de septiembre, el 1º y 2 de noviembre y los días 12 y 24 de diciembre (2), que salvo su honrosa excepción, continuaba recibiendo la influencia establecida en las Leyes de Indias.

El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, expedido el 10 de abril de 1865 por el Archiduque Maximiliano de Hapsburgo, dispuso en su título XV, bajo el rubro de garantías individuales, la prohibición de trabajos gratuitos y forzados; previene además que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente, y ordena que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. La llamada Ley del Trabajo del Imperio, expedida el primero de noviembre del mismo año, establece la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas

(2) Idem, p. 35.

antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias. En esta época se crea el primer departamento de trabajo, por la junta protectora de las clases menesterosas, institución de beneficencia que trató de mejorar la situación moral y material de tales menesterosos.

La influencia que ejerce el Círculo de Obreros Libres da como resultado la formulación del "Reglamento General para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del Valle de México", documento que fue aprobado el 20 de noviembre de 1874 y es, por así decirlo, el documento legislativo más importante de esta organización. ( 3 )

Estos fueron en síntesis algunos de los movimientos y actos legislativos más importantes anteriores al año de mil novecientos seis, testigo de los grandes episodios de nuestra lucha de clases: la huelga de los mineros de Cananea para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, y la lucha de los trabajadores de las fábricas de Rio Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo y solidaridad hacia sus compañeros de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, así

como para solicitar "un razonable aumento de salarios" y diversas otras prestaciones, movimientos a los que habremos de referirnos con mayor detalle en Capítulo por separado; simplemente, y como referencia breve aludimos a Mario de la Cueva al citar que: "El día primero de julio del año trágico de mil novecientos seis, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa que contiene el documento prerevolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores." ( 4 )

( 4 ) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. ed., 1975, Ed. Porrúa, PP. 42 y 43

El mismo Mario de la Cueva nos hace una relación detallada de los sucesos acaecidos a partir del 15 de julio de 1914, fecha en que el general Huerta abandona el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Señala que casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación

de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: Jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República. En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integraría el Artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios

mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La Ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo: jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios y cuando se tratara de controversias jurídicas, la sentencia que les pusiera fin. Conviene también mencionar el Proyecto de ley del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany: fue un proyecto bastante complejo que reguló los contratos individual y colectivo

de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un proyecto francés de 1906 de Doumergue y Viviani fue concebido como un contrato normativo. Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles: Un decreto del mes de septiembre creó dentro de los Departamentos gubernamentales una sección de trabajo; y en el mes siguiente publicó el mismo gobernador una ley - inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema. ( 5 )

Ya en 1916, 14 de septiembre, el Jefe Máximo de la Revolución Constitucionalista convoca al pueblo de México para elegir representantes a una Asamblea Constituyente para determinar el contenido futuro de la Constitución; las crónicas de la época, al Proyecto de Constitución, señalan que produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada.

La lista de oradores inscritos en contra del Dictamen se incrementó hasta llegar a catorce, entre los que

se encontraba el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, cuyo discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero; por su parte, Froylan C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que "Se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo".

Como una consecuencia lógica de la reacción manifestada por la diputación obrera, la Comisión de Constitución retiró el Dictamen del Artículo 5º y procedió a elaborar un proyecto del capítulo del trabajo, tomando como base anteriores estudios legislativos en los que había intervenido Macías y los preceptos señalados en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora; concluido el debate, Macías y Pastor Rouaix, invitaron al licenciado Lugo y al diputado de los Ríos para completar el pequeño comité encargado de redactar el proyecto. El 13 de enero de 1917, los autores lo presentaron como título Sexto de la Constitución con el Rubro del Trabajo; después de una discusión breve, el 23 de enero de 1917 fue aprobado el artículo 123 por el Congreso de la Unión.

Esta nueva Constitución es la primera que introduce la novedad, apartándose del sistema rígido Constitucional acostumbrado, de colocar en la Carta Magna

los derechos de los trabajadores en un capítulo especial, reglamentado entre otros el derecho de asociación profesional, al señalar: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." ( 6 )

La nueva Constitución facultó a las Legislaturas locales para expedir leyes sobre el trabajo en sus respectivas jurisdicciones; la mayoría de los Estados de la República hizo uso de esta facultad y expidió leyes del Trabajo o reglamentó aquellos capítulos de la misma que consideró de mayor importancia para la solución de los problemas del trabajo en su respectiva entidad. Trueba Urbina, en su obra "Nuevo Derecho del Trabajo", cita 61 ejemplos entre leyes, Reglamentos, Decretos y Códigos del Artículo 123 -- Constitucional, expedidas por los Estados de la República, al amparo de las facultades que les otorgaba la Constitución de 1917. ( 7 )

La trascendencia mayor del Artículo 123 estriba en que junto a las garantías individuales, la Constitución creó las garantías sociales o colectivas. Estas garantías le dieron al supremo derecho público de México un nuevo carácter porque reconocieron como

( 6 ) Graham, op. cit., p. 47

( 7 ) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 1975, México, Ed. Porrúa, p. 157 y siguiente.

principio normativo, ya no sólo la libre voluntad de las partes, sino el derecho de los trabajadores a presionar al patrón para obligarlo a aceptar sus demandas. Convertir la presión de una clase social sobre otra como fuente de derecho, representó una verdadera revolución en la superestructura jurídica del país.(8)

Desde la promulgación de la Constitución de Querétaro, hasta la expedición de la Ley Federal del Trabajo, no hubo en los Estados una legislación que estuviera "FUNDADA EN LAS NECESIDADES DE CADA REGION" y fuera fácilmente aplicable al medio en que se expedía, pues mientras en algunos Estados las leyes sobre el trabajo eran solamente el producto de una teoría inadaptable o no sujeta estrictamente a lo prescrito por el artículo 123 Constitucional, en los Estados de México y Tlaxcala no existieron más que disposiciones aisladas sobre esta materia. Es así que la legislación obrera que constituyó el Derecho Industrial positivo, anterior a la expedición de la Ley Federal del Trabajo, adoleció de innumerables defectos y omisiones pues en algunas legislaciones solamente se tocaban puntos aislados, no satisfaciendo, por lo tanto, la necesidad existente de tratar esta materia en la forma tan amplia como lo prescribía el artículo 123 Constitucional.

(8) Orozco Alvarez, Pánfilo, Diario de los Debates, Año III Tomo III, Número 21, México, p. 10

La falta de disposiciones sobre materia del trabajo en algunos Estados, la inaplicabilidad de otras y la diferencia de puntos que en conjunto tocaban, hizo que el Ejecutivo de la Unión observara la necesidad de iniciar desde el año de 1921 la reforma de la Constitución, con objeto de declarar de jurisdicción federal la expedición de leyes sobre el trabajo, procurando con ello que el Derecho Industrial Mexicano fuera uniforme, concreto y aplicable, anhelo que felizmente se realizó con la reforma del Artículo 73, fracción X de la Constitución, por Decreto del Congreso de la Unión expedido por el Ejecutivo con fecha 29 de marzo de 1923, que dice:

Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre... y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución.

Con la reforma a este artículo, solamente se encomendó a las autoridades de los Estados "la aplicación de la ley" en sus respectivas jurisdicciones, y se clasificó su aplicación en local y federal, crándose en principio la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, institución que el Constituyente no tomó en cuenta al redactar el Artículo 123 Constitucional, que solamente estipula: "la Junta de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado." (Artículo 123, Fracción IX)

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el licenciado Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada ya la reforma de los artículos 73, Fracc. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del trabajo. Dentro de esos propósitos, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal de Trabajo. Este documento, publicado por la C. T. M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931. (9)

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicaliza-

(9) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., p. 54

ción única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la Fracc. XXI de la Declaración de derechos sociales. (10)

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se dió el nombre de Código, sino de Ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. (11)

Comenta el licenciado de la Cueva que en el año de 1960 el Presidente López Mateos designó una comisión, integrada por el entonces Secretario del Trabajo y Previsión-Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y el propio Mario de la Cueva; en el año de 1967, el licenciado Díaz Ordaz de-

(10) Idem, p. 54

(11) Idem, p. 59

signó una segunda comisión, integrada por las mismas personas y con el licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de preparar un segundo proyecto, proyecto que el Ejecutivo de la Unión decidió enviar a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las Comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes. (12)

La Nueva Ley Federal del Trabajo entra en vigor a partir del 1º de mayo de 1970, abrogando la del 18 de agosto de 1931; abarca, al igual que su antecesora, todas las partes de que se compone el Derecho del Trabajo; su observancia se extiende a toda la República y su aplicación corresponde, como quedó dicho, a las autoridades federales y locales, en los casos y términos que la misma Ley establece. (13)

(12) Tapia Aranda, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, 5a. ed., 1976, México, Ed. Porrúa, p. 17

(13) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., p. 61

La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servi cios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condi ciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización. (14)

## **C A P I T U L O   I I**

### **RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

- 1.- Coalición**
- 2.- Sindicatos**
- 3.- Federaciones y Confederaciones**
- 4.- Contrato Colectivo de Trabajo**
- 5.- Contrato Ley**
- 6.- Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.**

## RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

### COALICION

Una historia general del derecho colectivo del trabajo debe principiar con la historia del derecho de coalición, que es su base general. El derecho de coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes; si esta libertad falta, no son posible ni la huelga y el lock out, ni la asociación profesional, ni podría pactarse el contrato colectivo de trabajo. (15)

El hombre -dice Aristóteles- es un ser sociable por naturaleza y no puede vivir aislado, por eso propone instintivamente a la asociación. Para Juan Jacobo Rousseau: "Toda sociedad política está compuesta de otras sociedades más pequeñas de diferentes especies, cada una de las cuales tiene sus intereses y sus máximas; pero estas sociedades que todos advierten, porque tienen una forma exterior y autorizada, no son las únicas que realmente existen en el Estado; todos los particulares a quienes un interés común reúne, componen otras varias, permanentes y pasajeras, en las cuales la fuerza no es menos real porque sea menos aparente, y en las que las diversas relaciones, bien observadas, constituyen el verdadero conocimiento de las costumbres. Todas

(15) Graham Fernández, Leonardo, Los Sindicatos en México, op. cit., p. 51

esas asociaciones tácitas o formales, son las que modifican de tantas maneras, mediante su influjo, las expresiones de la voluntad pública."

