

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**  
FACULTAD DE DERECHO

---

---

**EL DERECHO DE HUELGA EN  
EL MOVIMIENTO OBRERO  
MEXICANO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :**

**JOSE PEREZ VAZQUEZ**



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.

**A MIS PADRES:**

**JOSE DE LA LUZ PEREZ S.  
Y  
AMELIA VAZQUEZ DE PEREZ.**

**Con infinito cariño, por sus múltiples esfuerzos para el logro de mis estudios.**

**A MI ABUELO:**

**DON JOSE PEREZ MALPICA  
Con gran cariño.**

**A MIS HERMANOS:**

**MARCO ANTONIO Y ESPERANZA  
Con profundo cariño.**

**A MIS PADRES:**

**JOSE DE LA LUZ PEREZ S.  
Y  
AMELIA VAZQUEZ DE PEREZ.**

Con infinito cariño, por sus múltiples esfuerzos para el logro de mis estudios.

**A MI ABUELO:**

**DON JOSE PEREZ MALPICA  
Con gran cariño.**

**A MIS HERMANOS:**

**MARCO ANTONIO Y ESPERANZA  
Con profundo cariño.**

**AL LIC. IGNACIO CASTILLO MENA.**

**Con gran afecto y agradecimiento.**

**A LOS LICS. AGUSTIN GARCIA SALAZAR  
Y GUSTAVO LEYVA OCHOA.**

**Por la amistad y estímulos recibidos  
para el logro de esta tesis.**

**AL LIC. RAUL POUS ORTIZ Y PROFESOR  
FRANCISCO POUS ORTIZ.**

**Por la amistad siempre brindada.**

**A LOS LICS. JULIO CHACON ESPONDA  
SANTIAGO SOLARES MAGALLANES Y  
JOSE CANUDAS ESCALANTE.**

**Con sincera amistad.**

**A MIS FAMILIARES**

**A MIS MAESTROS**

**A MIS AMIGOS**

**A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO.**

**MANIFIESTO MI AGRADECIMIENTO  
AL SR. FEDERICO GONZALEZ Y SRA.  
MARIA DE LA LUZ DIAZ DE NIETO.  
Por la valiosa y desinteresada ayuda que  
siempre me han brindado. Y AL DR.  
ALBERTO TRUEBA URBINA. Por sus  
observaciones hechas al presente trabajo.**

**A FERNANDA**  
**Con gran amor.**



## EXPOSICION DE MOTIVOS

El trabajo que me permito presentar como tesis ante los Maestros que componen el Jurado para la presentación de mi examen Profesional, sólo es un modesto estudio del movimiento obrero Mexicano dentro de la figura Jurídica denominada HUELGA.

La huelga puede ser estudiada desde diferentes posiciones, de acuerdo con las cuestiones ideológicas de nuestro tiempo.

La huelga dentro de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, del Maestro Alberto Trueba Urbina, puede considerarse plenamente como un estudio de Derecho Social y Reivindicador de la clase trabajadora.

Este trabajo soslaya los antecedentes históricos del movimiento obrero Mexicano a través de diferentes instancias; desde el punto de vista histórico y desde el punto de vista técnico Jurídico que se suscitó en el movimiento revolucionario de 1910 y que se consagró en la Constitución de 1917, instituyéndose plenamente los logros del proletariado mexicano por medio de los diputados obreristas en la Asamblea Constituyente de Querétaro. El derecho obrero consignado en el Artículo 123 Constitucional, se elevó a la categoría de Constitución Social; aparejada a la Constitución Política.

El estudio de la huelga dentro del extenso campo que abarca en la actualidad, debido a tendencias, llámense de izquierda

o de derecha, desde el punto de vista Jurídico, tiene dos aspectos fundamentales, a saber; A). La determinación por el método fenomenológico de la relación Jurídica Especial en la cual encontramos los conceptos Jurídicos; Objeto, Sujeto, Derechos Subjetivos, Obligaciones y Sanciones; y B). La aplicación de normas generales al realizarse un acto Jurídico.

Esta Tesis lleva improntas singulares y al mismo tiempo características comunes. La Tesis Profesional generalmente es la primera afirmación de carácter académico que se formula en la vida del estudiante; porque todo ser humano debe necesariamente afirmar algo, aunque de antemano sepa que la formulación, sea cual sea, tiene como horizonte específico la provisionalidad.

El hombre no puede quedar en el silencio, tiene que hablar para justificarse; tiene que apoyarse en sus expresiones; pues de otra forma sería condenado a ser mudo y ser mudo en el ámbito social es ser estéril.

Esta Tesis mero ensayo del estudio de la figura Jurídica Huelga dentro de la disciplina del Derecho del Trabajo, no abriga ninguna pretensión de originalidad sobre si por tal se entiende la novedad absoluta; tampoco alberga la más leve esperanza de presentar un método con alguna excelencia; lo que se pretende afirmar es que **LA HUELGA ES UN DERECHO CONSTITUCIONAL DE AUTO DEFENSA; REIVINDICATORIO Y UNA GARANTIA SOCIAL.**

El presente trabajo contiene un bosquejo histórico del Derecho de Huelga; su concepto y Naturaleza Jurídica; las diferentes etapas por las que atravieza hasta su calificación; los diferentes tipos de huelga que puedan presentarse; luego analiza el procedimiento de HUELGA en los conflictos de los trabajadores al servicio del Estado y finalmente enfoca el estudio de la HUELGA a través de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, que los estudiosos del derecho social no deben perder de vista.

## **EL DERECHO DE HUELGA EN EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO**

**CAPITULO I**

**ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLUCION**  
**DE LA HUELGA**

## 1.—ORIGENES DE LA HUELGA.

El Origen de la Huelga se encuentra en la negativa de los patrones a discutir con los obreros acerca de las condiciones de las prestaciones del trabajo; en la falta de una conducta tutelar del Estado que normara las relaciones obrero patronales; y en la injusticia social. El Estado argumentaba que no tenía autorización para regular los contratos y dejó esta función al libre juego de la voluntad de los obreros y de los patrones.

La autoridad del patrón era incontrastable, ya que la concepción que se tenía de que el contrato era el resultado de un acto de consentimiento y de que la voluntad no dejaba de ser voluntad por duras que fueran las condiciones del trabajo implantado en las empresas; no quedó otra posibilidad de solución, que la negativa a laborar por parte de los trabajadores.

En algunos lugares la negativa de los trabajadores a laborar en forma colectiva, se consideró como un hecho derivado de la libertad de trabajo y simplemente fue tolerada, pero los patrones tenían el derecho de substituir a los trabajadores en rebeldía, esto lo hacían al amparo también de la libertad de trabajo, consignada en normas de derecho.

García Oviedo, afirma que los antecedentes históricos de la huelga datan de tiempos muy remotos, sin embargo, no es sino hasta el siglo XIX cuando se presenta como un hecho social.

En la antigüedad el primer movimiento huelguístico de trascendencia histórica, acaeció en el antiguo Egipto, en un

lugar próximo a Tebas, se encontraban trabajando hombres esclavos y libres, los cuales se unieron dirigiendo una especie de pliego de peticiones, el que decía: "No hemos recibido víveres y estamos hambrientos; estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación, que casi no podemos ya trabajar". El año 29, bajo el reinado de Ramsés III, el día 10 Menchir (diciembre), los trabajadores de la Necrópolis treparon sobre las cinco murallas gritando: "Tenemos 18 días que nos estamos muriendo de hambre". Acordando el movimiento, aquellos famélicos procedieron a atrincherarse detrás del templo. Los oficiales del Ejército que guarnecían la Necrópolis y los capataces, se acercaron a los obreros y les pidieron con buenas palabras que volvieran a sus trabajos, explicándoles, al efecto, que en las bodegas de la Ciudad, tenían almacenadas mercancías del Faraón e iban a darles mejores raciones. Los trabajadores, al escuchar el ofrecimiento decidieron volver al trabajo; pero al día siguiente, como la ración les pareció pequeña, volvieron a declararse en huelga, dirigiéndose a la puerta del Templo de Ramsés III tomando el edificio y amenazando con avanzar sobre Tebas; por lo que fue preciso echar mano de las fuerzas militares, el tesorero Hed-Nahte se dirigió personalmente a los líderes jefes del movimiento, los cuales le hablaron así: "Tenemos hambre y sed, carecemos de ropa, no tenemos aceite para guisar el pescado y estamos privados de toda clase de víveres; escríbele luego al Faraón y pídele que no nos deje morir de hambre". La respuesta del Faraón fue definitiva, pues a cada huelguista se le dio abundante ración, más las que les correspondieron al mes anterior y que no habían recibido. Pero ésta situación duró un mes escaso, volviendo la falta de víveres y con ella la agitación. Fue entonces cuando el líder del movimiento, Per Hor, dijo a los huelguistas: "Hay sólo una respuesta que debemos darles: Vayamos a la altura de las montañas, y hagamos pedazos las puertas y llevemos a nuestros hijos y a nuestras esposas con nosotros al templo, en donde debemos hoy mismo atrincherarnos". Afirma el escritor e Historiador, M. Esil, que en el papiro se dice que la agitación continuó agravando las cosas por momentos, y finalmente, el Visir intervino, orde-

nando, que se fijara una preclama en la Necrópolis para que se resolviera la situación.

Otro antecedente, lo encontramos en los albores de la República Romana, en donde la clase trabajadora, o sea, la plebe cansada de la explotación de que era víctima por parte de los patricios (aristocracia), se reveló y negándose a trabajar, se dirigió al Monte Sacro. Después de varios, días la Ciudad de Roma moría por lo que la aristocracia comprendió que ella y Roma morirían si los trabajadores no volvían a la Ciudad. Los patricios designaron al Senador Menenio Agripa, para que éste hablara con los huelguistas, quien después de pronunciar en el Monte Sacro su célebre discurso: "Del estómago y los miembros"; logró que el pueblo romano volviese al trabajo <sup>1</sup>.

## EDAD MEDIA

Con el triunfo del cristianismo y el advenimiento de la edad media, los antiguos patricios, se convirtieron en señores Feudales y los esclavos se convirtieron en siervos; encontrándose nuevamente frente a frente, en lucha los más contra los menos.<sup>2</sup> El siervo tenía que pagar tributos tales como: El rescate, reversión de justicia, las tallas, el diezmo, etc.

En Florencia cabe recordar la célebre rebelión y huelga de los hilanderos y tejedores florentinos dirigidos por Michael Di Lando (tejedor), hacia el año 1100, en donde los campesinos de Normandía se revelaron y tomaron como himno de guerra el famoso poema del siglo X, llamado "La Canción de Rolando", en el que se canta a la hombría, la igualdad de los cuerpos, y la defensa de los hogares contra las personas que los atacasen.

La Revolución democrática-burguesa de Francia, tuvo como méritos, en lo político y económico, el haber dado la puntilla al feudalismo. La Revolución Francesa dirigida por la clase burguesa y realizada por el pueblo Francés, hizo posible que ante la Ley, todos los hombres fueran iguales, al menos en teoría,

---

<sup>1</sup> Porras López Armando. El Derecho Procesal del Trabajo. Puebla, Pue. Pág. 379.

<sup>2</sup> Ob. Cit. Pág. 380.

y que además fuesen libres a fin de que la clase burquesa de Francia pudiera celebrar pactos laborales con los hombres libres, estableciendo en dichos pactos las condiciones más injustas e inhumanas.