Reunión es el conjunto de personas reunidas, y reunir significa juntar, congregar, amontonar. Por reunión entendemos la congregación ocasional y transitoria de personas, en tanto que la coalición sugiere la idea de un concordato consciente de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

La Ley Inglesa del 29 de junio de 1871, es la primera en la historia en reglamentar y dotar de personalidad jurídica a la asociación profesional, reconociendo la libertad de las asociaciones de trabajadores y patronos y su licitud; no obstante su prioridad, es la legislación Francesa la que ejerció una influencia más directa en los Pueblos de la América Latina: La Reforma de 1864 de Napoléon III, referida solamente a la licitud de la coalición, dió un gran impulso a la asociación profesional y los gobiernos de Francia la dejaron vivir, sin aplicar las sanciones del Código Penal, hasta la expedición de la Ley General de Asociaciones (primero de julio de 1901) en que su licitud ya es completa, gozando de personalidad jurídica y autonomía ante el Estado, sin otra obligación que depositar sus estatutos, como medio de publicidad de su existencia.

esas asociaciones tácitas o formales, son las que modifican de tantas maneras, mediante su influjo, las expresiones de la voluntad pública."

Reunión es el conjunto de personas reunidas, y reunir significa juntar, congregár, amontonar. Por reunión enten demos la congregación ocasional y transitoria de personas, en tanto que la coalición sugiere la idea de un concordato consciente de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

La Ley Inglesa del 29 de junio de 1871, es la primera en la historia en reglamentar y dotar de personalidad jurí dica a la asociación profesional, reconociendo la libertad de las asociaciones de trabajadores y patronos y su lici tud; no obstante su prioridad, es la legislación Francesa la que ejerció una influencia más directa en los Pueblos de la América Latina: La Reforma de 1864 de Napoléon III, referida solamente a la licitud de la coalición, dió un gran impulso a la asociación profesional y los gobiernos de Francia la dejaron vivir, sin aplicar las sanciones del Código Penal, hasta la expedición de la Ley General de Aso ciaciones (primero de julio de 1901) en que su licitud ya es completa, gozando de personalidad jurídica y autonomía ante el Estado, sin otra obligación que depositar sus esta tutos, como medio de publicidad de su existencia.

En nuestro medio, el derecho mexicano no condenó expresamente a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga; después de 1857, las admitió como instituciones de hecho, tolerándolas, en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la Constitución. La Ley de Asociaciones Profesionales "Agustín Millán" de 6 de octubre de 1915 es la primera en la República en referirse a este tema, le sigue la "Ley Salvador Alvarado" del 11 de diciembre de 1915, la primera de las cuales fue expedida en el Estado de Veracruz y la segunda en el Estado de Yucatán.

No obstante la enorme influencia que tales actos legislativos representaron, no es sino hasta la expedición de la Constitución de 1917 que nuestra Carta Fundamental consagra el derecho de asociación o reunión, como una garantía individual y social, al estatuir en sus artículos 9º y 123, Frac. XVI, respectivamente: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.." y "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos - intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." que la institución adquiere ese rango fundamental, base y esencia del derecho colectivo del trabajo en México.

A este efecto es necesario recordar que hasta antes de la Constitución de 1917, fueron los empresarios quienes impusieron las condiciones de trabajo, sin admitir discusión; el obrero que aceptaba sus condiciones quedaba enrolado en su empresa; pero, el que no las aceptaba, podía dirigirse a otro patrono y encontrar, probablemente condiciones más difíciles; después de la expedición del derecho que consagra la Frac. XVI del artículo 123 Constitucional, las fuerzas se nivelaron, el patrón perdió su facultad de imponer las condiciones según las cuales deba desarrollarse el trabajo y, en una forma más democrática, éstas pasaron a ser establecidas en forma conjunta y en una mayor igualdad de condiciones, por el patrón y los trabajadores, por medio del contrato colectivo de trabajo.

La coaligación es una amenaza violenta, pero no es más que una amenaza (García Oviedo); es a la huelga y al paro -dice Pic- lo que el ultimátum a la declaración de Guerra, pero es, además fenómeno circunstancial.

La asociación profesional como su nombre lo indica es la reunión o agrupamiento de individuos, con ánimo permanente, que tienen comunidad de problemas y de intereses, así como afinidad de actividades o profesión;

o cuando menos íntima conexión e identidad entre sus actividades, que persiguen el análisis y mejoramiento de sus cuestiones derivadas de esa actividad. Este organismo que ha superado la lucha abierta y desmedida de los patrones, trata por los mejores medios legales y humanos de buscar la protección de sus integrantes, representándolos como persona moral, a través de sus órganos directrices. ( 16 )

Para Mario de la Cueva, la asociación profesional nació para defender a una clase social y habrá de subsistir mientras persista la necesidad de la defensa, esto es, mientras no se supere la oposición de intereses. ( 17 )

Los actos legislativos que reglamentaron esta institución, antes de la Constitución de 1917, son a los que nos hemos referido al tratar lo relativo a coalición; después de la Constitución de 1917, que eleva al rango de garantía individual y social esta institución, legislaron en materia de asociación profesional Veracruz y Yucatán, respectivamente, con la Ley del 14 de enero de 1918 ó también llamada "Ley Cándido Aguilar" y la "Ley Carrillo Puerto", de 16 de diciembre de 1918; son también de particular interés el

(16) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., p. 311.

(17) Graham Fernández, Leonardo, Los Sindicatos en México, op. cit. 60.

"Proyecto Portes Gil" de 1929 y el proyecto "Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo" de 1931, hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, que reguló el derecho de asociación profesional en sus artículos del 232 al 257, y la actual Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970, que regula la institución en sus artículos del 356 al 385. Por otra parte, el reconocimiento internacional del derecho de asociación profesional lo encontramos plasmado en el Convenio número 87 de la O.I.T. celebrado en San Francisco en el año de 1948, o también llamado de "Libertad Sindical" y que estipula cuatro garantías: a).- el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, sin distinción y sin autorización previa; b).- su autonomía en relación con el Estado y el patrón; c).- su disolución que es por vía jurisdiccional y no administrativa, para que el Estado no pueda desaparecerlos arbitrariamente, y d).- el derecho de formar federaciones y confederaciones; y dos salvaguardas: a) la de adquirir personalidad (artículo 25, Frac. IV del Código Civil para el Distrito Federal) y b).- considerarlos legales para el orden jurídico. Este Convenio fue aprobado por la H. Cámara de Senadores en uso de la facultad que le concede el artículo 133 Constitucional y es, por lo tanto, de observancia obligatoria.

El Código Civil vigente, en su artículo 2670 dispone que: "Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria para realizar un fin común, que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación."; su diferencia con el derecho de asociación profesional, a que se refiere la Fracc. XVI del artículo 123 Constitucional, radica en el hecho de que la asociación profesional gira en torno del problema social trabajo en tanto que la asociación estricto sensu tiene muy variantes giros que no pueden limitarse con precisión. En consecuencia, entenderemos por asociación de trabajadores a aquella asociación de individuos que prestan servicios en forma dependiente y subordinada, que persiguen el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, limitándose este derecho de reunión a que sus integrantes practiquen una misma profesión, oficio o especialidad o cuando menos sean similares o conexas, presumiéndose que existe un ánimo de reunión permanente entre sus agremiados; es decir, que no es transitoria.

La asociación de trabajadores, Sindicato, nace en el momento que las personas que le van a dar vida manifiestan su voluntad en forma expresa; indican su deseo de crear una persona moral distinta a la de sus socios. Esta manifestación de voluntad de sus miembros, que tiene

como particularidad el que sus integrantes ostentan entre si un carácter homogéneo, de amalgama, vertida en el sentido de ser su deseo el constituirla, darle vida, unido a los demás elementos que la norman y contribuyen a su existencia más o menos permanente, es el elemento básico para la creación del Sindicato.

Sin temor a equivocarnos nos atrevemos a señalar que, el único objeto que podrá perseguir el Sindicato de Trabajadores, en concordancia con lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo (artículo 356) lo será el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, claro está, en torno al problema social trabajo; si no persigue tal objeto, podrá ser una asociación con finalidades múltiples e igualmente valiosas, pero nunca podrá llegar a ser un sindicato, aún cuando esté formado por puros trabajadores.

Para Leonardo Graham Fernández, la asociación de Trabajadores, sindicato, se constituye únicamente por trabajadores, es decir, por personas que prestan servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en beneficio de un patrón, de un empresario, bajo su dirección y dependencia o subordinación y mediante un contrato de trabajo. (18) Nosotros, agregaríamos, siguiendo las estipulaciones de la Ley Federal del Trabajo: que persiguen como fin principal el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comu-

(18) Idem, p. 65

nes, toda vez que los sindicatos también pueden tener fines de tipo secundario o accesorio que pueden ser muchos y muy variados: de naturaleza científica, artística, cultural, re creativa, deportiva, etc.

Por último, y para efectos de la propia Ley, las asociaciones de trabajadores con personalidad jurídica lo serán aquellas organizaciones que habiendo cumplido con los requisitos legales de fondo, forma y mayoría son reconocidos por el Estado, a través de las dependencias competentes para tramitar y resolver su solicitud de registro. (19)

Las Federaciones y Confederaciones, siguiendo los lineamientos señalados por la Ley Federal del Trabajo, son aquellos organismos formados por agrupaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes a los trabajadores y patrones.

Aún cuando tienen mucho en común, sobre todo en cuanto a su forma de funcionamiento, las Federaciones y Confederaciones son diferentes en cuanto a su constitución; una Federación es una unión de sindicatos, particularmente sindicatos nacionales; la Confederación es una unión de Federaciones y sindicatos.