En Inglaterra la Revolución Industrial, que se extendió sobre todo el Continente Europeo y la Revolución ideológica de Francia, fueron entre otras causas las que determinaron el nacimiento del Capitalismo Industrial de nuestra época. Con el nacimiento y desarrollo del Capitalismo, las luchas sociales adquirieron las características especiales de la época en que nos ha tocado vivir. Las luchas sociales en Inglaterra se iniciaron a fines del siglo XVIII, en que aparecen "Las Sociedades" en diferentes provincias inglesas. En Lancashire, hacia el año de 1818, estalló una huelga de trabajadores textiles, que el gobierno inglés reprimió con severidad, arrestando a los dirigentes y mediante un juicio plagado de irregularidades procesales, declaró ilegales las organizaciones obreras. Al año siguiente, en las cercanías de Manchester, se produjo una espantosa carnicería de obreros, en el campo de St. Peter, en donde las tropas ametrallaron al pueblo. Sin embargo, la ola de huelgas continuó, el Estado burgués británico hizo concesiones a los trabajadores, derogando la Ley contra las Coaliciones en el año de 1924; surgiendo al mismo tiempo el movimiento social organizado más poderoso de todos los existentes hasta entonces: "El Cartista". La crisis inglesa de 1836 a 1837 produjo el cierre de fábricas y la cesantía de miles de trabajadores y artesanos; principiando así otra era de huelgas en donde las peticiones de los obreros dirigidas al Parlamento y a las empresas, fueron apoyadas por la burguesía radical. En 1836 al fundar los obreros y artesanos la Asociación de Trabajadores de Londres, dirigida por William Lovett, (carpintero londinense) misma que envió una carta al Parlamento exponiendo varios puntos del programa democrático de la organización, y como el Parlamento no hizo caso de las peticiones de los trabajadores, éstos acordaron de llevar a cabo una huelga general llamada "El mes Sagrado", que fracasó debido a defectos fundamentales en la táctica de lucha, pero más tarde, en 1848 se celebró en



Londres; "La Primera Internacional", presidida por Carlos Marx y por Federico Engels, naciendo el célebre manifiesto Comunista que ha sido una de las banderas del movimiento obrero del mundo. Con el establecimiento de la Primera Internacional y la popularidad de las doctrinas marxistas, aparecen los grandes movimientos huelguísticos, no sólo en Alemania, sino también en Italia y en casi todos los países europeos.<sup>3</sup>

## EPOCA MODERNA

En la segunda mitad del siglo XIX, la clase trabajadora luchó con más ahínco por el reconocimiento de sus Derechos; los trabajadores de Inglaterra, Alemania, Francia, Austria, Bélgica y de los principales pueblos de Europa, habían cobrado suficiente experiencia, mejorándose las condiciones de Trabajo; la Huelga y la asociación Profesional dejaron de ser figuras delictivas.

La época contemporánea del Derecho del Trabajo en México, se inicia en la Constitución Mexicana de 1917, por ser la PRIMERA EN ELEVAR A LA CATEGORIA DE DERECHOS SOCIALES, las instituciones y Principios básicos del Derecho del Trabajo, plasmándolos en su seno, como veremos más adelante, ya que primeramente es necesario remontarse a la época Colonial y al México Independiente, para conocer la forma en que el trabajador mexicano fue conquistando lo que hoy es un derecho.

En la época Colonial y al conquistar los españoles tierras mexicanas, lo hicieron únicamente con la idea de enriquecerse con los metales preciosos que existían, ocupando así las tierras de los aborígenes, a lo que consideraba como seres irracionales, por lo que los reyes españoles recomendaron se les diera a los indígenas un trato de seres humanos puesto que también eran hijos de Dios; surgiendo así la encomienda, o sea, el reparto de indígenas a colonos españoles para que les enseñasen sus costumbres occidentales, evangelizándolos e incorporándo-

---

<sup>3</sup> Ob. Cit. Pág. 376. y ss.

los poco a poco a la civilización europea, pero en la realidad continuaban tratándolos como esclavos, poniéndolos a trabajar sin percibir retribución alguna.

Una de las principales formas de explotación de los trabajadores; en ésta época, surgió cuando España con el fin de evitar la competencia con sus colonos y de que el comercio español tuviese mayor auge, prohibió en México el cultivo de productos como el olivo, la morera y la vid; surgiendo así la inexistencia de la libertad de trabajo, explotando al trabajador y estancando la economía de las colonias. Los obrajes (antecedentes de las empresas actuales), también constituyeron otra de las formas de explotación de los trabajadores, ya que no se les reglamentaba ningún derecho, teniendo una situación similar a la de los esclavos; motivo por el cual los reyes españoles dictaron leyes protegiendo al trabajador, entre las que encontramos las LEYES DE INDIAS, las cuales establecían que no se tratara al indígena como esclavo; diciendo:

“Item ordenamos y mandamos que de aquí en adelante por ninguna causa de guerra ni de otra, alguna que sea título de rebelión, ni por rescate, ni de otra manera, no se puede hacer esclavo al indio y queremos que sean tratados como vasallos nuestros de la corona de Castilla, pues lo son”...<sup>4</sup>

En cuanto al salario lo reglamentaban diciendo:

“El salario debería ser justo y acomodado, precisándose que el objeto del salario debía de ser el de permitir al indio vivir y sostenerse de su trabajo, así como de que se les diesen buenos tratamientos”.<sup>5</sup>

Se le protegía al indígena además expresando lo siguiente:

Se prohíbe el uso de los indios en transportaciones imponiéndose una serie de sanciones para casos de incumplimiento....”<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Gómez H. Rafael. La Iglesia de América en las Leyes de Indias. Gráficos Orbe, S. L., Madrid, 1961. P. 110.

<sup>5</sup> y <sup>6</sup> Sánchez Alvarado A. Instituciones del Derecho del Trabajo. Tomo I. Vol. I.

Al iniciarse la vida en el México Independiente, las situaciones; sociales y económicas eran pésimas, ya que el país estaba en la ruina debido a la guerra de Independencia, muchos hombres abandonaron los campos y talleres para acompañar al Padre Hidalgo, quien por medio de un Decreto expedido en la Ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, abolió la esclavitud que era el Estado en que se encontraba la clase más débil en talleres, en los obrajes, en las minas y en el campo.

La Justicia Social se empieza a perfilar poco después con el Padre Morelos, cuando en el punto doce de su obra: "Los sentimientos de la Nación", determina lo siguiente:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso, deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que aumente el jornal del pobre, mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

De acuerdo con el maestro Tena Ramírez, vemos que Morelos al redactar "Los sentimientos de la Nación", ya tiene tendencias socialistas y ve más allá de su época, dándose cuenta que el problema de México era más económico que político, pretendiendo terminar con la diferencia radical de clases que se acentuaba tanto en la población, pues si bien es cierto que los indígenas eran la clase más oprimida, también es cierto que los criollos y mestizos no gozaban de los privilegios con que se les favorecía a los españoles, habiendo una enorme distancia entre ambas clases; una que vivía en la abundancia y otra que se encontraba en la total miseria. Morelos pretende en este punto llegar a equilibrar las clases sociales de México, pugnando por la protección de la clase más pobre, para que se acabase la rapiña y el hurto, pues teniendo todos los medios económicos, no estarían ya en la ignorancia en que se encontraba esta clase. La idea de Morelos fue tan brillante que se consideró

---

<sup>1</sup> Tena Ramírez F. *Leyes Fundamentales de México*, Pág. 21.

una utopía, por lo que no llegó a figurar en la Constitución de Apatzingan de 1814, la que se olvidó de proteger a los trabajadores, tal vez porque afectaba intereses de las clases más fuertes; consagrándose únicamente el derecho de propiedad y la libertad de industria, propiciando así el auge del sistema Capitalista.

De acuerdo con el maestro Trueba Urbina, hacia el año de 1853, ya encontramos intentos de Asociación Profesional fundándose "La Sociedad de Socorros Mutuos", que tenía un objeto mutualista, posteriormente se forma el "Gran Circulo de Obreros Libres" en Orizaba, cuya finalidad era conocer los problemas de los trabajadores que lo formaban y resolverlos, aun cuando ésto no fue en forma abierta, pues que sus enemigos los empresarios contaban con el apoyo del Gobierno. Estos intentos de asociación desaparecen por la tenacidad con que fueron combatidos en el régimen dictatorial del General Porfirio Díaz.

### CONSTITUCION DE 1957

Con base en el Plan de Ayutla, perfeccionado en Acapulco en el año de 1854, Don Juan Alvarez, en su carácter de Presidente Interino y con el objeto de dar una nueva Constitución al pueblo mexicano, convocó al Congreso Constituyente, el cual se integraba por liberales moderados y algunos radicales, entre las cuales encontramos a Don Ignacio Ramírez, quien tuvo una clara visión en lo relativo al problema laboral, debido al estado de necesidad en que vivía la clase trabajadora pero el Congreso no captó su idea, pues al discutirse el Artículo 12 dijo:

"¿Cómo quieren que se obligue a un hombre a trabajar cuando tiene motivos para no hacerlo? ¿Cómo se quiere exigir indemnización al que no tiene con que pagarle? ¿Con presiones? ésto es inicuo. Por ésto se ha abolido la prisión por deudas y se ha reconocido que el crimen y no la insolvencia deben ser motivo para mandar a la cárcel, pues se cree que general-

mente, cuando los hombres se niegan a trabajar tienen para ello algún motivo y no obran por puro capricho".<sup>8</sup>

"Si la libertad no ha de ser una abstracción, si no ha de ser una identidad metafísica, es menester que el Código fundamental proteja los derechos todos del ciudadano y que en vez de un amo, no cree millares de amos que ratifiquen con la vida y el trabajo de los proletarios".

Don Ponciano Arriaga, también al discutirse éste Artículo dijo:

"El mismo respeto que merece toda clase de trabajo y toda creación, toda violencia es un atentado a la libertad humana".<sup>9</sup>

Vallarta al discutirse el Artículo 17, pugnó porque se consagrara la libertad de trabajo en la Constitución, pero no así los derechos, ya que éstos le corresponde a una Ley secundaria y dijo:

"Me opongo al Artículo y lo impugno porque en mi sentir sus palabras van más lejos que la disposición que debe contener, porque la vaguedad de su concepto da margen a amplísimas interpretaciones y éstas pueden expresarse o bien un absurdo o bien la sentencia de muerte de nuestra industria y por tanto la ruina del país. Me opongo al Artículo, en fin porque dice más de lo que debiera".<sup>10</sup>

Continúa diciendo:

"La Ley puede si mejorar la suerte de la clase pobre y a ella debe tender con su fuerza quitando trabas, removiendo obstáculos, castigando abusos, respetando tanto la propiedad libre como el mismo trabajo libre, porque en el último análisis el trabajo es la única propiedad del pobre que no tiene ni finca, ni fábrica, ni otra clase de bienes".

"Pero ésta misión de la Ley debe limitarse sólo a lo dicho sin ingerirse en protecciones ni en reglamentos, y si tal debe

---

<sup>8</sup> Zarco Francisco, Historia del Congreso Constituyente. Pág. 508. El Colegio de México, 1956. Talleres Gráficos Nuevo Mundo, S. A. México D. F.

<sup>9</sup> Ob. Cit. Pág. 509.

<sup>10</sup> Ob. Cit. Pág. 710.

ser el carácter de una ley secundaria, la Constitución debe sólo consignar el principio de donde aquella saque las consecuencias que convierte en sus preceptos".<sup>11</sup>

El voto que da el Sr. Arriaga al derecho de propiedad nos dice:

"La Organización racional que debe poner al productor en posesión de todo el fruto de su trabajo; a fin de que pueda aumentar los goees físicos y morales en relación con el desarrollo sucesivo de su inteligencia".<sup>12</sup>

"Ha hoy el trabajo, es decir, la actividad inteligente y libre ha estado a disposición de la materia, en lo sucesivo es indispensable arribar ésta ley y que la materia quede a disposición del trabajo".<sup>13</sup>

El Congreso confundió así los aspectos del intervencionismo estatal, por lo que únicamente se reglamentó ya constitucionalmente la libertad del trabajo, más no los derechos del trabajador que se pretendieron dejar en una ley secundaria, ya que ésta fue la era del capitalismo por lo que no ajustó a la realidad del País, pues no se amoldaron a las circunstancias por las que atravezaba en esos momentos y tardó tiempo para que se aplicara en su totalidad.

### **CODIGO PENAL DE 1871**

En el Código Penal de 1871 se reglamentó la huelga, pero en su aspecto negativo, aun cuando no se le dio expresamente éste nombre, ya que en su Artículo 925 establecía: Art. 925.— "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de \$ 25.00 a \$ 500.00, o una sólo de éstas 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

---

<sup>11</sup> Ob. Cit. Pág. 715.

<sup>12</sup> Tena Ramirez F. Leyes Fundamentales de México. Editorial Porrúa, S. A. Edic. III. Pág. 591.

<sup>13</sup> Ob. Cit. Pág. 591.

bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".<sup>14</sup>

En éste Artículo aun cuando no se hable expresamente de la huelga, si se refiere a ella prohibiéndola y sancionándola al expresar que formen motín o tumulto con el fin de que suban los salarios, lo que quiere decir que los trabajadores no podían exigir colectivamente un mejoramiento en sus empleos o salarios, debido a que ésta disposición facultaba a los empresarios apoyados por el Gobierno a impedir que los trabajadores lucharan unidos en contra de esa explotación.

## LA DICTADURA

Al asumir la presidencia el General Porfirio Díaz, combate a los rebeldes implantando la Paz, abriendo las puertas del País a la inversión extranjera; incrementándola, Protegiéndola, y dándole suficientes facilidades para su establecimiento, además de que la mano de obra resultaba muy barata, por lo que empezó a industrializarse el País, obteniendo los capitalistas grandes beneficios, pero ninguno la Nación, pues las ganancias se las llevaban a su país de origen, viendo a México como centro de explotación, pagándose salarios de hambre ya que no había ninguna ley que les fijara lo que debían pagar al trabajador, quedando a su arbitrio tanto el salario como las condiciones de trabajo en las fábricas y en las minas, propiedad de inversionistas extranjeros.

Las condiciones de trabajo que implantaron los industriales en sus respectivas negociaciones, fueron pésimas, dándose en los primeros años del siglo XX, las dos grandes huelgas que vivió nuestro país al unirse los mineros de Cananea para exigir los mismos derechos que el minero extranjero, obteniéndose únicamente que se les aplicara con todo su rigor la Ley Penal; siete meses más tarde se unen los obreros de Río Blanco para impedir que se les siguiesen aplicando condiciones más

---

<sup>14</sup> Código Penal de 1871.

inhumanas, obteniendo los mismos resultados que los mineros de Cananea, ya que el Gobierno del General Porfirio Díaz se preocupaba únicamente por mantener la paz, olvidándose de los problemas del pueblo; motivo por el cual vemos que la génesis del Nuevo Derecho del Trabajo late en las proclamas y en los manifiestos de los que se enfrentaron al régimen dictatorial del General Porfirio Díaz; Ricardo Flores Magón a la cabeza y otros adelides del movimiento libertario, organizaron grupos contra el dictador. El documento más significativo es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 10. de Julio de 1906 los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villareal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalio Bustamante; y que constituye el PRIMER MENSAJE DE DERECHO SOCIAL DE TRABAJO PARA LOS OBREROS MEXICANOS, cuyo principal contenido es: Establecer un máximo de ocho horas de trabajo con un salario mínimo, reglamentación del Servicio doméstico y del trabajo a domicilio, prohibir el empleo de menores de catorce años, medidas de higiene en fábricas, talleres, etc., obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo y hacer obligatorio el descanso dominical.

Al declinar la plenitud de la dictadura, encontramos dos movimientos huelguísticos de gran trascendencia, como los de Cananea y Río Blanco, que se reprimieron con crueldad.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal humanidad; cuyos miembros se reunieron protestando por los bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, en un mitín que se realizó el 30 de mayo de 1906, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurren más de 200 obreros, acordando un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista. La mañana del primero de junio de 1916, más de 2000 trabajadores huelguistas se presentaron a las oficinas de la Compañía Minera Cananea Consolidated Copper Company y presentaron un memorándum en el cual manifestaban que únicamente se obligarían a volver a sus labores, con la condición de que el sueldo mínimo de todos los obre-



inhumanas, obteniendo los mismos resultados que los mineros de Cananea, ya que el Gobierno del General Porfirio Díaz se preocupaba únicamente por mantener la paz, olvidándose de los problemas del pueblo; motivo por el cual vemos que la génesis del Nuevo Derecho del Trabajo late en las proclamas y en los manifiestos de los que se enfrentaron al régimen dictatorial del General Porfirio Díaz; Ricardo Flores Magón a la cabeza y otros adelides del movimiento libertario, organizaron grupos contra el dictador. El documento más significativo es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 10. de Julio de 1906 los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villareal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante; y que constituye el PRIMER MENSAJE DE DERECHO SOCIAL DE TRABAJO PARA LOS OBREROS MEXICANOS, cuyo principal contenido es: Establecer un máximo de ocho horas de trabajo con un salario mínimo, reglamentación del Servicio doméstico y del trabajo a domicilio, prohibir el empleo de menores de catorce años, medidas de higiene en fábricas, talleres, etc., obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo y hacer obligatorio el descanso dominical.

Al declinar la plenitud de la dictadura, encontramos dos movimientos huelguísticos de gran trascendencia, como los de Cananea y Río Blanco, que se reprimieron con crueldad.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal humanidad; cuyos miembros se reunieron protestando por los bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, en un mitín que se realizó el 30 de mayo de 1906, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de 200 obreros, acordando un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista. La mañana del primero de junio de 1916, más de 2000 trabajadores huelguistas se presentaron a las oficinas de la Compañía Minera Cananea Consolidated Copper Company y presentaron un memorándum en el cual manifestaban que únicamente se obligarían a volver a sus labores, con la condición de que el sueldo mínimo de todos los obre-

ros fuese de \$5.00 por ocho horas de trabajo; así como de que en la empresa se ocupara el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros y de que todo mexicano en dicha negociación tuviese el derecho al ascenso. Como fueron negadas categóricamente las peticiones, en seguida se organizó un mitin frente a la Mina Oversight, que partió con dirección al Barrio de la Mesa con el objeto de invitar a los operarios de la maderería de ese lugar a secundar el movimiento. Cuando éstos se iban sumando a los huelguistas el Gerente George Metcalf pretendió impedir la salida de los obreros con la ayuda de su hermano William; por lo que se inició la lucha, los obreros arrojaban piedras y los hermanos contestaban con balas, se incendió la maderería, quedando heridos y muertos, entre éstos los agresores, después del sangriento suceso, los obreros continuaron su manifestación en dirección de la Comisaría de Ronquillo en demanda de justicia, pero cuando se acercaron al Palacio Municipal una descarga de fusilería cayó sobre los obreros indefensos, haciendo nuevas víctimas.

El Gobernador de Sonora, Izábal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y más de 200 norteamericanos, la misma mañana del 2 de junio fueron encarcelados más de 20 obreros. La acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el Gobierno de Don Porfirio es la de haber permitido el paso de tropas armadas con norteamericanos para proteger a la empresa Minera Cananea Consolidated Copper Company.

El día 5 de junio, mientras la agitación continuaba fueron detenidos Diéguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento a quienes se le sometió a proceso y se les condenó a purgar una pena de 15 años de prisión en las Tinajas de San Juan de Ulúa.

El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la Revolución que habría de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

En Río Blanco la huelga de 1907 no fue la primera, el espíritu de rebeldía se anunció en tres movimientos acacidos en los años de 1896, 1898 y 1903 respectivamente. El origen de la huelga de Río Blanco de 1907, radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos, ya que las industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón donde principalmente se fijaba una jornada de trabajo de las 6 A.M., a las 8 P.M., para la entrada al trabajo se darían dos toques preventivos uno a las 5:30 y otro a las 5:45 de la mañana; considerando como días de fiesta el 1o. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25, de marzo, Jueves, Viernes y Sábados de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de Agosto, 8 y 16 de Septiembre, 1o. y 2 de Noviembre y 8 y 25 de Diciembre; autorizándose al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos y la indicación que en los casos de separación el trabajador debía desocupar la habitación en un plazo de 3 días. Este Reglamento se publicó el 4 de diciembre de 1906 en las Fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros, quienes pidieron ayuda al Presidente Don Porfirio Díaz, quien expidió un laudo arbitral que declaraba que el lunes 7 de enero de 1907, se abrirían las fábricas para que todos los obreros entraran a trabajar en ellas, sujetos al Reglamento antes mencionando. Los trabajadores a pesar de la conminación presidencial se negaron a trabajar, dirigiéndose a la tienda de Raya del Río Blanco, tomando lo que necesitaba y prendiendo fuego al establecimiento, dirigiéndose posteriormente a Nogales y Santa Rosa poniendo en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya, acto por el cual muchos obreros fueron asesinados, fusilados y los que fueron aprehendidos; fueron deportados a Quintana Roo. Finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, D. F. Editorial Porrúa. Págs. 3 y SS.

Tres años más tarde, la Revolución había triunfado y el octagenario presidente abandonó el País con rumbo a Europa donde le sorprendió la muerte en el destierro. Siguiendo un período de lucha que concluyó con el Triunfo de los revolucionarios.<sup>16</sup>

## **INSTALACION DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917**

El 26 de marzo de 1913, después de que Victoriano Huerta arrebató el poder a Francisco I. Madero, se publicó el Plan de Guadalupe el cual fue encabezado por Venustiano Carranza, mismo quien una vez siendo Presidente, firmó y publicó el 12 de diciembre de 1914 el Decreto de Adiciones del Plan de Guadalupe, en donde principalmente se declara subsistente el Plan de Guadalupe de 26 de marzo de 1913; reconociéndose el propio Venustiano Carranza como Primer Jefe de la Revolución Constitucional y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación.<sup>17</sup> Con base en el Plan de Guadalupe y en el Decreto de Adiciones al mismo, el 19 de octubre de 1916, Carranza teniendo la firme convicción de que la Constitución de 1857, contenía principios generales más o menos aceptables, pero que no satisfacían las necesidades del pueblo mexicano; convocó el congreso constituyente, con el objeto de reformar dicha Constitución,<sup>18</sup> mismo que una vez instalado en Querétaro se preocupó por incluir reformas políticas y Sociales; éstas últimas, eran urgentes ya que principalmente el problema de los campesinos, así como el de los trabajadores pasaba por momentos sumamente deplorables.

---

<sup>16</sup> D. Appendini. Historia Universal Moderna y Contemporánea, Edit. Porrúa, S. A., México, D. F., 1965, Pág. 306.

<sup>17</sup> Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123, México, D. F., 1943, Págs. 5 y 6.

<sup>18</sup> Discurso Inaugural de Don Venustiano Carranza, 50 Discursos Doc- trinales de la Revolución Mexicana, 1916.

Al discutirse el problema obrero en el Artículo 5o. Constitucional, todos los constituyentes coincidían en rescatar a la clase trabajadora de sus explotadores, con lo cual dicho Artículo dejaría de ser un símbolo de redención para convertirse en un símbolo de Revolución.<sup>19</sup>

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, el C. Don Venustiano Carranza, presentó ante el Congreso Constituyente en el Artículo 5o., el proyecto de reforma a la Constitución de 1857, el cual contenía tres conceptos sumamente importantes, como son: jornada máxima de ocho horas, prohibición de trabajo nocturno a mujeres y niños y descanso hebdomadario. Este dictamen fue retirado para ser presentado nuevamente en la sesión del 23 de febrero de 1917, en donde se eliminan los tres conceptos ya mencionados (que satisfactoriamente pasan a formar parte del Artículo 123 de nuestra Constitución), incluyéndose el concepto de que el trabajador que deja de cumplir el contrato de trabajo, quedaría únicamente obligado a la correspondiente responsabilidad civil, sin que se pudiese hacer coacción sobre su persona, puesto que había muchos casos en que los trabajadores eran encarcelados para obligarlos a cumplir con el contrato de trabajo.<sup>20</sup>

Es importante hacer notar que los dos dictámenes anteriormente mencionados son idénticos al vigente Artículo 5o. de la Constitución de 1917 y que la creación de ambos se debe principalmente a la iniciativa de los Diputados: Aguilar, Jara, y Góngora; iniciativa que fue tomada por los Constituyentes y que fue superior al primer Dictamen, ya que incluía la existencia de Comités de Mediación, Conciliación y Arbitraje, para resolver los conflictos de trabajo, asimismo se hablaba del salario igualitario, del Derecho de Huelga y de las indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales.