(19) Idem, p. 65

El derecho para la formación de las Federaciones y Confederaciones se encuentra estatuido en nuestra Carta Magna, Fracc. XVI del artículo 123 Constitucional, de cuya lectura claramente se desprende que permite todo género de organizaciones de trabajadores o de patronos; adquieren personalidad jurídica, al igual que los sindicatos, a partir del momento de su registro o reconocimiento por parte de la autoridad competente, creando también una persona moral con personalidad jurídica propia y distinta.

La finalidad principal de las Federaciones y Confederaciones es conseguir la unión de los trabajadores; los sindicatos, aún los de industria, no obstante que hayan adquirido el carácter de nacionales, tienen un interés limitado a la empresa o empresas o a una rama de la industria. Las Federaciones y Confederaciones buscan la unión de los trabajadores sin consideración a los intereses particulares. (20)

Su objeto, estando regidas por las disposiciones aplicables a los sindicatos, no puede ser distinto a éstos, y por lo mismo, será el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, tomando en cuenta el factor trabajo como elemento primordial. Al igual que en

(20) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., pp. 460 y 461

los sindicatos, éste será su único objeto, aunque claro está que contará con innumerables medios para la consecución de otros fines diversos. (21 )

Según hemos determinado en párrafos anteriores, la finalidad inmediata de la asociación profesional es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores; pues bien, este propósito lo alcanza la asociación profesional y el derecho colectivo del trabajo en el contrato colectivo, pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Como pacto, el contrato colectivo de trabajo vino a significar la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que deben sujetarse las labores en la fuente de trabajo. Debemos recordar que el liberalismo del Derecho Civil permitió al patrono fijar, unilateralmente, las condiciones de trabajo; la asociación profesional empezó por igualar las fuerzas de los trabajadores y el patrono y, por otra parte, sustituir al contrato individual por el contrato colectivo, aboliendo de esta forma las preferencias indebidas.

( 21 ) Graham Fernández, Leonardo, Los Sindicatos en México, op. cit., p. 193

Es preciso distinguir dos figuras diversas: el contrato colectivo ordinario, que rige en empresas determinadas y el contrato ley o también llamado contrato colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en una región económica o geográfica. La razón es simple, el contrato colectivo ordinario nació como un derecho local, para un cierto número de obreros que prestaban sus servicios para un patrón determinado, pues se dictaba para cada unidad obrera; pero esto no era suficiente, pues los problemas que encaraban los trabajadores de una fábrica eran los mismos problemas de los trabajadores de todas las fábricas de la misma industria; los beneficios obtenidos por los obreros de una fábrica no eran extensivos a los obreros de las demás fábricas; la solidaridad de los obreros dio entonces vida a la idea del contrato ley o contrato obligatorio.

## TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo vigente contempla diversas causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, a saber: a) por cierre de las empresas o establecimientos, o reducción definitiva de sus trabajos; b) por terminación de los contratos colectivos, y c) cuando declara la inexistencia legal del estado de huelga los trabajadores deciden no acatar la resolución, salvo causa justificada, y previo el apercibimiento por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. (Fracción II del artículo 463)

Las primeras causas se refieren a:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

**IV.- Los casos del Artículo 38;\***

**V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.**

**Las segundas se refieren a la terminación de los contratos colectivos, que pueden ser:**

**Para los contratos colectivos propiamente dichos:**

**I.- Por mtuo consentimiento;**

**II.- Por terminación de la obra; y**

**III.- En los casos del capítulo VIII, Título Séptimo, por cierre de la empresa o establecimiento siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.**

**Para los contratos Ley:**

**\*. Explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, que pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.**

I.- Por mútuo consentimiento de las partes que representen a la mayoría a que se refiere el artículo 406 \*; y

II.- Si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

Una tercera causa la encontramos en la Fracción II del Artículo 463 de la Ley Federal del Trabajo vigente que dispone que:

"Si la Junta declara la inexistencia legal del Estado de huelga:

III.- Los apercibirá (a los trabajadores) de que por el sólo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada."

Como se vé, la Ley es casuística en cuanto a terminación colectiva de las relaciones de trabajo se refiere, por lo que entendemos no existen otras.

\* 2/3 partes aplicado a contrario sensu.

## **C A P I T U L O   I I I**

### **HUELGA**

- 1.- Antecedentes**
- 2.- Concepto**
- 3.- Clases de Huelga**
- 4.- Objetivos y Procedimiento de Huelga**

## HUELGA ANTECEDENTES HISTORICOS

En su obra titulada "Historia del Movimiento Obrero Mexicano", Luis Araiza cita como la primera huelga en nuestro país, al movimiento de protesta y suspensión de los trabajos de la Catedral de México ocurrido en 1852, a consecuencia de que el Cabildo de la Catedral Metropolitana Pretendiera reducir los salarios de cantores y ministriles por considerarlos excesivos, pues al revisar las cuentas de la Hacienda de la Metropolitana encontró que la Capilla consumía más dinero que la fábrica de la iglesia; los trabajadores suspendieron las labores y dejaron sin música a la Catedral del Arzobispado de México. El asunto trascendió a las altas autoridades eclesiásticas, teniendo que intervenir directamente el Arzobispo, quien llamó a los huelguistas y les hizo diversas promesas, promesas que los convencieron a regresar a su trabajo, a cambio de imponer algunas condiciones: a) la capilla quedaría integrada por todos los miembros que tenía antes; b) se les pagaría el sueldo que habían dejado de percibir durante el tiempo no trabajado; c) aceptaban la reducción de su salario, durante los meses que faltaban del año, para volver al salario anterior a partir del primer mes del siguiente año o antes, si mejoraban las condiciones de la Hacenduría. (22)

En julio de 1868 los Tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga, logrando que la jornada de trabajo para hombres y mujeres se redujera a doce horas; otra huelga importante es la de los mineros de Pachuca; se inició en agosto de 1874 y se terminó en enero de 1875 con un convenio en que la empresa se comprometía a pagar a los trabajadores \$ 0.50 diarios de jornal con una deducción de la polvora, cañuelas y velas... etc.

Estos hechos huelguísticos son precursores de la tolerancia y sirvieron de paradigma a las huelgas realizadas al iniciarse el régimen porfirista, quien asciende a la primera Magistratura el 15 de febrero de 1877.

"El nacimiento de un nuevo régimen -dice José C. Valadez-, estimula a los obreros y en agosto de 1877, los de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo estableciendo la jornada de doce horas, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales y mercancías y de los castigos, fijando un servicio gratuito de Médico y medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo y reajustando los salarios." (23 )

Fuera de estos antecedentes aislados, no es sino hasta la Constitución de 1857, que en su artículo 9º establece el

(23) Truëba Urbina, Alberto, Evolución de la Huelga, 1950, México, Ed. Botas, po. 48 y 49

derecho de asociación profesional que realmente surge la huelga, y con ella el inicio de la industrialización del país; lógico es que las clases ricas y privilegiadas, al ver peligrar los beneficios que habían disfrutado durante tanto tiempo, trataran de impedir el libre ejercicio de la huelga, logrando que en el Código Penal de 1871 se estipulara, en su artículo 925, "la imposición de una pena de 8 a 3 meses de arresto y multa de \$25 a \$500 pesos o una sola de estas dos 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", no obstante lo cual es de hacerse notar que en México se toleraron las huelgas y no se aplicó el mencionado artículo.

No es sino hasta que empezó a declinar el régimen porfirista, a principios del presente siglo, que se reprimieron las huelgas en forma agresiva, incluso asesinando obreros indefensos, como ocurrió primeramente con la Huelga de Cananea, en el año de 1906, y que rápidamente dió frutos:

El 24 de diciembre de 1906 los dueños de las fá-

bricas de hilados de Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Jalisco, Querétaro y el Distrito Federal, decidieron clausurar sus fábricas en vista de que los huelguistas trabajadores a su servicio no cedían. Veinticinco mil obreros quedaban sin trabajo.

El 2 de enero de 1907, mil trabajadores de las fábricas de hilados del Estado de México huelgan apoyando a sus camaradas de Orizaba y Puebla.

El 4 de enero de 1907 termina en México la huelga de tejedores de Veracruz, en la que medió el Presidente de la República.

El 5 de enero de 1907, los trabajadores del Ferrocarril Central de Monterrey se lanzan a la huelga debido a que fue nombrado un inspector norteamericano que trataba despóticamente a los trabajadores mexicanos.

El 9 de enero de 1907, los obreros de la fábrica de hilados "La Hormiga", de Tizapán, D. F., se solidarizan a sus compañeros de Río Blanco y se declaran en huelga.

El 12 de enero de 1907, los hilanderos de Puebla y Tlaxcala reanudan sus labores después de conseguir aumento de salario.

El 25 de enero de 1907, obreros de las fábricas de hilados "Hércules" y "La Purísima" de Querétaro se declaran en Huelga.

Apenas habían transcurrido siete meses de los sucesos de Cananea, cuando en la región textil de orizaba otra huelga fue reprimida por el gobierno federal con caracteres de tal violencia, que el resultado fue una catástrofe; la de los trabajadores de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo a los trabajadores de las fábricas de hilados de Puebla.

Por las dimensiones de esta grandiosa jornada y por sus características libertarias, salpicadas de sangre y de rebeldía, se le debe considerar como el primer llamado del proletariado, a las puertas de la Revolución Social, presionando para abrirlas al libre paso de sus reivindicaciones sociales de manera que al triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, se volvieron numerosos.

Don Francisco I. Madero asume la Presidencia de la República el 6 de noviembre de 1911; su régimen despierta la inquietud asociacionista obrera: organización de la "Casa del Obrero Mundial", de uniones, sindicatos y confederaciones; el auge sindicalista fue

advertido por el gobierno y por decreto del Congreso de la Unión de 11 de diciembre de 1911 se creó la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, con objeto de intervenir en las relaciones entre el capital y el trabajo.