---

<sup>19</sup> Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123, México, D. F., 1943. Págs. 5 y 6.

<sup>20</sup> Ob. Cit. Pág. 308.

## DISCUSIONES DEL DICTAMEN DEL ARTICULO 5o. Y NACIMIENTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONALES

Podemos clasificar a los oradores en dos grupos; los que eran abogados y los que eran ajenos a ésta profesión. Los primeros se oponían a que se reglamentara dentro de la Constitución; los segundos, pusieron todo su empeño para que en la Carta Magna se declarasen perfectamente los derechos de los obreros para evitar que esta clase social siguiese siendo oprimida.<sup>21</sup>

El Diputado Heriberto Jara Corona, defendió el Dictamen y expresó:

"Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil y agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ningún voto en contra de la jornada máxima que proponemos" (aplausos).<sup>22</sup>

El ciudadano Carlos L. Graedias manifestó: que justa retribución será aquélla que obtenga el trabajador además del salario, en concepto de participación en los beneficios del patrón sin que participe en las pérdidas, criticando el hecho de que cuando los obreros obtienen un aumento en sus salarios, los industriales repercuten dicho aumento en el precio del producto que fabrican y que al final de cuentas habrán de pagar los mismos obreros. Por lo tanto a la justa retribución la definió; como aquélla en que sin perjudicar el precio del producto, elevándolo de precio, de al trabajador una parte de las utilidades que el patrono va obteniendo.<sup>23</sup>

El Ciudadano Pastrana Jaimés, recalcó la importancia que tiene el monto del salario e indicó que "la única causa de los movimientos obreros, ha sido la cuestión de los salarios ya que

---

<sup>21</sup> Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123, México, D. F., 1943. Pág. 94.

<sup>22</sup> Ob. Cit. Pág. 105.

<sup>23</sup> 50 Discursos Doctrinales en el Congreso Constituyente de la Revolución Mexicana, 1916-1917. Págs. 126 y SS.

los trabajadores siempre han estado con salarios de hambre, de muerte y de sed".<sup>24</sup>

La cuestión contenida en el Proyecto consistente en que el Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no sea mayor de un año, fue atacada por el Diputado Héctor Victoria; quien manifestó: que "los trabajadores por efecto de la pobre educación que han recibido, no son previsores y por lo tanto deben sujetarse a la buena o mala fe de los patrones. Proponiendo que el contrato de trabajo no fuese obligatorio por un período tan largo como lo de un año, sino que deberá establecerse como máximo un plazo de dos o tres meses".<sup>25</sup>

Se habló de que la falta de cumplimiento del Contrato de Trabajo por lo que respecta al trabajador únicamente debía producir a cargo de éste la correspondiente responsabilidad civil sin poderse ejercer coacción sobre su persona. La Comisión tuvo a bien retirar el Dictamen del Artículo 5o. para presentarlo nuevamente en la sesión del 23 de enero de 1917, donde el C. Refugio M. Mercado lanzó feroz crítica que obligó a la Comisión a retirar nuevamente su dictamen para adicionarle lo que hoy forma parte del párrafo sexto de nuestro Artículo 5o. Constitucional.

Por lo que respecta al salario el C. Alfonso Gravioto Mejorada expuso que "la Libertad de los hombres está en relación directa con su situación cultural y con su situación económica". Posteriormente el diputado José Natividad Macías al hablar acerca del salario mínimo dijo: "ésta es la Independencia económica que os dejo aquí, el C. Diputado Gravioto sobre la que debía hacerse la felicidad política del pueblo, un pueblo miserable, un pueblo harapiento, un pueblo pobre, no podrá ser jamás un pueblo libre".<sup>26</sup> Esta brillante intervención de Macías arrojó muchos conceptos que hoy forman parte de nuestra Constitución, principalmente el llamado "Seguro de Huelga", para

---

<sup>24</sup> Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123. México, D. F. Págs. 126 y SS.

<sup>25</sup> Ob. Cit. Pág. 115.

<sup>26</sup> Ob. Cit. Pág. 225.

que el trabajador no muera de hambre durante la suspensión del trabajo.

Durante el desarrollo de los debates respecto al Artículo 5o. Constitucional, empezaron a surgir proposiciones de entre los oradores para que reglamentasen en un Artículo especial el problema obrero. El diputado Alfonso Gravioto Mejorada insinuó la conveniencia de que la comisión retirara del Artículo 5o. todas las cuestiones obreras y las trasladara a un Artículo especial para mejor garantía de los derechos de los trabajadores y para mayor seguridad de los mismos.<sup>27</sup>

El Diputado Monzón, después de defender el Artículo 5o., expresó "los puntos trascendentales del problema obrero (salario, Indemnizaciones, Jubilaciones etc.), o se adicionaban al Artículo 5o., o se formaba un Artículo especial que debía estar colocado en la sección de los Estados, o sea por los Artículos 115 ó 116".<sup>28</sup>

El 28 de diciembre de 1916 el C. Manjarrez propuso al Congreso Constituyentes que en la Constitución se incluyera un Capítulo especial que tratase el problema del trabajo; dicha proposición estuvo concebida en los siguientes términos:

"Ciudadano Presidente del Honorable Congreso Constituyente":

Es ya el tercer día que nos ocupamos de la discusión del Artículo 5o., que está en debate y hemos podido observar que los oradores del pro, como los del contra, están anuentes en que el Congreso haga una labor eficiente en pro de las clases trabajadoras.

Cada uno de los oradores, en su mayoría, ascienden a la Tribuna con el fin de hacer nuevas proposiciones que redunden en beneficio de los trabajadores. Esto demuestra claramente que el problema del trabajo es algo muy completo, algo de lo que no tenemos precedente y que por lo tanto, merece toda nuestra atención y todo nuestro esmero.

---

<sup>27</sup> Ob. Cit. Pág. 198.

<sup>28</sup> Ob. Cit. Pág. 206.



A mayor abundamiento, debemos tener en consideración, que las iniciativas hasta hoy presentadas, no son ni con mucho, la resolución de los problemas del trabajo, al contrario, quedan muchos escollos y muchos capítulos que llenar; nada se ha resuelto sobre las indemnizaciones del trabajo; nada se ha resuelto sobre las limitaciones de las ganancias de los capitalistas; nada se ha resuelto sobre el seguro de vida de los trabajadores; todo ello y más, mucho más, es preciso que no pase desapercibido de la consideración de esta Honorable Asamblea.

En tal virtud y por muchas otras razones que podrían explicarse y que es obvio hacerlas, me permito proponer que se conceda un Capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo; dicho capítulo podría llevar como título: "Del Trabajo" o cualquier otro que estime conveniente la Asamblea.

Asimismo, me permito proponer que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los Diputados, de los datos oficiales y de todo lo relativo a éste ramo, con objeto de dictaminar y proponer el Capítulo de referencia, en los Artículos que fueren necesarios".<sup>29</sup>

Como resultado de lo anterior, se presentó un proyecto que contenía las bases sobre la Legislación del trabajo y que dejaba al Artículo 5o. Constitucional en términos casi iguales a como se venía discutiendo y un Capítulo denominado "Del Trabajo"; dicho capítulo reglamentaba el trabajo de aquellos obreros que se agotaban en el campo de la producción económica. Gloriosamente, la Comisión Dictaminadora de nuestro actual Artículo 123 Constitucional, expresó que la protección del obrero no debe limitarse al trabajo meramente económico, sino el Trabajo en general.<sup>30</sup> Es por eso que actualmente están comprendidos en la protección del Artículo 123 Constitucional todos los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo; deduciéndose que nuestro Artículo 123 de la Carta Magna contiene como primera finalidad

---

<sup>29</sup> Ob. Cit. Pág. 268.

<sup>30</sup> Ob. Cit. Pág. 259.

establecer como bienes Jurídicos, los derechos mínimos que debe disfrutar la clase trabajadora, los cuales son irrenunciables, ya que si se renunciase por ejemplo a la jornada máxima de ocho horas, al descanso hebdomadario o a los derechos inherentes a la maternidad de las madres trabajadoras, se estaría menoscabando gravemente a la razón mencionada, ya que cada trabajador es una parte integrante de nuestra raza. Otra finalidad es la tendencia de elevar a los trabajadores de un plano de sumisión a un mismo plano de igualdad en relación con la clase patronal ya que el Artículo 123 establece: DERECHOS UNICAMENTE en favor de los trabajadores, poniendo un gran número de defensas jurídicas en sus manos para igualar sus fuerzas en relación con los patrones que cuentan con todo género de defensa económicas, elevando a quienes muchas veces no saben leer ni escribir al mismo nivel de quienes generalmente tienen estudios universitarios. Por lo tanto vemos que la finalidad del Artículo 123 es proteger no a los individuos, sino a toda la clase social trabajadora; es pues un derecho de clases que se ocupan de los grupos sociales, donde siempre encontramos referencia a dos clases sociales, una frente a la otra; la clase trabajadora y la clase patronal.

Es importante hacer notar que el Artículo 123 Constitucional contiene dos tendencias que han sido inspiradoras de la Teoría Integral.<sup>21</sup> Y conforme a estos encontramos: normas proteccionistas y normas reivindicatorias, así como excepción de las fracciones IX, XVI, XVII y XVIII del propio Artículo, todas las demás fracciones son normas proteccionistas de los trabajadores, puesto que contienen derechos que tutelan, que dignifican a la clase obrera. Las mencionadas fracciones IX, XVI, XVII y XVIII son normas reivindicatorias, puesto que tienen como finalidad socializar el capital en favor de la clase obrera. En otras palabras, obtener que la clase trabajadora se convierta en propietaria de los bienes de la producción para

---

<sup>21</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., 1970. Págs. 205 y 55.

eliminar así, definitivamente el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Asociación Profesional, la Huelga y el derecho de los obreros a tener una participación en las utilidades de las empresas, son principios en los cuales se encuentran consignados el Derecho Inminente a la Revolución Proletaria para el cambio de las estructuras económicas del régimen Capitalista; este derecho sólo lo puede ejercitar la clase obrera a través de la ASOCIACION PROFESIONAL Y DE LA HUELGA EN GENERAL, con el objeto de suprimir a la clase capitalista y cambiar las estructuras económicas.<sup>32</sup>

El derecho para participar en los beneficios de las empresas tiene su fundamento en la fracción IX del Artículo 123 Constitucional, y el sentido clasista de ésta disposición consistente en que el obrero participe en las ganancias de una empresa para mitigar aunque sea en una mínima parte la explotación de su trabajo, ya que si el trabajador obrero es creador de utilidades, justo es que él mismo participe en ellas.

Cuando en 1962 se reformó la fracción IX, del Artículo 123 (apartado A) Constitucional, únicamente se publicó lo que ya había dicho Don Ignacio Ramírez, quien expresó que la esclavitud del Jornalero viene de épocas más lejanas que la misma edad media; con el objeto de emancipar a éstos sufridos trabajadores, propuso que se les hiciera partícipes de las ganancias de los capitalistas, es decir, convertir el capital en trabajo, lo cual aseguró al Jornalero no solamente el salario que contiene a sus subsistencias; sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario.<sup>33</sup>

El Derecho Asociación Profesional, tiene su fundamento en la fracción XVI del Artículo 123, apartado A) de la Constitución; éste derecho reviste un doble aspecto: A.—Asociación Profesional ejercitada con finalidad profesional, que tiende a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la pro-

---

<sup>32</sup> Ob. Cit. Pág. 248.