El Departamento de Trabajo llevó a cabo una labor meritoria. Debido a su intervención se logró en el año de 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de Hilados y Tejidos que es, si no el primer contrato colectivo de trabajo, si el segundo; interviene en todos los conflictos graves de trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913; difundió los actos legislativos de los países europeos, propagó igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo en el que predomina el dato concreto sobre la expresión teórica.

Legislaron en materia de trabajo los Estados de Coahuila en 1912, Veracruz en 1914 y en 1915 Yucatán; Hidalgo, Zacatecas y Coahuila, nuevamente en 1916. (24) De estas legislaciones destaca, de manera muy especial la del 11 de diciembre de 1915, dictada por Salvador Alvarado en Yucatán, que es la primera en la República que consigna el derecho de huelga, si bien considerándolo como "la suprema fuerza que debe usarse en último extremo".

(24) Castorena, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 2a. Ed., 1949 México, pp. 46 y 47

Esta Ley se debió sin duda al gran espíritu revolucionario de Alvarado pero también, y por qué no, al apoyo decidido que la clase obrera había dado al constitucionalismo mediante el pacto firmado el 17 de febrero de 1915 en la Ciudad de Veracruz por la Casa del Obrero Mundial y por el licenciado Rafael Lubarán Capmany, Secretario de Gobernación en representación de Carranza, en el cual el gobierno constitucionalista se comprometía a mejorar por medio de leyes apropiadas la condición de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes necesarias para tal efecto; así como a atender las justas reclamaciones de los trabajadores en los conflictos que se suscitaran entre ellos y los patronos, como consecuencia de sus relaciones de trabajo.

A cambio de lo anterior los obreros se comprometían a proporcionar listas con los nombres de aquellos trabajadores que estuvieran dispuestos a tomar las armas, ya para guardar las poblaciones que están en poder del gobierno constitucionalista, ya para combatir a la reacción, fijando como condición que todos los obreros que tomen las armas y los que presten servicios de atención o curación de heridos, u otros semejantes, llevarán una sola denominación, ya sea que estén organizados en compañías, batallones, etc., todos recibirían el nombre de "rojos".

Al reunirse en Querétaro los constituyentes para formular la constitución surgió el problema de si en ella se debían asentar garantías de tipo social o si únicamente garantías individuales; el Presidente de la Comisión pidió permiso para retirar el dictamen del artículo 5º, y el 13 de enero de 1917 se dió a conocer el proyecto del Capítulo "Trabajo y previsión Social", que tiempo después habría de ser el origen del artículo 123 de la Constitución.

En su dictamen en torno a la huelga, la Comisión expresó: "Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "capital y Trabajo" que aparecen en la fracción XVIII ( del proyecto). Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades."

Y concluyó proponiendo las siguientes disposiciones:

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

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

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

\* Este último párrafo fue suprimido por reforma constitucional publicada el 4 de noviembre de 1933.

El tiempo ha justificado la tarea de los constituyentes de 1916-1917, y ella no podrá ser menoscabada, sino al contrario, tendrá que ser superada el día que se revise o reforme substancialmente nuestra Constitución; de todos modos, los Constituyentes de Querétaro fueron los que establecieron por primera vez el patrón de las nuevas constituciones, con catálogo de derechos sociales. (25)

Las legislaturas de los Estados, en cumplimiento del artículo 123 de la Constitución política de 1917, expidieron leyes reglamentarias de este precepto fundamental, para regular las relaciones obrero patronales en sus respectivas entidades federativas; no obstante, presentaban puntos de vista diversos, sin uniformidad de criterio legislativo. Este fue uno de los motivos que inspiró la necesidad de expedir una legislación uniforme en materia de trabajo para todo el país, plasmada en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

A través del desarrollo del movimiento obrero mexicano, se ha definido a la huelga de diversas formas; las diferencias sin embargo no son importantes.

De las diversas definiciones que manejaron las legislaturas de los Estados, creemos que la contenida en

(25) Trueba Urbina, Alberto, op. cit., p. 118 ( de su discurso: Homenaje a los Constituyentes de 1916-1917, publicación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1949)

la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas es la más parecida a la de la legislación vigente, pues la misma partía de las dos disposiciones siguientes: artículo 192: "Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patrones, para la defensa de sus intereses comunes"; artículo 194: "Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores"; éste, sin dejar de tomar en consideración la definición de la Ley de Oaxaca, que tiene como ventaja marcar como finalidad de la huelga "la búsqueda de la armonía entre los dos factores de la producción" y, la definición de la Ley de Michoacán, que hizo referencia a tres elementos: a) la huelga debía ser la consecuencia de una coalición; b) era la suspensión del trabajo convenido y c) su finalidad era la defensa de los intereses de los trabajadores. La definición de Tamaulipas se perfeccionó más tarde en los Proyectos Portes Gil y de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, en sus artículos 258 y 259, definió a la huelga de la siguiente manera: artículo 258: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."; artículo 259: "Huelga es la suspensión legal y temporal del

trabajo como resultado de una coalición de trabajadores"

Como punto interesante señalaremos que en su redacción primitiva el artículo 259 no contenía el término "legal", que le fue agregado por ley del Congreso promulgada el 29 de marzo de 1941, para recalcar la idea de que el orden jurídico protegía el derecho de huelga únicamente cuando los huelguistas la ejercían por los medios legales, dadas las continuas suspensiones o interrupciones de labores decretadas por los trabajadores sin observancia estos requisitos, término que finalmente fue suprimido.

En la doctrina, las definiciones no son muy abundantes y, a guisa de ejemplo, nos limitaremos a citar algunas que consideramos interesantes a la luz de su similitud con la definición de nuestra legislación vigente:

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

"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" (Walter Kaskel)

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes- 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". (Nicolás Pizarro Suárez)

"La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores". (J. Jesús Castorena, quien pretende incluir dentro de la definición a la huelga por solidaridad)

"La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrón". (Mario de la Cueva)

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su Artículo 440, la define de la siguiente manera:

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

Salvo ligeras discrepancias en cuanto a la terminología usada, casi todos los autores de derecho del trabajo concurren en que toda huelga pasa por tres etapas:

1.- El período de gestación, cuya característica exclusiva es que se desarrolla en el seno de la coalición obrera; en él no intervienen ni el patrón ni las autoridades del trabajo; se inicia en el preciso momento en que la mayoría de trabajadores deciden declarar la huelga; elaboran su pliego de peticiones enunciando el número de la fracción o fracciones del artículo 450 en que fundan su intención de ir a la huelga si no son satisfechas y en el que conceden al patrón un plazo de 6 a 10 días, según el caso, para estallarla. El período termina con la presentación del pliego petitorio ante la autoridad de trabajo correspondiente (Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de residencia, autoridad de trabajo más próxima, o autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento; en los dos últimos casos, la autoridad que haga el emplazamiento deberá remitir el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la

Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda).

2.- El período de pre-huelga, que se encuentra regido por los artículos 123, Fracc. XVIII de la Constitución y 453 de la Ley Federal del Trabajo, se inicia en el momento de la presentación del pliego petitorio ante la autoridad de trabajo correspondiente y termina en el momento anterior al de la suspensión de labores. En este período se producen efectos jurídicos de suma importancia y que afectan en forma trascendental tanto a trabajadores como a patrones, y cuya aplicación en la práctica -totalmente desligada de la teoría y de su reglamentación- son tema de la presente tesis. A partir de este período los trabajadores ya no pueden modificar su pliego de peticiones, como no sea que se desistan de una o más de ellas; los patrones se convierten en depositarios de los bienes de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las obligaciones inherentes al cargo, no pudiendo despedir a sus trabajadores, durante dicho período, para el efecto del recuento; por último, a partir de la notificación no podrá ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentran instalados.

3.- El período de huelga estallada se inicia exacta

mente al suspenderse las labores y lógicamente termina, según criterio señalado por Baltazar Cavazos Flores, no en el momento en que se califica la huelga, sino hasta que las labores vuelven a realizarse. (26)

De la lectura y análisis tanto de la Fracc. XVIII del artículo 123 Constitucional, como de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo encontramos que, tanto la Ley, como la doctrina, se han venido refiriendo a diversas clases de huelgas: existentes, inexistentes, lícitas, no lícitas, ilícitas, no ilícitas, justificadas o imputables al patrón, injustificadas o no imputables al patrón y, por último, la llamada huelga por solidaridad; nosotros, siguiendo los acuciosos razonamientos del insigne maestro Mario de la Cueva, estamos de acuerdo con él en que más que "clases de huelga", como se les ha dado en llamar en el lenguaje corriente, a lo que la ley se refiere es a calificaciones y declaraciones, que por la brevedad con que se tocan, en la práctica se les ha tildado de incidentes (27); sin embargo, y dada la importancia que revisten en la actividad procesal, es que a continuación haremos un análisis breve de los mismos, a saber:

1.- Huelga legalmente existente, que es aquella que satisface los requisitos y objetivos señalados en

(26) Cavazos Flores, Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría ...y en la Práctica, 1972, México, Ed. Coparmex, pp. 485 y 486  
(27) De la Cueva, Mario, op. cit., p.

el artículo 450, según lo estipula el Artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo. Se considera que una huelga es legalmente existente, para todos los efectos a que haya lugar, cuando habiendo satisfecho los requisitos legales y objetivos señalados en el Artículo 450 del ordenamiento laboral señalado, transcurridas las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, declaración que pueden solicitar tanto los trabajadores como los patronos, así como aquellas terceras personas que pueden resultar afectadas por la suspensión de labores; es decir, que la huelga será considerada existente (*ipso iure*) si no se solicita la declaración de su inexistencia.