<sup>33</sup> Trueba Urbina A. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Pág. 172.

ducción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; B.—Asociación Profesional ejercitada con finalidades reivindicatorias, la cual no ha sido ejercitada por los obreros como les está concedido por el artículo 123 Constitucional. El Derecho a la Revolución Proletaria ha de ejercitarse pacíficamente conforme a las leyes.<sup>34</sup> Aunque parece ser que los obreros han tenido ignorancia y tal vez hasta temor de su sagrado derecho a la revolución. Tampoco lo han entendido así los legisladores, quienes solamente reglamentan el derecho de huelga con sentido profesional. Pero está entre los preceptos constitucionales el derecho de los obreros a exigir ante los Tribunales Laborales que la empresa demandada le sea entregada, le sea reivindicada, cuando el patrón no cumple con todas las obligaciones que a favor de los obreros impone el Artículo 123 Constitucional apartado A) fracción XVI.

El tercer aspecto consignado en el Artículo 123 Constitucional con carácter reivindicatorio es la huelga, que tampoco ha sido ejercitada con sentido clasista y reivindicatorio. Es un derecho a favor de los trabajadores con el cual han de solucionarse los conflictos entre el trabajo y el capital en forma autodefensiva. En efecto, pues la Constitución no concede a los Tribunales de Trabajo beligerancia directa para resolver las huelgas, sino únicamente tiene ciertas facultades procedimentales para tramitar algunos actos de carácter procesal, pero sin que juzguen respecto al fondo de la huelga. Es así que los obreros tienen a su disposición un arma autodefensiva en contra de los patrones.

La huelga no tiene significado de venganza primitiva, únicamente es un medio para elevar a los obreros a un mismo plano de igualdad frente a los poderosos que son los propietarios del capital, elevar a los explotados al nivel de sus explotadores, no para convertir a los obreros en nuevos opresores sino para reivindicar sus derechos.

---

<sup>34</sup> Discurso Pronunciado por Don Ignacio Ramírez en la Sección del Siete de Julio de 1856. Al Discutirse la Constitución en General.

El derecho de huelga solamente ha sido ejercitado con sentido profesional, pero no con sentido reivindicatorio; pero aunque se ejercite con sentido profesional, represente también los caracteres reivindicatorios, aunque en forma más lenta, pero se logra conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción para reivindicarse el Capital en un plazo más diferido.

Una vez promulgada la Constitución de 1917 y en cumplimiento al primer párrafo del Artículo 123, los Estados de la República comenzaron a expedir sus respectivas Leyes de Trabajo. En el Diario Oficial de fecha seis de septiembre de 1929, se publicó una reforma Constitucional con el objeto de federalizar la expedición de leyes laborales; publicándose en el Diario Oficial del veintiocho de agosto de 1931, y bajo la presidencia del General Lázaro Cárdenas, la PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El cinco de diciembre de 1938 apareció en el Diario Oficial el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, conteniendo preceptos proteccionistas y tutelares a favor del Burocrata, ya que reglamenta los derechos de Asociación Profesional y de Huelga. En el año de 1941 se promulgó un segundo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que en términos generales contenía los principios sociales del Estatuto que antecede. Pero es importante hacer notar que los empleados públicos lograron que sus derechos se cristalizaran en norma Constitucional hasta el cinco de diciembre de 1960, ya que se publicó en el Diario Oficial una reforma al Artículo 123, y a partir de entonces dicho Artículo cuenta con dos apartados: El apartado A), que tutela a todos los trabajadores, con excepción de los empleados públicos; y el apartado B), que tutela a los trabajadores de los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales. Para reglamentar éste último apartado, se publicó el veintiocho de diciembre de 1963 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional. El Primero de abril de 1970, se publicó en el Diario Oficial la Vigente Ley

Federal del Trabajo, que derogó a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

## **LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

Antes de la Promulgación de la Ley Federal del trabajo de 1931, el Artículo 123 de la Constitución; la Jurisprudencia y la costumbre eran las fuentes del Derecho Laboral Mexicano. Pero estas fuentes a veces imprecisas y contradictorias, no podían suplir definitivamente a la Ley, era necesaria una reglamentación legal para lograr los dos fines tradicionales del derecho; La certeza y la seguridad jurídica.

De la exposición de motivos de la Ley que se comenta, se elige que ésta tenía tendencia marcadamente proteccionista, así como un fin dignificadorio.

Tuvo una clara revisión de lo que es el interés social y tuteló a los trabajadores frente a los propietarios. Esta Ley conservó las normas de los Estados que tuvieron una vigencia satisfactoria, así mismo recogió las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los Tribunales Laborales.

“La reglamentación legal del Trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos o ampliar los reconocidos en la Ley. De más está decir, por lo tanto, que mientras la Promulgación de la Ley del Trabajo automáticamente derogará todas las disposiciones de los contratos de Trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consignadas en la propia Ley, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable.

No se pretende haber resuelto con las normas propuestas con el presente proyecto todos los problemas que pueden surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contestado todos los intereses. En

toda obra social, a lo más que se puede aspirar, es a dar la solución que presente el menor número de entendimiento. Por lo demás, se debe tener presente que las Leyes después de promulgadas son susceptibles de mejorarse. El tiempo se encargará de poner de manifiesto aquéllos puntos en que no se logró el acierto, también allanará el camino para realizar afanes a los que en el presente no se les pueda dar satisfacción".<sup>35</sup>

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL PRIMERO DE MAYO DE 1970**

El Maestro Trueba Urbina dice: "La nueva Legislación Laboral, supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores, perfeccionando la técnica legislativa, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamentan son exclusivamente aquéllos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos Leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo en los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos."

La expedición de la Nueva Ley fue necesaria, ya que la Ley de 1931 iba a regir únicamente en el principio de la actividad industrial en México y en la actualidad se deja sentir ya la necesidad más de acuerdo con el grado de adelanto de nuestro sistema industrial. Se dijo en la iniciativa presidencial que:

**"El crecimiento de la industria y de los productos no puede beneficiar a un sólo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un País, consiste en que los resultados de la**

---

<sup>35</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, D. F. Pág. 191.

<sup>36</sup> Ob. Cit. Págs. 192 y 193.

producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida".

"Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales y donde se han logrado su unión en Federaciones y Confederaciones. Los contratos Colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a las que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contextos colectivos que generalmente se aplican en la gran industria han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de las cuales que representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en posiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el Artículo 123. Al redactarse el Proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del País se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas".

## **2.—EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION DE 1917**

La Constitución Mexicana de 1917, marcó la ruta de las nuevas Constituciones del mundo, rompiendo con los moldes clásicos de las Constituciones del pasado, ya que estructura DERECHOS SOCIALES; con justa razón es considerada como el heraldo de las nuevas declaraciones constitucionales; fue producto ejemplar de nuestra Revolución; se anticipó a las constituciones elaboradas después de la primera Guerra Mundial; el contenido y esencia en sus capítulos de REIVINDICACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES, honran a México.<sup>37</sup> Las Reivindicaciones económicas y Sociales quedan

---

<sup>37</sup> Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga. México, D. F., 1956. Pág. 124.



plasmadas en el apartado A) de su Artículo 123, el cual incluye en sus fracciones XVII y XVIII, entre otras, los aspectos del DERECHO DE HUELGA, y que a la letra dicen:

Fracción XVII. "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros".

Y 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. 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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".

Con éstas fracciones del Artículo 123 Constitucional, el derecho de huelga de los trabajadores queda ampliamente fundado, y así lo que antiguamente se le llegó a considerar un acto delictivo, más tarde, fue una facultad para la clase trabajadora, reconociéndose a la huelga como un derecho de defensa, o sea como un derecho Social Económico para dichos trabajadores. Al entrar en vigor la Constitución de 1917, diversos Estados de la Federación, expidieron sus respectivas Leyes sobre el trabajo con base en el Artículo 123 Constitucional, reglamentándose así en las Leyes Secundarias los derechos del proletariado, lo cual se logró por el trabajo revolucionario de los Constituyentes, reglamentándose así el derecho de huelga. En 1931 al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo empieza a regir una Ley única para toda la Federación, sin restarles a los Estados su Soberanía; unificando así a los trabajadores que tendrían sus Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para la aplicación de la misma Ley en su respectiva Jurisdicción que derogó todas las Leyes Locales; reglamentando el derecho de huelga en su Artículo 259 que a la Letra dice: "Huelga es la suspensión legal y temporal

del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". También es importante hacer notar que en su Artículo 260 se dijo que; "La huelga deberá tener por objeto:

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

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

III.—Exigir la revisión en su caso, del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que ésta 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 de 1931 fue derogada por la nueva Ley Federal del Trabajo, que entro en vigor el primero de Mayo de 1970; misma de la que con anterioridad hablamos.<sup>29</sup>

### **3.—LA HUELGA COMO DERECHO SOCIAL ECONOMICO**

La huelga nace como Derecho Social Económico, en virtud de la desigualdad existente en las relaciones habidas entre patrones y obreros, pero en realidad; la única libertad existente era la del patrón para rechazar los servicios de los obreros, ya que una parte del contrato podía legar su participación con equanimidad, mientras que la otra; los trabajadores, se exponían a morir de hambre en caso de negarse a cumplir con él mismo ya que no tenía libertad ni igualdad de contrato, quedando por completo a merced de los patrones capitalistas. El deseo de hacer

---

<sup>29</sup> Trueba Urbina A. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Págs. 108 y 118.

frente al patrón en términos relativamente iguales para llegarse a conseguir el equilibrio en las relaciones económicas de patrones y trabajadores, ha sido el fin y la lucha de la clase trabajadora, a través de la huelga.<sup>39</sup>

En todo el mundo la huelga ha pasado por diversas etapas; represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. En nuestro País, el Código Penal de 1817 sancionaba las coaliciones y las huelgas en su Artículo 925; no obstante dicha sanción, durante el Porfiriato, tuvieron lugar varios movimientos de huelgas toleradas por tal régimen, que fueron reprimidas en ocasiones violentamente como ocurrió con las huelgas de Cananea y Río Blanco. Más tarde el triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como un derecho en el Artículo 123 de la Constitución de 1917 y el fundamento de la consagración Jurídica del mismo, se precisa en el Congreso de Querétaro por el Diputado José Natividad Macías, quien al respecto dijo:

“Ahora vamos al caso; han sufrido el precio del producto que se esta fabricando; los salarios al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador, ha subido el producto de una manera considerable; las ganancias que esta obteniéndose el industrial son exageradas, entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de la huelga con el objeto de obtener ésta y aquí tienen ustedes establecidas, reconocidas las huelgas y verán ustedes como el Ciudadano Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular, como van ustedes a oírlo. Esta Ley reconoce como Derecho Social Económico la Huelga” (aplausos nutridos).

“Aquí tienen ustedes como los reaccionarios, los que han sido tildados tan mal, se han preocupado hondamente por la clase más importante y más grande de la Sociedad; la cual dije yo desde los principios de la XXVI Legislatura, que era el eje sobre el cual estaba girando la sociedad. Pues bien, reconoce el derecho de huelga y dice perfecta-

---

<sup>39</sup> Ob. Cit. Pág. 367.

mente; Las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida viene a decir cual ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho, no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica."

Es importante hacer notar que la huelga como derecho Social a la luz de la Teoría Integral tiene una función reivindicatoria de los derechos del proletariado; pues a través de la misma, puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de producción, la cual traería a la vez, la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

En el segundo Congreso del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, se sostuvo, que la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores implícito en la Constitución, desde el momento de que ésta fue elevada a la más alta categoría de Derecho Constitucional.