2.- Huelga legalmente inexistente es aquella a que se refiere el Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo cuando: a) el trabajo se suspende por un número de trabajadores menor al fijado en la Fracc. II del Artículo 451 b) cuando el objeto que se persigue no sea alguno de los establecidos en el artículo 450, y c) cuando no se haya dado cumplimiento a los requisitos señalados en el artículo 452; agrega el precepto que: "No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores." \*

\* Es obvio que, debido quizás a falta de técnica legislativa, el precepto en cita se limita a señalar en forma casuística las razones en que deberá fundarse la declaratoria de inexistencia de la

3.- Huelga lícita es aquella señalada en la parte primera de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, es decir, la que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y satisface el fin exigido por la Ley para proteger la suspensión de labores efectuadas en una empresa. El problema se presenta en determinar ¿Cuándo se consigue el equilibrio entre los diversos factores de la producción para armonizar los derechos del trabajo con los del capital? La respuesta es sencilla, y la propia Ley la señala en algunas de las fracciones del Artículo 450; es decir, que el equilibrio de los factores de la producción se alcanza y deviene por tanto la armonía de derechos del trabajo y el capital con la celebración del contrato colectivo, su revisión, el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley cuando ha sido violado, el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y revisando los salarios contractuales en los términos

huelga y que resume en la inobservancia de requisitos legales (mayoría fondo y forma) y objetivos de la huelga, sin tomar en consideración que pueden existir otras razones de tal magnitud que sean suficientes para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje califiquen de inexistente la suspensión de labores, como son cuando los trabajadores no se ajustan a las normas integrantes del período de prehuelga; cuando la suspensión de labores se produce antes o después del plazo señalado, y cuando la huelga es declarada en controvención a un contrato colectivo (vigente un contrato colectivo, no pueden los trabajadores en la vía de huelga, solicitar su modificación).

establecidos en los Artículos 399 bis y 419 bis.

4.- Huelga no lícita será por tanto, en contraposición a la definición que de huelga lícita hace el ordenamiento Constitucional a que hemos hecho referencia con antelación, aquella cuyo objeto no sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción para armonizar los derechos del trabajo con los del capital; es decir, aquella que carece de fin legal, que deja de ser un acto jurídico para convertirse solamente en un hecho productor de efectos jurídicos con las graves consecuencias para los trabajadores, al devenir en huelga legalmente inexistente.

5.- Huelga ilícita es aquella a que se refiere tanto la parte final de la Fracción XVIII del Artículo 123-Constitucional, como el Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo. Este precepto Constitucional señala los dos casos de huelga ilícita, mismos que repite la Ley, y que se refieren a situaciones que acompañan a la huelga o a ciertos actos que pueden producirse en ocasión de ella y los cuales, por constituir un delito en sí mismos, no permiten que el orden jurídico los proteja; los casos son: a) cuando la mayoría de los huelguistas efectúan ac

tos violentos contra las personas o las propiedades, y b) en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Como es lógico suponer, el primero de los casos es un acto contrario a la seguridad de las personas y la propiedad que debe realizarse, como requisito indispensable, por la mayoría de los huelguistas y, el segundo, un acto contrario a la seguridad de la Nación, cuyo origen se remonta a la suspensión de labores ocurrida en el año de 1916 en la Fábrica Nacional de Armas, que puso en grave aprieto a la Revolución Constitucionalista.

6.- Huelga no ilícita, en contraposición a la definición de huelga ilícita, será aquella en que la mayoría de los huelguistas no realiza los actos violentos a que nos hemos referido en el párrafo anterior; su consecuencia será, por tanto, que sigue siendo existente.

7.- Huelga justificada o imputable al patrón es aquella huelga a que se refiere el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el 470; es decir aquella huelga que habiendo recorrido todos sus estadios y buscado el equilibrio entre los factores de la producción comprobó que existía un desequilibrio de intereses o derechos. No obstante que el artículo 470 señala que

"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 la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje han optado por declarar la justificación o injustificación de la huelga, a que nos referiremos a continuación, en la posibilidad del patrón de acceder o no a las peticiones de los huelguistas, de ahí que: "una huelga es justificada, cuando habiendo satisfecho los requisitos legales el patrón pudo acceder, pero no lo hizo, a las peticiones de los trabajadores".

8.- Huelga injustificada o no imputable al patrón, en contraposición a justificada, será aquella que satisface los requisitos legales pero en la que el patrón demuestra que no puede acceder a una sola de las peticiones.

9.- Huelga por solidaridad es aquella a que se refiere la Fracc. VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, y que en realidad si cae -como excepción a la regla- dentro del concepto de clase de huelga. Su finalidad no es resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrono, sino que su objetivo, basado en la solidaridad de las clases sociales es testimoniar simpatía y solidaridad hacia un grupo de trabajadores y presionar para que se resuelvan favorablemente

las peticiones de los huelguistas principales, razón por la que la doctrina le ha catalogado como huelga subsidiaria de una huelga principal. No correspondiendo a nuestro estudio emitir determinaciones sobre la posible constitucionalidad de la huelga por solidaridad, únicamente señalaremos que el patrón en ningún caso podrá ser condenado a pagar a los obreros huelguistas los salarios durante los días que hubiesen holgado; termina, lógicamente, en el momento en que se pone fin a la huelga principal y los trabajadores se reintegran a sus labores, o como señala Baltazar Cavazos más apropiadamente, en el momento en que se reinician las labores.

## OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE HUELGA

El artículo 123 de nuestra carta magna establece en forma general el objeto de la huelga al señalar en su Fracción XVIII: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, estableció que la huelga debería tener por objeto:

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

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

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

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

La Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970 recogió en forma general el criterio establecido por su antecesora, agregando:

a) Celebración, cumplimiento y revisión del contrato Ley;

b) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

c) Exigir la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria (por reforma de 30 de septiembre de 1974, publicada en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974)

De tal forma que el objeto de la huelga lo encontramos plasmado en el contenido del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en la forma siguiente:

**Artículo 450.-** La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

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

Ahora bien, y como simple comentario nos permitimos señalar que el legislador tanto de 1931, como de 1970, debido quizá a falta de técnica legislativa o a las condiciones imperantes al momento de llevarse a cabo las reformas de lo que actualmente es el artículo 450 de la Ley vigente, incluyó en las disposiciones de la Ley adjetiva, como objeto específico de la huelga, la finalidad genérica que establece la Fracc. XVIII del artículo 123 Constitucional: "...conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital"; por otra parte, el legislador excluyó como objeto de la huelga por solidaridad a aquellas huelgas cuyo objeto sea exigir la revisión de los salarios contractuales, toda vez que la actual Fracción VII no precede a la Fracción VI, sino que únicamente se agregó al final del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

## PROCEDIMIENTOS DE HUELGA

Independientemente de que la huelga persiga como objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y llene los requisitos a que se refieren los artículos 451 y 452 de la Ley de la Materia, para poder suspender los trabajos y quedar cubiertos por el ordenamiento legal vigente, los huelguistas están obligados a abrir un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; si no la hay en la localidad, ante la autoridad de trabajo más cercana o ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar. Los estadios de este procedimiento, que tiene por objeto fijar los términos de la diferencia entre el capital y el trabajo e intentar su arreglo conciliatorio, son los siguientes:

- a) el pliego de peticiones y su duplicado se presentan a cualquiera de las autoridades mencionadas, según su caso;
- b) La autoridad está obligada a hacer llegar al patrón el mismo día en que lo reciba el escrito de emplazamiento;
- c) el patrón dispone de un plazo de cuarenta y ocho horas para dar contestación por escrito y por duplicado, al pliego de peticiones;
- d) La contestación se hará llegar a los trabajadores también por conducto de la autoridad emplazante;

e) Si la autoridad que interviene no es la Junta de Conciliación y Arbitraje, después de dar vista con la contestación a los trabajadores o después de transcurrido el plazo de 48 horas si el patrón no contesta el pliego de pe ticiones, remitirá el expediente a la Junta correspondiente, según el caso;

f) radicado el expediente, la Junta del conocimiento intentará la conciliación de las partes en uno o varios actos de conciliación, siguiendo el procedimiento consigna do en el artículo 753;

g) si la Junta del conocimiento no logra avenir a las partes, dictará un acuerdo en que deja a salvo sus derechos y se abstendrá de seguir conociendo del conflicto hasta nueva promoción de parte interesada.

Lo anterior tiene como base el hecho de que si bien es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tie nen jurisdicción y competencia para conocer de todos los conflictos de trabajo, también es verdad que la excepción a esta regla la constituye la huelga, cuyo ejercicio mediante el cumplimiento de determinados requisitos legales queda a cargo exclusivo de los trabajadores, es decir, que la jurisdicción de las Juntas surge cuando los trabajadores, en ejercicio de la huelga, se someten voluntariamente al arbitraje.

También es pertinente señalar que si el arbitraje de la huelga es voluntario por parte de los trabajadores y no así para los patrones, la conciliación si es obligatoria para las partes, quienes tienen el deber de asistir a las audiencias a que cite la Junta. Si los trabajadores incurren en rebeldía, se entiende que no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso, para la iniciación de la huelga. Esto quiere decir, que si insisten en llevar a cabo el movimiento, tendrán que dar nuevo aviso de iniciación de la huelga, en el que se conceda por lo menos el plazo legal. Si el patrón no concurre a los actos conciliatorios, el presidente de la Junta hará uso de los medios de apremio para obligar su asistencia. Ni la inasistencia ni la conciliación suspenden los efectos del emplazamiento.

NOTA.- No es común que así suceda, pero en tratándose de revisión de contrato, ante la rebeldía de los trabajadores huelguistas de asistir a la conciliación y, se entiende, ante su falta de interés de llegar a un arreglo conciliatorio, el representante del patrón puede solicitar que no corra el término de la prehuelga y se envíe el expediente al archivo como caso concluido. La consecuencia es grave para los trabajadores: la Junta declarará prorrogado el contrato por un período igual al de su vigencia.

Por otra parte, el ejercicio de la huelga sin satisfacer los requisitos de fondo y forma previstos por la ley, o

e) Si la autoridad que interviene no es la Junta de Conciliación y Arbitraje, después de dar vista con la contestación a los trabajadores o después de transcurrido el plazo de 48 horas si el patrón no contesta el pliego de peticiones, remitirá el expediente a la Junta correspondiente, según el caso;

f) radicado el expediente, la Junta del conocimiento intentará la conciliación de las partes en uno o varios actos de conciliación, siguiendo el procedimiento consignado en el artículo 753;

g) si la Junta del conocimiento no logra avenir a las partes, dictará un acuerdo en que deja a salvo sus derechos y se abstendrá de seguir conociendo del conflicto hasta nueva promoción de parte interesada.