Es justificable la posibilidad de la coexistencia de la autodefensa de los trabajadores por medio de la huelga frente al Estado ya que "dentro de la Teoría General de la lucha de clase, la huelga, el boicot y el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino una fórmula Jurídica indispensable para eclocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico."

La huelga al quedar plasmada dentro de nuestro marco Constitucional, se configuró como un instrumento para la autodefensa de la clase trabajadora para evitar su explotación, en consecuencia se trata de un Derecho Socio-Económico que no solamente trata de equilibrar las injusticias del orden social

---

<sup>40</sup> Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917.

<sup>41</sup> Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga. Edición Botas. Pág. 135.

mente: Las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida viene a decir cual ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho, no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica."

Es importante hacer notar que la huelga como derecho Social a la luz de la Teoría Integral tiene una función reivindicatoria de los derechos del proletariado; pues a través de la misma, puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de producción, la cual traería a la vez, la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

En el segundo Congreso del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, se sostuvo, que la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores implícito en la Constitución, desde el momento de que ésta fue elevada a la más alta categoría de Derecho Constitucional.

Es justificable la posibilidad de la coexistencia de la autodefensa de los trabajadores por medio de la huelga frente al Estado ya que "dentro de la Teoría General de la lucha de clase, la huelga, el boicot y el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino una fórmula Jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico."<sup>11</sup>

La huelga al quedar plasmada dentro de nuestro marco Constitucional, se configuró como un instrumento para la autodefensa de la clase trabajadora para evitar su explotación, en consecuencia se trata de un Derecho Socio-Económico que no solamente trata de equilibrar las injusticias del orden social

---

<sup>10</sup> Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917.

<sup>11</sup> Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga. Edición Botas. Pág. 135.

y económico, sino que trata de reivindicar lo que por derecho corresponde a la clase obrera (la plusvalía) mediante la socialización del Capital.

#### **4.—LA HUELGA PROFESIONAL**

Desde el momento en que se promulgó la Constitución de 1917, los sindicatos ejercitaron el derecho de huelga, de acuerdo con las decisiones políticas de éste Ordenamiento Legal.<sup>42</sup> Aunque muchos movimientos huelguísticos no se desarrollaron en un remanso de tranquilidad, como sucedió con las huelgas de los trabajadores poblanos contra los patrones de la Industria Textil y la de los obreros de la Fábrica de "Hilados y Bonetería, La Abeja" (que duro cincuenta y dos días); ambas huelgas fueron duramente atropelladas provocando la agitación y angustia obrera.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, determina lo que es el acto Jurídico de la huelga, en su Artículo 440, que a la letra dice:

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

De igual manera en su Artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta:

"Para los efectos de éste título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

Los objetivos de las uniones de trabajadores se han concentrado alrededor de dos caminos que ataque contra el Capital;

Las cuestiones de interés inmediato, tales como los acuerdos acerca de los salarios, que son arreglados mediante con-

---

<sup>42</sup> Ob. Cit. Pág. 145.

tratos colectivos de trabajo; y en último término para acciones más directas como huelgas y boicots.

Nuestras modernas organizaciones de trabajadores seguramente han hecho más que cualquier otro expediente, para adelantar los intereses materiales de las clases trabajadoras y han sido un factor primordial para promover hasta ahora el proteccionismo de la clase trabajadora. Pero este movimiento resulto insatisfactorio para los que no creen en el simple alivio de la miseria del proletariado y esperan, por el contrario, derribar todo el Orden Capitalista Moderno.

Las uniones ortodoxas pretenden principalmente mejorar la suerte de los trabajadores dentro de la Sociedad Industrial Capitalista y aceptar la continuación de dicho orden. Pero muchas uniones desean que las Instituciones Sociales sean controladas por el proletariado y quieren lograr ésta revolución por medios económicos con preferencia a los políticos del socialismo revisionista, tienden a abandonar el tipo de uniones convencionales y a ingresar en movimientos más radicales cuya mayor fuerza radica en el sindicalismo.

No cabe duda que la huelga Profesional es una conquista que puede ser el punto el partida de una nueva época de bienestar que la humanidad debe tratar de alcanzar, para ello las organizaciones de trabajadores se esfuerzan para crear una Sociedad coherente ante la injusticia Social.

No hay que ignorar que el trabajo representa la actividad más noble del hombre; de la cual hay que deducir que su protección constituye una necesidad ineludible, reivindicándolo de sufrimientos, humillaciones e injusticias registradas en la Historia del trabajo.

**CAPITULO II**  
**NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA**



## **CAPITULO II**

### **NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA**

## 1.—NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

Acerca de la naturaleza, hay un gran número de tesis, pero a pesar de los estudios realizados por eminentes juristas, no se ha encontrado una fórmula aceptada válidamente y que se tome ya como un principio general.

Así, para unos la naturaleza jurídica de la huelga es un hecho, para otros en cambio, es considerada como un acto jurídico. Hecho en cuanto a la suspensión de las labores y acto en cuanto a su forma y procedimiento.

Anotaremos a continuación lo que es un acto y un hecho jurídicos, para varios autores.

El maestro Rafael de Pina en su diccionario jurídico nos da las siguientes definiciones:

**ACTO JURIDICO.**—Manifestación de la voluntad humana susceptible de producir efectos jurídicos.

**HECHO JURIDICO.**—“Acontecimiento independiente de la voluntad humana susceptible de producir efectos en el campo del derecho.

El acto jurídico para que produzca efecto, además de la capacidad para realizarlo, es preciso que se verifique de acuerdo con los requisitos legales previamente establecidos para el caso”.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Omeda Enciclopedia, Tomo I. Pág. 144.

ACTO JURIDICO.—Desde el punto de vista jurídico se denomina así toda acción humana que influye de algún modo en una relación jurídica. Para tener un valor en relación con el derecho, ha de consistir en una acción humana voluntaria y en ocasiones no voluntarias, pero que produce efectos en la esfera jurídica (ejemplo; no es un acto "voluntario" del patrón el accidente que en su trabajo sufre un obrero. Pero hay sin embargo una obligación de asumir el riesgo).

Son elementos del acto jurídico los siguientes:

- a) La declaración de la voluntad.
- b) El fin a la condición exigida por la ley para la actuación eficaz de la voluntad lo cual también se llama causa.
- c) Que esta causa sea admitida como lícita por las normas objetivas; y
- d) Que el acto desenvuelva en las formas que para su efectividad jurídica determina la Ley.

Julián Bonecasse, citado por Mario De la Cueva, afirma que el término "hecho jurídico" tiene un sentido general y uno específico de manera que aquel género que comprende como especie el segundo, o sea el acto jurídico.<sup>41</sup> El sentido general, consiste en un suceso, actividad humana de la que se deriva una situación jurídica general y permanente. En el sentido específico; hay manifestación de la voluntad es un acontecimiento puramente material como por ejemplo el nacimiento.

Acto Jurídico.—"Es una manifestación de la voluntad que puede ser engendrada por una o varias personas y puede tener como consecuencia actuaciones jurídicas permanentes y generales o un efecto de derecho limitado y referido a la formación y modificación o extensión de una relación de derecho".<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Cueva Mario De La. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Pág. 767.

<sup>42</sup> Ob. Cit. Pág. 760.

Respecto al cambio o "transito" como él dice, de la huelga de hecho a acto jurídico, sus apreciaciones son correctas, pues aunque en ciertas ocasiones en las empresas las labores llegaban a suspenderse totalmente, ya sea, porque había solidaridad o por otra razón eso era sólo una cuestión de hecho sin efectos jurídicos, lo que actualmente no ocurre, pues la huelga produce como efectos los buscados por los trabajadores; como es la suspensión de labores, pero debidamente fundada.

La evolución histórica de la huelga ha pasado por varias etapas; sanción, tolerancia y justificación jurídica, respecto de esta última, el abogado Berger, citado por el maestro de la Cueva, dice: "El derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo en sus aspectos positivo y negativo, el hombre por lo tanto, no puede ser obligado a trabajar si se le hubiere comprometido o faltado a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para obligar a trabajar, ni puede ser castigada por negarse a cumplir un contrato".<sup>46</sup>

Y así Berger basándose en las declaraciones del hombre de una manera especial, concluye diciendo que lo que puede con él una persona, puede efectuarlo diez o cien, y no se entiende la razón de que la falta concomitante de cien contratos de trabajo transformen el hecho en un delito. De este modo en un principio la huelga se considera como un hecho y cuando se llega a su justificación es tratada como un derecho negativo de no trabajar (Art. 5o. Const.), produciendo consecuencias que los trabajadores no querían ni deseaban, ellos anhelaban solamente la suspensión total o al menos parcial para buscar, presionando al patrón el equilibrio económico pero desgraciadamente los efectos eran otros, casi siempre de carácter Civil, porque este era el derecho que regulaba las relaciones de los trabajadores y el patrón; así por ejemplo, en el caso de que se presentaba una huelga, no era tomada como tal, sino como incumplimiento de obligación y el patrón pedía

---

<sup>46</sup> Ob. Cit. Pág. 761.

la rescisión del contrato o al menos del pacto que hubiesen celebrado y sólo contestaba con pequeñas indemnizaciones por los daños.

Al elevarse la huelga a la categoría de acto jurídico, se supone que existe una reglamentación a la que debe sujetarse, es decir, reunir los requisitos de forma y de fondo necesarios previstos en la ley, pues se supone que todo derecho debe estar reglamentado. El hecho de haber creado una reglamentación legal de la huelga, ha sido también objeto de críticas, pues hay quien sostiene que su reglamentación restringe el libre ejercicio de la huelga. Pero en nuestro derecho ya nada impide la realización de las huelgas y "en ningún caso se podrá ejercer coacción sobre los trabajadores, para obligarlos a trabajar ni sancionarlos por la justicia penal".<sup>47</sup> Criterio observado por la mayoría de los tratadistas de derecho, que en cierta forma se ponía en oposición con lo dictado por el Artículo 262 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 al hablar de sanciones penales; pero afortunadamente ese criterio desapareció en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

La huelga se considera como una situación de hecho y derecho. La huelga se puede considerar como una situación de hecho por lo siguiente; por que todos los trabajadores tienen libertad para trabajar o no cuando quieran y por el motivo que quieran. Y se considera como una situación de derecho puesto que se encuentra debidamente tipificada y como consecuencia de una legislación se la considera como un derecho colectivo resultado del acuerdo, coalición de la mayoría de los trabajadores, sin lo cual carece de validez.<sup>48</sup>

## **2.—CONCEPTO DE HUELGA**

El concepto de huelga, ha variado en el tiempo; a través del devenir histórico, la huelga ha atravesado por distintas

---

<sup>47</sup> Ob. Cit. Pág. 768.

<sup>48</sup> Castorena J. Jesús. Manuel de Derecho Obrero. Pág. 310.

épocas, siempre significando una suspensión de trabajo, lo único que ha variado son las circunstancias en las que ha aparecido esa suspensión.

En un principio la huelga no se llega a justificar sino por el contrario, se considera un delito, esta es la época o etapa de prohibición; después con las ideas del derecho natural y el liberalismo económico se tolera, sin que se dejara en ningún momento de buscar su justificación constituyendo esta la segunda etapa; hasta que finalmente se le ha elevado a la categoría de derecho protegido constitucionalmente.

Precediendo a la exposición de la definición legal contenida en el Artículo 440 de la Ley Federal del trabajo de 1970, se mencionarán algunas definiciones de huelga, vertidas por varios autores; para así obtener una mejor comprensión de esta institución.

Lógicamente no existe una única definición de la huelga, las diferencias sin embargo no son de gran importancia, es más como habremos de notar adelante, ya que todos los autores coinciden en que la huelga entraña, la paralización de las labores y como consecuencia la suspensión del trabajo.