Lo anterior tiene como base el hecho de que si bien es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen jurisdicción y competencia para conocer de todos los conflictos de trabajo, también es verdad que la excepción a esta regla la constituye la huelga, cuyo ejercicio mediante el cumplimiento de determinados requisitos legales queda a cargo exclusivo de los trabajadores, es decir, que la jurisdicción de las Juntas surge cuando los trabajadores, en ejercicio de la huelga, se someten voluntariamente al arbitraje.

También es pertinente señalar que si el arbitraje de la huelga es voluntario por parte de los trabajadores y no así para los patrones, la conciliación si es obligatoria para las partes, quienes tienen el deber de asistir a las audiencias a que cite la Junta. Si los trabajadores incurrían en rebeldía, se entiende que no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso, para la iniciación de la huelga. Esto quiere decir, que si insisten en llevar a cabo el movimiento, tendrán que dar nuevo aviso de iniciación de la huelga, en el que se conceda por lo menos el plazo legal. Si el patrón no concurre a los actos conciliatorios, el presidente de la Junta hará uso de los medios de apremio para obligar su asistencia. Ni la inasistencia ni la conciliación suspenden los efectos del emplazamiento.

NOTA.- No es común que así suceda, pero en tratándose de revisión de contrato, ante la rebeldía de los trabajadores huelguistas de asistir a la conciliación y, se entiende, ante su falta de interés de llegar a un arreglo conciliatorio, el representante del patrón puede solicitar que no corra el término de la prehuelga y se envíe el expediente al archivo como caso concluido. La consecuencia es grave para los trabajadores: la Junta declarará prorrogado el contrato por un período igual al de su vigencia.

Por otra parte, el ejercicio de la huelga sin satisfacer los requisitos de fondo y forma previstos por la ley, o

cuando la misma no se ejerce por la mayoría de los trabajadores, trae aparejada su inexistencia, que declarará la Junta de Conciliación y Arbitraje que interviene en la entrega del escrito de emplazamiento, a menos que se hubiere declarado incompetente. En tal caso, corresponderá a la Junta que designen los trabajadores huelguistas, pero que deberá ser competente en términos de Ley.

La declaración de inexistencia se ajusta a las siguientes formas procesales, las que se observarán también para la declaración de ilicitud:

a) Pueden invocarla los trabajadores de la empresa o establecimiento, el patrón o los terceros interesados;

b) El plazo para ejercitar la acción es el de las 72 horas siguientes a la suspensión de los trabajos. Si no se intenta dentro de dicho plazo, la huelga será existente para todos los efectos legales conducentes.

c) La demanda deberá satisfacer los siguientes requisitos:

1.- Se formulará por escrito;

2.- Se consignará la causa o causas de inexistencia, sin que puedan hacerse valer otras con posterioridad, ni distintas de las consignadas en el Artículo 459.

3.- Se citará la Fracción del Artículo 459 en que se apoya la causal de inexistencia;

4.- Se acompañarán tantos ejemplares de la demanda como sean las partes en conflicto;

d) La Junta deberá correr traslado a las partes con las copias de la demanda;

e) La Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencias, la que se celebrará dentro de los cinco días siguientes; en ella oírán a las partes, se ofrecerán y recibirán las pruebas que se propongan.

f) Las pruebas se relacionarán:

1.- Con el interés del promovente, cuando no sea el patrón o los trabajadores de la empresa; y

2.- Con la causal o causales de inexistencia hechas valer.

g) Cuando las pruebas no pueden ser desahogadas en la audiencia, se recibirán en la forma y términos que su naturaleza exija.

h) La práctica del recuento se ajustará a los requisitos consignados en el párrafo siguiente:

i) La Junta no podrá desahogar más pruebas que las admitidas;

j) Desahogadas las pruebas, declarará la existencia o inexistencia de la huelga dentro de las veinticuatro horas siguientes.

k) Para la audiencia de resolución se citará los representantes del capital y del trabajo y se dictará por los que asistan; se tendrán adheridos a la opinión del Presidente los votos de los ausentes.

## **C A P I T U L O   I V**

### **EL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

- 1.- Antecedentes**
- 2.- Nacimiento**

## ANTECEDENTES DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como hemos señalado ya en capítulos precedentes, el desarrollo del derecho del trabajo en nuestro país es el resultado del sufrimiento, esfuerzo, lucha y fé inquebrantable de todo un pueblo, por no referirnos a una clase social determinada, para sobreponerse a tantos años de esclavitud y opresión en que lo ha mantenido en forma constante esa "super clase social", propietaria de medios económicos y de producción, llamada el patrón. Asimismo, hemos hecho referencia a los antecedentes del derecho de coalición, asociación profesional y huelga, señalando su fundamento constitucional y, posteriormente, su reglamentación en la legislación adjetiva.

Continuando con el orden de ideas preestablecido, es pertinente señalar que desde la promulgación de la Constitución de Querétaro hasta la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, no hubo en los Estados una legislación que verdaderamente estuviera "fundada en las necesidades de cada región" y fuera fácilmente aplicable al medio en que se expedía, pues mientras en algunos Estados las Leyes sobre el trabajo eran solamente el producto de una teoría inadaptable o no sujeta estrictamente a lo prescrito por el Artículo 123 Constitucional, en los Estados de México y Tlaxcala no existieron más que disposicio-

nes aisladas sobre esta materia. Es así que la legislación obrera, anterior a la expedición de la Ley Federal del Trabajo, adoleció de innumerables defectos y omisiones, pues en algunas legislaciones sólo se tocaban puntos aislados, no satisfaciendo, por tanto, la necesidad existente de tratar esta materia en la forma tan amplia como lo prescribía el artículo 123 Constitucional.

El artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, antecedente directo del actual artículo 453 de la legislación vigente dispuso que:

"Antes de declarar la huelga los trabajadores deberán

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

II.- Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón, y

III.- Esperar a que el patrón o sus representantes res

pondan negativamente a la petición de los trabajadores, o no la contesten, dentro del término fijado."

El Proyecto de Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, de fecha 14 de febrero de 1941, enviado por el entonces Presidente de la República, General Manuel Avila Camacho, es el primer intento que persigue como objetivo fundamental impedir la transgresión del derecho de huelga, que debe ser respetada íntegramente como una de las conquistas fundamentales del sistema de garantías democráticas de la Nación Mexicana. El Dictamen de la Primera Comisión de Trabajo de la H. Cámara de Diputados sobre el Proyecto asienta, entre otras consideraciones, las siguientes:

"Respecto a la regulación del ejercicio del derecho de huelga, la reforma con buen sentido práctico establece que la entrega del pliego de peticiones se haga por conducto de la autoridad del trabajo. Este requisito no restringe el derecho de huelga; en cambio, elimina dificultades que se han suscitado en la práctica, motivadas por la constante discusión provocada por el sector patronal que con frecuencia niega haber recibido el pliego. Con el nuevo precepto se preconstituye una prueba que beneficia a los trabajadores y que es básica para la calificación procesal de la huelga en su oportunidad. Sobre este particular, la Comisión estima, interpretando los propósitos del Ejecutivo, que debe modi-

ficarse el proyecto de manera que el pliego se entregue al patrón, no por conducto de la Junta, que es un Tribunal Colegiado, sino por conducto del Presidente de ésta o de la autoridad que al efecto designe el Presidente de la Junta, bajo su responsabilidad en la inteligencia de que dicho funcionario se hará acreedor a una sanción, el mismo día en que los trabajadores lo depositen en la Junta.

"La Comisión estima que debe completarse la parte final de la fracción II del artículo 265, en el sentido de dar posibilidad a los trabajadores cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados fuera del lugar en que reside la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que la notificación del emplazamiento de huelga se haga por conducto de la autoridad del trabajo más próxima a dicho centro o negociación, de modo que los obreros no tengan ningún obstáculo, por razones de distancia, para emplazar inmediatamente la huelga. Y en caso de no poder recurrir a la autoridad del trabajo del centro de labor, entonces podrán hacerlo ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar.

"También es pertinente subrayar que la reforma introduce una disposición que tiene por objeto evitar que los trabajadores sean burlados en sus derechos, como es la de constituir al patrón, desde el momento en que se le notifica el emplazamiento de huelga, en depositario o interventor del

centro de trabajo, empresa o negociación en su caso, que hayan de resultar afectados por la huelga, con las responsabilidades penales y civiles consiguientes, cuando el patrón quebrante esta disposición; pues indudablemente cometería un delito el patrón que movilizara los bienes o enseres puestos bajo su guarda por ministerio de ley, del lugar en que se encuentran al recibir la notificación. El precepto de que se trata viene a llenar una necesidad en la vida práctica del trabajo, eliminando constantes abusos de que han sido víctimas los trabajadores; conservando de este modo, la fuente de trabajo en toda su integridad y por ende, sin lesionar ningún derecho."

Con fecha 13 de marzo de 1941, el Proyecto fue aprobado por unanimidad de votos (102) y enviado al Senado para sus efectos constitucionales. El artículo 265 reformado que dó aprobado, como a continuación se indica:

"Artículo 265.- Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

"I.- Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida. El aviso deberá darse, por lo menos, con seis

días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado.

"La notificación tendrá además, como consecuencia, la de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos, y

"II.- El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior, será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El Patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito, a las peticiones de los obreros.

"Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo

lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje."

### NACIMIENTO DEL ARTICULO 453

Por iniciativa de Ley, enviada por el entonces C. Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, el artículo 265 fue nuevamente modificado y en la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970, aparece ya como artículo 453, en la forma siguiente:

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

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

"No podrá efectuarse a partir de la notificación, sen  
tencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, dili-  
gencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o  
establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren  
instalados."

## **C A P I T U L O V**

### **APLICACION DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

- 1.- Aplicación**
- 2.- Beneficios a los Trabajadores**

## APLICACION DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Antes de referirnos a la aplicación del precepto señalado, es pertinente reiterar que las reformas por las que ha pasado el Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, desde su primera inclusión en la Ley del 18 de agosto de 1931, como Artículo 265, hasta su forma vigente, plasmada en la Ley actual ya como Artículo 453, reflejan con toda fidelidad el propósito del legislador: evitar que el derecho de huelga, derecho de los trabajadores plasmado desde la Constitución de 1917 como garantía individual y social sea manipulado, haciendo de la huelga una acción ficticia, de finalidades bastardas y mezquinas.

Este propósito llevó al legislador a establecer tres disposiciones fundamentales cuya existencia se inicia en el llamado período de prehuelga y cuyas consecuencias trascienden y se dejan sentir con toda su intensidad durante la huelga, disposiciones sin las cuales la acción legítima de los trabajadores carecería de fuerza como para obligar al patrón a aceptar y cumplir las peticiones que le son formuladas: Primera.- Celeridad con que deben efectuarse los

emplazamientos. Segunda.- Disposición de constituir al patrón en depositario por todo el término del aviso. Tercera. Estipulación de evitar la ejecución de sentencias, embargo, aseguramiento, diligencia o deshaucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Ahora bien, el presupuesto indispensable para la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo es la existencia del acuerdo tomado por una mayoría de trabajadores en el sentido de declarar la huelga, pues sin este requisito, es obvio que las disposiciones a que hemos venido haciendo referencia carecerían de sentido; los trabajadores deberán elaborar su pliego de peticiones, enunciando el número de la Fracc. o Fracciones del artículo 450 en que fundan su intención de ir a la huelga si no son satisfechas y, en el que conceden al patrón un plazo de 6 a 10 días, según el caso, para estallar la huelga.

Presentado el pliego petitorio ante la autoridad de trabajo correspondiente, sea Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridades a que se refiere la Fracc. II del artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, ésta tendrá la obligación, bajo su más estricta responsabi

lidad, de hacerlo llegar al patrón en el menor plazo posible, dentro de las 24 horas siguientes a su recibo.

Como consecuencia de la notificación, el patrón quedará constituido, por ministerio de Ley, en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo sin necesidad de protestarlo.

A partir de dicho momento y para todos los efectos legales a que haya lugar, no podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentran instalados, bajo pena de nulidad.

#### **BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES**

Históricamente hablando, el derecho de huelga ha pasado por diversas y bien marcadas etapas: delito, prohibición, tolerancia, derecho negativo de no trabajar, hasta devenir en una situación jurídica debidamente protegida por la Ley y plasmada por vez primera en la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917, como la facultad de suspender totalmente los trabajos de una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales. Las etapas que ha recorrido, sin embargo, no han sido fáciles y fueron conseguidas siempre a base de lucha y sufrimiento; lucha y sufrimiento de un pueblo

al que, por una u otra razón, se le ha mantenido siempre sujeto a los caprichos y veleidades de los propietarios de los medios económicos y de producción: llámese patrón, inversionista; propietario, estado, etc., quienes asociados en ocasiones con aquellos que sólo buscan con ansiedad el poder y el goce del beneficio personal: llámese político, falso sindicalista, burócrata irresponsable, etc, han sido razón y son causa de la explotación que a través de tantos y tan largos años ha venido soportando el obrero mexicano, con la esperanza siempre anhelante de que algún día las cosas cambien o les haga justicia la Revolución Mexicana. El esfuerzo realizado no obstante ha rendido diversos beneficios; beneficios que, diríamos, no siempre los gozan los trabajadores, pero al fin beneficios!

El primero a que haremos alusión se refiere a la reforma que dispuso que la entrega del pliego petitorio fuese llevada a cabo por conducto de la autoridad de trabajo correspondiente, reforma que persiguió como objetivo primordial evitar las dificultades suscitadas en la práctica con motivo de la constantante discusión, provocada siempre por el sector patronal y auspiciada por la propia Ley (que no contaba con la estipulación a que nos referimos) que con frecuencia negaba haber recibido el pliego que en forma directa entregaban los trabajadores. A partir de la entrada en vigor de la reforma señalada, el patrón ya no puede bur

lar la acción legítima de los trabajadores y probar con testigos, casi siempre falsos, la existencia de un hecho negativo: la no entrega del pliego de peticiones y propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; la notificación del pliego por conducto de la autoridad competente preconstituye una prueba que beneficia a los trabajadores: certidumbre en la entrega del pliego, básica para la calificación procesal de la huelga en su debida oportunidad.

La disposición de constituir al patrón -por ministerio de Ley- en depositario del centro de trabajo, empresa o negociación en su caso, que hayan de resultar afectados por la huelga, persiguió como objetivo principal poner fin a la serie de abusos y fraudes cometidos por el patrón en contra de los trabajadores huelguistas al disponer en forma ilícita, y casi siempre en base a infinidad de artimañas y artificios extralegales, de los bienes afectos por la huelga; a partir de la inclusión del ordenamiento señalado, el patrón que quebrante tal disposición incurre en el delito de abuso de confianza (artículo 383, Fracción II del Código Penal vigente), con todas las responsabilidades penales y civiles correspondientes. Esta misma disposición tiende a evitar que el patrón se coloque en estado de insolvencia, para no tener que cubrir a los trabajadores los salarios caídos y prestaciones a que pudieran tener derecho, al concluir la huelga.

La disposición consistente en que: "a partir de la noti-

ficación no podrá efectuarse sentencia, embargo, aseguramiento diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados, se encaminó a evitar que el patrón, coludido con terceras personas ajenas a la controversia, promoviera juicios de desahucio o tramitara autoembargos, con el propósito de burlar y/o hacer nugatorios los derechos de los trabajadores.

## **C A P I T U L O VI**

### **OBJETO DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

- 1.- Objeto**
- 2.- Consecuencias Jurfdicas .**
- 3.- Criterios sustentados por los  
Tribunales**

## OBJETO DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En capítulos precedentes hemos venido señalando y no cesamos de hacerlo, que en ejercicio de la acción legítima que en su favor consagra la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, los trabajadores han tenido que superar siempre una serie infinita de obstáculos, que a manera de protección de sus particulares intereses han formado las clases privilegiadas. Por otra parte, es bien claro que la mayoría de los movimientos revolucionarios han fracasado o no han alcanzado las metas propuestas en su totalidad, o las mismas han sufrido desviaciones graves en cuanto a la finalidad perseguida, magnificando la bondad de sus beneficios sólo a través de la demagogia.

Es así que el Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo tiene como objeto primordial otorgar protección y seguridad jurídica a los Trabajadores, evitando que sus anhelos de alcanzar un equilibrio óptimo entre los diversos factores de la producción, sean burlados; a este respecto, nos remitimos a lo ya expuesto con anterioridad en el Capítulo V bajo el rubro "Beneficios de los trabajadores". Sin embargo, para una mayor claridad, abundaremos en el tema al señalar que hasta antes de las reformas al artículo 265, antecesor directo del Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo vigente, era prác

tica común que los patrones negaran haber recibido el pliego petitorio que en forma directa le era entregado por una comisión de trabajadores previamente electa; de esta manera, conociendo de antemano las "exigencias" de los trabajadores, retardaban e impedían el ejercicio de la huelga tantas veces y tanto tiempo como conveniente fuera a sus particulares intereses, ya que los trabajadores carecían de medios legales operantes para probar, en un momento determinado, que efectivamente habían entregado el pliego de peticiones. Emplazados a huelga, era práctica común que durante la noche saquearan las fábricas o trasladaran la maquinaria y enseres de mayor valor a plena luz del día, dejando los locales semivacios y permitiendo que la huelga continuara hasta sus últimas consecuencias; al final de la misma los trabajadores bien podrían repartirse, equitativamente, las sobras que dejaban los patrones, por lo general artículos de escaso o nulo valor o que por el transcurso del tiempo perdían su utilidad o simplemente ya no reportaban utilidad alguna. Otra práctica común consistía en promover el autoembargo, aseguramiento u otras diligencias encaminadas a quedar en estado de insolvencia, para evitar cumplir con las peticiones de los huelguistas o tener que pagar los salarios de los días en que éstos hubieran holgado. Una práctica más consistía en promover el desahucio, en convivencia con el propietario del local en cuyo sitio se encontraban los bienes afectos por la huelga, con las graves consecuencias jurídicas que dicha práctica acarrea.

En términos generales, si bien es cierto que el objeto de las disposiciones plasmadas en el Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo tienen como finalidad principal "en teoría" evitar que el patrón o terceras personas burlen los derechos de los trabajadores o dispongan en forma fraudulenta de los bienes afectos por la huelga y que la intención del legislador al implementar las reformas a que hemos venido haciendo alusión fue la de otorgar protección y seguridad jurídica a los huelguistas, también es verdad que la práctica, desafortunadamente, no confirmó la teoría. El cambio fue benefico, necesario, pero el patrón, el propietario de los medios de producción, en su búsqueda incesante de dispositivos que le permitan continuar disfrutando de los beneficios adquiridos a través de tantos años encontró pronto que las reformas más que perjudicarlo le favorecían, al proporcionarle nuevos medios para continuar la explotación sistemática de la clase trabajadora; es decir, que el legislador en su deseo vehemente de evitar la burla reiterada de los derechos de los trabajadores, armó a patrones y socios de nuevas y mejores armas para continuar la desigual lucha.