Entre las definiciones de tratadistas extranjeros encontramos la de Hueck y Nipperdey:

“La huelga, es la suspensión conjunta y sistemática 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”.<sup>49</sup>

Porrás López apoya la citada definición porque dice que es la más próxima a nuestra realidad social e interpreta más fielmente el sentir de los trabajadores.<sup>50</sup>

Walter Kaskel, dice: “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”.

---

<sup>49</sup> Hueck y Nipperdey. Compendio de Derecho del Trabajo. Pág. 408.

<sup>50</sup> Porrás López A. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 406.

Dentro de nuestra legislación Mario De la Cueva dice: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obrera para suspender las labores de las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y patrón".<sup>51</sup>

Nicolás Pizarro Suárez ha definido la huelga de la siguiente manera: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, o acuerdo de un grupo de trabajadores para defender sus intereses comunes, que tienen por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital".<sup>52</sup>

Para el Dr. Alberto Trueba Urbina la huelga es: "Un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajador, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical, para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera".<sup>53</sup>

Jesús Castorena define a la huelga "como la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propios, o ajenas de una colectividad de trabajadores".<sup>54</sup>

A continuación nos concretamos únicamente a los conceptos que nos han dado nuestras dos Leyes Laborales de 1931 y 1970 y que son las siguientes:

---

<sup>51</sup> Cueva Mario De La. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 787

<sup>52</sup> Pizarro Suárez Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. Pág. 40.

<sup>53</sup> Trueba Urbina Alberto. Tratado Teórico. Pág. 84.

<sup>54</sup> Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Primera Edición, 1949.

LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO DE 1931

NUEVA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO DE 1970

En su Artículo 259 decía:

En el Artículo 440 dice:

ART. 259.—“HUELGA ES LA SUSPENSION LEGAL Y TEMPORAL DEL TRABAJO COMO RESULTADO DE UNA COALICION DE TRABAJADORES”.

ART. 440.—“HUELGA ES LA SUSPENSION TEMPORAL DEL TRABAJO LLEVADO A CABO POR UNA COALICION DE TRABAJADORES”.

ANALISIS DE SUS ELEMENTOS.—Estos dos conceptos

varían en cuanto a su redacción, pero no en cuanto a sus elementos esenciales, que a continuación se analizan:

A).—SUSPENSION.—Desde luego en los dos conceptos se utiliza este elemento, porque si no hay suspensión de labores, no hay huelga. Esta es la esencia y el hecho donde radica toda la fuerza de la huelga ya que no cabe la posibilidad de una huelga en la cual los trabajadores sigan desempeñando normalmente sus labores, como el caso de las pretendidas huelgas en que el gobierno requisó la empresa y ésta sigue funcionando normalmente. (Teléfonos de México por ejemplo). Así lo ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su TESIS: “La huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo al no prestarles a sus patrones los servicios convenidos, o en otras palabras, es la cesación absoluta de actividades de una factoría o un sitio de trabajo, por parte de los obreros” (1134/45/2a. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería y Coags. 29 de agosto de 1945).<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo. Edic. II. México, D. F. 1963. Pág. 299.



LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO DE 1931

NUEVA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO DE 1970

En su Artículo 259 decía:

En el Artículo 440 dice:

ART. 259.—“HUELGA ES LA SUSPENSION LEGAL Y TEMPORAL DEL TRABAJO COMO RESULTADO DE UNA COALICION DE TRABAJADORES”.

ART. 440.—“HUELGA ES LA SUSPENSION TEMPORAL DEL TRABAJO LLEVADO A CABO POR UNA COALICION DE TRABAJADORES”.

ANALISIS DE SUS ELEMENTOS.—Estos dos conceptos

varían en cuanto a su redacción, pero no en cuanto a sus elementos esenciales, que a continuación se analizan:

A).—SUSPENSION.—Desde luego en los dos conceptos se utiliza este elemento, porque si no hay suspensión de labores, no hay huelga. Esta es la esencia y el hecho donde radica toda la fuerza de la huelga ya que no cabe la posibilidad de una huelga en la cual los trabajadores sigan desempeñando normalmente sus labores, como el caso de las pretendidas huelgas en que el gobierno requisó la empresa y ésta sigue funcionando normalmente. (Teléfonos de México por ejemplo). Así lo ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su TESIS: “La huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo al no prestarles a sus patrones los servicios convenidos, o en otras palabras, es la cesación absoluta de actividades de una factoría o un sitio de trabajo, por parte de los obreros” (1134/45/2a. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería y Coags. 29 de agosto de 1945).<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Edic. II. México, D. F. 1963. Pág. 299.

Por lo demás, como dice Eduardo Couture: "No parece necesario insistir al respecto, porque nadie duda que huelga y trabajo resultan términos antinómicos quien presta un trabajo no está en huelga, y quien se haya en huelga, no trabaja."<sup>56</sup>

B).—LEGAL.—La palabra legal no estaba incluida en la primitiva redacción del Artículo 259, de la ley de 1931, como tampoco lo está en el Artículo 440 de la Ley vigente. Esta palabra fue incluida en la anterior Ley, como consecuencia de la reforma de 29 de Marzo de 1941; y la razón de esta adición fue la serie de huelgas "de hecho" que se desataron en México, huelgas que no cumplían con los requisitos legales.

Como acto jurídico, la huelga para ser válida requiere de la observancia de un conjunto de requisitos, sin los cuales dicho acto es inexistente o ilícito.

Pues bien, la huelga no podía escapar a esa regla; por ello; lo que hizo la adición fue especificar, enfáticamente que, "o cumplía con los requisitos de ley o no era acto jurídico existente y válido, y por tanto, dicha suspensión no sería protegida por el orden jurídico, sino por el contrario, declarada legalmente inexistente o ilícita.

El Artículo 440 de la Nueva Ley, no incluye el elemento legal, sin embargo, lo encontramos claramente en el Artículo 447, que a la letra dice:

Art. 447.—LA HUELGA ES CAUSA LEGAL de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure".

C).—TEMPORAL.—Esto quiere decir que las labores se interumpen pero no se terminan. Si las relaciones de trabajo se terminan, la finalidad misma de la huelga, que es reanu-

---

<sup>56</sup> Couture Eduardo J. La Huelga. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe Argentina. 1951. Tomo III. Pág. 299.

dar las labores una vez logrado el propósito, se volverá imposible.

Don Ernesto Krotoschin ya ha dicho; "fuera de un contrato de trabajo no se puede estar en huelga, ya que huelga implica precisamente la idea de incumplimiento, de un contrato laboral. La intención de un trabajador en huelga debe ser necesariamente la de volver al trabajo cuando la finalidad perseguida se haya logrado o se haya vuelto imposible; la huelga es sólo un compás de espera y por eso la ley hace bien en llamarle precisamente suspensión".

D).—COALICION.—Si bien es cierto que los Artículos: 259 y 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 respectivamente dicen:

ART. 259		ART. 440
DE LA LEY DE 1931	Y	DE LA LEY VIGENTE
	Dicen:	DE 1970

Que huelga es el "RESULTADO DE UNA COALICION"

Que huelga es la... "LLEVADA A CABO POR UNA COALICION..."

También es cierto que los Artículos:

258 SEGUNDO PARRAFO		441 DE LA LEY VIGENTE
DE LA LEY DE 1931	Y	DE 1970
	Dicen:	

Art. 258 "... Para efectos de este título, el Sindicato de Trabajadores es una coalición permanente<sup>5</sup>".

Art. 441 "Para los efectos de éste Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

O sea que tanto la coalición como el sindicato pueden legalmente ir a la huelga siempre que cuenten con la mayoría de los obreros entre sindicalizados y no sindicalizados.

### 3.—LA HUELGA EN LA DOCTRINA MEXICANA

Para poder puntualizar desde el punto de vista Doctrinario, es preciso remontarse al concepto del Jurista Hispano Alejandro Gallat quien manifiesta: "que por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concentrada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales gubernamentales u otras."<sup>57</sup>

Respecto al Derecho Mexicano del Trabajo el Maestro Mario De la Cueva nos dice: "La Huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras, para suspender las labores en las empresas, previa observación de las formalidades legales para obtener el equilibrio a los intereses colectivos de trabajadores o patrones".<sup>58</sup> El mismo autor nos dice: "naturalmente no existe una sola definición de la huelga, las diferencias sin embargo no son importantes. Las legislaciones extranjeras salvo algunos pueblos de la América Latina no ofrecen definición precisamente porque no han reglamentado el ejercicio del Derecho de Huelga".<sup>59</sup>

"El Maestro Jesús Castorena nos dice: "La huelga se define como la acción colectiva y concentrada de los trabajadores, para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo".<sup>60</sup>

El Maestro Alberto Trueba Urbina en el Tercer Congreso de Trabajo y Previsión Social, efectuado los días diecinueve, al veinticinco de julio de 1949, en esta Ciudad dijo: "La

---

<sup>57</sup> Gallat Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Pág. 15.

<sup>58</sup> Cueva Mario De La. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Edición Porrúa. S. A. 1966. Pág. 780.

<sup>59</sup> Ob. Cit. Pág. 783.

<sup>60</sup> Castorena Jesús. Derecho Obrero. Pág. 595.

<sup>61</sup> Memorias del Congreso Mexicano del Derecho del Trabajo y Previsión Social. Pág. 533.

huelga es un derecho de autodefensa de la clase obrera con cartas de Ciudadanía en la vida política mexicana".<sup>61</sup>

El Maestro Armando Porras manifiesta lo siguiente: "La huelga es una manifestación de la lucha de clases en la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por un grupo de obreros, en virtud del derecho de autodefensa". Considero que ésta definición es aceptable sin llegarse a decir que sea perfecta; ya que analizándola se encontraron los elementos que deben delinear tan importante figura Jurídica del derecho del trabajo, tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo ya que se encuentran los siguientes elementos:

A).—La huelga consiste en la suspensión colectiva del trabajo, es decir, el trabajo sólo se interrumpe temporalmente y además para el caso de que exista contrato de trabajo, éste sólo se suspende; no se termina.

B).—La huelga se lleva cabo por un grupo de obreros; naturalmente que no se juzga si se trata de un grupo mayoritario o minoritario de trabajadores. Se refiere además ésta parte de la definición, al Sujeto del Derecho de huelga.

C).—El Derecho de autodefensa no se encuentra únicamente en el Derecho de Huelga, también lo encontramos en otras ramas de la Ciencia Jurídica; como sucede en el Derecho Penal, donde encontramos la legítima defensa de igual modo; en la ciencia procesal al momento de las excepciones, encontramos la autodefensa que opone la parte demandada.<sup>62</sup>

Por lo anteriormente expuesto, nos inclinamos por la exposición del Dr. Trueba Urbina, en el sentido de que la huelga es un derecho de Autodefensa; prueba de ello es que los trabajadores exigen mayores prestaciones a medida que las utilidades de la empresa aumentan, mediante la participación

---

<sup>62</sup> Porras López A. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial J. M. Cajica. Págs. 407 y 408.

de utilidades, ya que las prestaciones de los trabajadores para obtener una mejoría son licitas en cuanto la capacidad económica de la empresa lo permita.

La fracción XVIII del Artículo 123 de nuestra actual constitución, establece que el motivo de la huelga, es el desequilibrio entre el capital y el trabajo; esto significa que cuando las prestaciones que reciben los trabajadores, no están de acuerdo con las utilidades exuberantes de determinada empresa; tienen los mismos, el derecho a solicitar la modificación del Contrato Colectivo, para adquirir mayores prestaciones. En el mencionado Artículo 123 se consagran varios derechos en favor de los trabajadores; por lo que cualquier concepto doctrinario necesariamente tendrá que invocar el elemento de autodefensa del trabajador.

#### **4.—ETAPAS POR LAS QUE ATRAVIEZA LA HUELGA**

Las etapas por las que atravieza la huelga son tres:

- A) —Período de Gestación;
- B) —Período de Pre-Huelga; y
- C) —Período de Huelga Estallada.