#### CONSECUENCIAS JURIDICAS

De esta forma, los términos en que actualmente se encuentra redactado el Artículo 453 de la Ley vigente, permite sin mayor problema emplazar a huelga o amenazar con emplazar a

huelga a cualquier empresa, negociación o establecimiento con fines deleznable encaminados casi siempre a obtener un beneficio personal, generalmente del orden económico, si no es que político, o evitar el cumplimiento de obligaciones legítimas al permitir la propia Ley que sindicatos venales carentes de representación, o que teniendo dicha representación se amañan con el patrón, puedan realizar emplazamientos a largo plazo, prorrogarlos en forma ilimitada, cometer fraudes en contra de terceros, parar perjuicio a personas ajenas a la huelga o a los propios trabajadores, quienes se ven impedidos jurídicamente de poder ejercer sus derechos por efectos de un emplazamiento a huelga aún habiendo obtenido, desvirtuando con ello gravemente el objeto de la huelga, al convertirla de un medio de autodefensa de los trabajadores en un medio de autodefensa de los patrones. Los únicos beneficiados por esta situación serán el patrón y/o los titulares del sindicato emplazante, que indebidamente obtienen un beneficio a costa de sus agremiados o de las personas o instituciones ajenas al conflicto de huelga.

#### CRITERIOS SUSTENTADOS POR TRIBUNALES

Lo anterior se confirma en diversos razonamientos, desafortunadamente aislados, expuestos por los Tribunales Colegiados y que dicen:

HUELGA, EMPLAZAMIENTO DE, EXAMEN OFICIOSO DE LOS REQUISITOS  
No puede aceptarse que una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, sea mero amanuense, obligada a poner en práctica las facultades que la Ley establece, por el solo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga. Como al admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad de legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga.- AMPARO EN REVISION 337/70; quejoso: Coalición de Enfermeras y Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria, Tamaulipas. Ponente: Carlos Reyes Galván 13 de noviembre de 1970. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

HUELGA, EMPLAZAMIENTO A, Y SUSPENSION DE EJECUCION DE SENTENCIAS EXAMEN DE LOS PRIVILEGIOS QUE ENTRAÑA EN EL JUICIO DE GARANTIAS. La Ley consigna que una vez notificado el emplazamiento de huelga, no podrá ejecutarse sentencia alguna que afecte los bienes de la empresa. Es posible desde luego, que el privilegio anterior pretenda utilizarse en forma indebida como medio de eludir el cumplimiento de obligaciones legítimas, desvirtuándose con ello, gravemente los fines de benefi

cio colectivo que persigue la Ley; que, en realidad, el emplazamiento de huelga constituya solo una mampara de protección de intereses particulares deleznable. Es obvio que cuando así ocurra, no puede sostenerse la recta aplicación del Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, fundada solo en su texto literal y que el juicio de garantías, sea medio hábil de imponer las medidas necesarias para que se restaure la legalidad quebrantada maliciosamente.- AMPARO DIRECTO 259/74; Quejoso: José Coronado Carmona y Coags. Ponente: Carlos Reyes Galván; 23 de agosto de 1974. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

**HUELGA, SUSPENSION DE LOS PROCEDIMIENTOS CON MOTIVO DE EMPLAZAMIENTO. ALCANCE DE LA.** Lo dispuesto por el Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que no podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados, tiene como finalidad proteger los intereses de los trabajadores, no permitiendo que se afecten directamente los bienes pertenecientes a la empresa o establecimiento emplazado a huelga, es decir, el juicio iniciado en contra de la empresa puede seguir su tramitación, mientras los acuerdos pronunciados no tengan por objeto limitar de alguna manera los bienes cuya propiedad ostenta el demandado, haciendo nugatorio el derecho reclamado por los trabajadores en el conflicto laboral, pues la suspensión establecida

en el mencionado artículo 453 no puede entorpecer la tramitación de un procedimiento, aún de ejecución, si éste no afecta de manera directa los referidos bienes.- AMPARO EN REVISION 19/76; Quejoso: Unión Mexicana de Armas y Cartuchos, S. A. Ponente: Ricardo Gómez Azcárate; 6 de abril de 1976. Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

## CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

1.- Los términos en que actualmente se encuentra redactado el Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo permiten emplazar a huelga a cualquier empresa, negociación o establecimiento con fines deleznable, distintos al objeto de la huelga, si bien cumpliendo con el requisito de citar la fracción o fracciones del Artículo 450 del referido ordenamiento legal.

2.- La Ley no hace referencia alguna a plazos determinados para estallar la huelga, por lo que entendemos no existen; sólo se refiere en forma vacilante a términos imprecisos para ejercerla: "Por lo menos" con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días cuando se trate de servicios públicos.

3.- Lo anterior permite, en la práctica, emplazar a cualquier empresa o establecimiento a mediano o largo plazo, o a mantenerla emplazada indefinidamente por medio de prórrogas subsecuentes, cuando sindicato emplazante y patrón se coluden en perjuicio no sólo de terceras personas ajenas a la huelga sino, lo más grave, de los propios trabajadores.

4.- Todo esto permite mantener sobre una empresa, negocia

ción o establecimiento, la amenaza de huelgas carentes de fundamento, lo que indudablemente no es, ni puede ser, el propósito de la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.

5.- La prontitud con que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben correr el emplazamiento, el cúmulo de emplazamientos que día a día manejan y la falta de recursos humanos y materiales a que se enfrentan, permite correr emplazamientos sin satisfacer los requisitos indispensables para un ejercicio sano del derecho de huelga.

6.- Es improbable que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejerzan con toda acuciosidad la responsabilidad que la propia Ley les consigna, previa al emplazamiento: comprobar que el pliego petitorio reúne los requisitos esenciales de fondo y forma, nosotros agregaríamos también de mayoría, a que se refiere el artículo 451, para poder darle trámite.

7.- Aún cuando este último requisito, falta de mayoría, es posterior y no anterior al ejercicio de la huelga, en nuestra opinión debería sujetarse al menos a la manifestación por parte del Sindicato emplazante, bajo protesta de

decir verdad, de representar el mayor interés profesional de la empresa o negociación emplazada a huelga, o mejor dicho de adjuntar como requisito esencial del pliego petitorio, el acuerdo en que conste la intención de la coalición de emplazar a huelga con el propósito de estallarla, si no son satisfechas sus peticiones.

8.- La parte débil del eslabón, los trabajadores, son quienes sufren con mayor intensidad las consecuencias por la falta de requisitos esenciales: la Junta debe declarar la inexistencia de la huelga por falta de alguno o algunos de los requisitos antes señalados, exigiendo al patrón de cubrir los salarios de los días en que los trabajadores han holgado y apercibiéndolos de volver a sus labores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaratoria de inexistencia pues, de no acatar la resolución, se dará por terminada la relación de trabajo, salvo causa justificada.

9.- Bien podría pensarse que todo lo anteriormente señalado sugiere, como solución, suplir la deficiencia del escrito petitorio en perjuicio de la clase patronal; no, el fin que se persigue es poner fin a la serie infinita de fraudes que se cometen al amparo de la propia Ley; evitar que el derecho de huelga, medio de autodefensa de la clase trabajadora, se convierta en medio de autodefensa de la clase patronal.

10.- A continuación se proponen diversas alternativas, no como solución total y definitiva a todos y cada uno de los vicios que afectan actualmente el ejercicio del derecho de huelga en México, pues pensarlo así sería tanto como estar hablando de una utopía, no, se proponen sólo como una conclusión más del presente trabajo, como un esfuerzo tendiente a restablecer el vínculo imprescindible, la comunicación activa que necesariamente debe existir en la teoría y en la práctica.

#### ALTERNATIVAS

A).- Supresión total del párrafo tercero del Artículo 453, como solución tajante y definitiva.

B).- Modificación del párrafo tercero del Artículo 453, en la forma siguiente:

"No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, desahucio, sentencia, embargo o aseguramiento en contra de los bienes de la empresa ó establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados, sino después de respetarse, como mínimo, el equivalente de doce meses de salario de los trabajadores al servicio de la empresa, de acuerdo con su antigüedad."

C).- Establecimiento en la Ley Federal del Trabajo de plazos máximos, perentorios o fatales para estallar la huelga, por modificación de la fracción III del Artículo 452 en la forma siguiente:

"El aviso para la suspensión de las labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos, dentro del período máximo de treinta días para estallar la huelga."

D).- Declaración de inexistencia, por adición de una nueva fracción al Artículo 459, cuando prorrogado por más de dos ocasiones el período de prehuelga se insista en prorrogarlo, al presumirse la pérdida del interés de estallarla y el propósito falaz de evitar el cumplimiento de obligaciones legítimas:

"IV.- No se estalla dentro del período comprendido en la segunda prórroga."

E).- Manifestación por parte del Sindicato emplazante, bajo protesta de decir verdad, de representar el mayor interés profesional de la coalición obrera, como requisito indispensable que también debe satisfacer el escrito de emplazamiento a huelga por adición de una nueva fracción al Artículo 452, en la forma siguiente:

"II.- Se presentará, bajo protesta de decir verdad, de representar el mayor interés profesional de la coalición de trabajadores;"

(Se entiende que las actuales fracciones II y III pasarán a ser respectivamente, III y IV)

## BIBLIOGRAFIA

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

- Araiza, Luis  
"Historia del Movimiento Obrero Mexicano", 2a. ed.,  
1975, México, Ed. Casa del Obrero Mundial.
- Castorena, J. Jesús.  
"El Derecho de Huelga en México", 1931, México.
- Castorena, J. Jesús.  
"Manual de Derecho Obrero", 2a. ed., 1949, México.
- Cavazos Flores, Baltazar  
"El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la  
Práctica", 1972, México, Ed. Coparmex.
- De la Cueva, Mario.  
"Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 2a. Ed.,  
1959, México Ed. Porrúa.
- De la Cueva, Mario.  
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 3a. Ed.,  
1975, México, Ed. Porrúa.
- Graham Fernández, Leonardo.  
"Los Sindicatos en México", 1969, México, Ed.  
Atlamiliztli.
- Tapia Aranda Enrique  
"Derecho Procesal del Trabajo", 5a. ed., 1976, México
- Trueba Urbina, Alberto  
"Evolución de la Huelga", 1950, México, Ed. Botas.
- Trueba Urbina, Alberto  
"Nuevo Derecho del Trabajo", 1970, México, Ed. Porrúa.

**Legislación:**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Ley Federal del trabajo Reformada**

**Código Civil**

**Otras fuentes:**

**"Diario de los Debates de la H. Cámara de Diputados,  
Año III, Tomo III, México"**