A).—PERIODO DE GESTACION.—Este período se desarrolla dentro de la clase trabajadora, o mejor dicho de la coalición obrera sin intervención de ninguna fuerza extraña a los trabajadores, como podría ser el Estado o los empresarios; los obreros que forman un sindicato, determinan los motivos de queja que tienen en contra de su patrón, coordinan su consentimiento para tomar decisiones en común y formulan al patrón sus pretensiones y deciden si dichas pretensiones han de ser causa de suspensión del trabajo. Todos los actos que comprende este período, van encomendados a determinar si se formula o no un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga. Las formalidades del escrito del emplazamiento de huelga, están señaladas en el Artículo 452 de la actual Ley Federal del Tra-

bajo, el cual ordena que se formulen las peticiones, se anuncie el propósito de ir a la huelga; y expresarse concretamente el objeto de la misma. Si la huelga es producto de una coalición, el pliego debe ser suscrito por todos los que la componen; y si el promotor es un sindicato, los dirigentes de la asociación profesional, autorizarán con su firma dicho pliego; él cual se puede presentar ante las Autoridades siguientes:

a).—La Junta de Conciliación y Arbitraje.

b).—La Autoridad del Trabajo más próxima; y

c).—La Autoridad política de mayor Jerarquía, cuando en el lugar donde esta ubicado el centro del trabajo o negociación, no exista Junta de Conciliación y Arbitraje.

B).—PERIODO DE PRE-HUELGA.—Este período se inicia desde el momento en que las Autoridades de Trabajo reciben el pliego de peticiones y concluye en el momento anterior a la suspensión de labores.

Las tres partes del período de pre-huelga son:

El planteamiento del problema.

La conciliación (en el caso de que se llegara a ella). Y

La fijación de las medidas de emergencia encaminadas a reducir los posibles daños que se causarán en la empresa.

¿A quien favorece este período?; se puede decir que es favorable para ambas partes, por lo siguiente: para los trabajadores porque se evita que lleguen a un estado psicológico de franca agresividad, que no los conduciría a nada y que por el contrario sería una traba, para un entendimiento; para el patrón, porque son días muy buenos para tratar de llegar a un acuerdo y no cerrar la empresa. Además de que cuando se califique dicha huelga, una de las partes, tendrá la razón, en cambio la otra puede ser que salga afectada seriamente.

En este período encontramos el primer contacto entre las partes del conflicto, aquí interviene el poder público, con el único objeto de mediar en caso de una conciliación, la cual puede ser de dos maneras: La conciliación de instancia que es la que se lleva a efecto ante las Juntas y la cual sufrió un cambio muy importante en nuestra Legislación en el año de 1941; pues antes sólo era un deber potestativo de la Autoridad, es decir, que las partes podían o no acudir a las llamadas de la autoridad, sin embargo en la época moderna, se ha hecho obligatorio para tratar con ello de evitar, tanto las huelgas como los paros. La segunda manera, es el arreglo al que llegan las partes y se llama "arreglo conciliatorio".

La conciliación no supone en forma alguna, una transacción, ya que esto no está previsto en materia laboral, en virtud de que supone una renuncia parcial a los derechos de los trabajadores y sabemos de antemano que éstos son irrenunciables.

Antiguamente en la pre-huelga se admitían las prórrogas, pero fueron suspendidas a causa de que el único perjudicado era el patrón, pues una vez notificado, dejaba de ser dueño y pasaba a ser depositario solamente, por eso que esa etapa de inseguridad, no va de acuerdo con la igualdad que se busca. En caso de que se lleve a cabo esta prórroga deberá hacerse por mutuo acuerdo entre los trabajadores y los patrones, ya que si es sólo una parte la que lo pide, las autoridades, es claro no aceptarán. Pero cuando se trata de un Sindicato que pertenezca a una empresa de servicios públicos, si se podrá prorrogar aún en contra del patrón. Se considera la base de esta prórroga, por el hecho de que los afectados en estos casos son los particulares a quienes se les presta el servicio y que además no son parte del conflicto.

Per lo que respecta a la duración el Artículo 123 Constitucional, expresa, que el pliego de peticiones debe presentarse con diez días de anticipación tratándose de servicios públicos.

---

<sup>61</sup> Ob. Cit. Pág. 38.



A lo que la Ley Federal del Trabajo agregó en su Artículo 452: "Y en todos los demás casos debe darse aviso con seis días de anticipación".<sup>64</sup> En estos preceptos se señala un plazo mínimo y no hay disposición para un plazo máximo. Al respecto Pizarro Suárez, nos dice que el plazo de seis días es anticonstitucional porque en la Constitución sólo se refiere a la huelga en los servicios públicos y como la Ley la fijara menor, considera esto, "una restricción injustificada al Derecho de huelga".<sup>65</sup>

Mario de la Cueva, no sostiene esta tesis, y nos dice que no se tiende a estorbar el derecho de huelga ya que "todo derecho debe ejercerse dentro de ciertos límites los cuales en vez de destruirlo lo defienden y perfilan." Con esta Tesis estoy de acuerdo; ya que si la ley no pusiera un límite a la suspensión de labores los trabajadores siempre estarían con una amenaza constante.

Los efectos jurídicos del período de pre-huelga son:

a).—El patrón emplazado se convierte en depositario de sus bienes sin poder disponer de ellos Art. 453 Ley Federal del Trabajo, siendo sus efectos:

Convierte al patrón en depositario o interventor, con las responsabilidades y atribuciones inherentes a su cargo, para que en caso de existir mala fe, no pueda disponer de ellos; quedando en posibilidad de disponer los derechos de los trabajadores.

Y mantener en *statu quo* jurídico las relaciones obrero-patronales desde la fecha en que se notifique al patrón entregándole el pliego de peticiones hasta el momento de ser calificada la huelga. No se considera a esto como una falta a las garantías constitucionales ya que se hace con el fin de proteger los intereses de las mayorías de los trabajadores. Aunque sería mucho mejor que este procedimiento fuera semejante a las medidas precautorias o la de otorgar fianza.

---

<sup>64</sup> Pizarro Suárez, La Huelga en el Derecho Mexicano. México, D. F. 1938. Pág. 40.

<sup>65</sup> Cueva Mario De la. Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa. Tomo II. México, D. F. Pág. 830.

b).—El patrón que despide a sus trabajadores durante el periodo de pre-huelga da la impresión de que los despidió intencionalmente para efectos de recuento a que se relacione el Artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo. El hecho de que un trabajador, sea despedido en el plazo de pre-huelga, no se le evita con eso, contar como mayoría; pero el problema surge cuando el despido se ha hecho antes de ser entregado el pliego de peticiones, pues ya muchas veces en este tiempo el despido se ha hecho de mala fe, en este caso lo único que pueden hacer los obreros es provocar un incidente en el proceso de calificación y así la junta examinando las pruebas, dirá si tienen o no derecho a contar.

C).—El Artículo 452 fracción III, establece que en este periodo no podrá ser menor de seis días en caso de empresas particulares y diez en caso de servicios públicos. Tomando en cuenta que para los efectos de este Artículo todo los días serán hábiles.

d).—En esta etapa deberá efectuarse una audiencia de conciliación o evenimiento a la cual deberán asistir las partes interesadas, en el conflicto.

C).—PERIODO DE HUELGA ESTALLADA.—El periodo de la huelga estallada, según los Artículos 443 y 447, consiste, en un mero acto de suspensión del trabajo de carácter temporal, que, todo el tiempo que dure, suspende el contrato de trabajo sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen del mismo. Esta situación puede prolongarse indefinidamente hasta que se susciten cuestiones tales como el convenio que celebren los obreros con el patrón, dándola por terminada, si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre, los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; o se pronuncie por la Junta de Conciliación y Arbitraje un laudo que le de fin, siempre y cuando los trabajadores decidan someterse a la jurisdicción de esa autoridad; o finalmente, cuando un árbitro designado conjuntamente por

trabajadores y patrón para tal objeto pronuncie un laudo. Puede así mismo, suscitarse la cuestión de la calificación de la huelga, tendiente a darle fin como consecuencia de su ilicitud o la declaración que constate su inexistencia.

Sólo cuando se presenta alguna de estas circunstancias de carácter eventual, a través de las cuales las autoridades del trabajo puede asumir una intervención activa, el fenómeno de la huelga queda reducido a una mera situación de hecho, jurídicamente tutelada salvo algunas providencias protectoras de los intereses de los trabajadores y el patrón, que tienden a impedir que se afecten los derechos de unos y otros mientras subsista ese estado de cosas.

Para que la suspensión de labores proceda (la huelga), es menester que se llenen los requisitos de fondo y forma, señalados por la Ley y que a continuación se señalan:

### **REQUISITOS DE FONDO**

A).---El objeto de la huelga

B).---La mayoría de los trabajadores huelguistas.

**A).---EL OBJETO DE LA HUELGA.**---De conformidad con el Artículo 123, fracción XVIII de nuestra Carta Fundamental y la Nueva Ley Federal del Trabajo, el objeto de la huelga es el **EQUILIBRIO DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION** y éste se consigue mediante el cumplimiento de lo que dispone el Artículo 450, que señala:

**Art. 450.**---"La huelga deberá tener por objeto".

**I.**---Conseguir el **EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCION**, armonizando los derechos del trabajo con los del capital:

II.—Obtener del patrón la CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EXIGIR SU REVISION al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Tercero del título séptimo:

III.—OBTENER de los patronos la CELEBRACION DEL CONTRATO-LEY Y EXIGIR SU REVISION al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título Séptimo:

IV.—Exigir el CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O DEL CONTRATO-LEY en las empresas o establecimientos en que hubiesen sido violados:

V.—Exigir el CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PARTICIPACION DE UTILIDADES; Y

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

a).—EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION. La fase equilibrio entre los factores de la producción, ha dado origen a innumerables polémicas, por su interpretación social y Jurídica; ya que en esta frase se encierra toda la doctrina del Derecho del Trabajo y es la base para resolver la controversia universal que existe entre el capital y el trabajo. Así al razonar acerca de este equilibrio, no sólo nos vamos a someter al ajuste interno de una empresa determinada, sino que se deben analizar también los fenómenos económicos exteriores del país, ya que estos ejercen en un momento dado, una gran presión sobre el ya citado equilibrio (ejemplo el alza y baja de la moneda de un país. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje formuló, la siguiente tesis: “Que la huelga será procedente cuando se rompa el equilibrio entre el patrón y el trabajador, no cuando el desequilibrio sea de carácter general”. Nosotros no estamos de acuerdo con esta tesis, por lo

expuesto en el párrafo anterior y es que se deben tomar en cuenta los factores exteriores".<sup>66</sup>

La fracción III, del Artículo 450 de la Ley, es una copia de la fracción XVIII, de la Constitución en su Artículo 123, y a mi modo de ver, es un error que la ley secundaria, no reglamenta a la Constitución y solamente la copia pues se supone que su objeto es la reglamentación y explicación. El Maestro Armando Porras López, nos menciona tocante a este punto, que la Revolución Mexicana, fue un pequeño movimiento burgués y la Constitución de 1917 representa su consolidación. Por lo tanto, considera lógico interpretar que los factores de la producción son: el capital, el trabajo y además la tierra, siguiendo la división clásica de la economía burguesa.<sup>67</sup>

Es importante aclarar que el desequilibrio económico es consecuencia de diversos fenómenos que se originaran dentro de la sociedad, siendo de carácter general y no sólo interno. El Maestro Alberto Trueba Urbina afirma:

"Qué el desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos que se producen en el seno de la colectividad, repercute concretamente en la misma,

b).—CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.—Por una parte, el Artículo 460, fracción II, de la nueva Ley, señala como objeto de la huelga la celebración del contrato colectivo de trabajo y por la otra, el Artículo 387 del ordenamiento citado, dice:

Art. 387. "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción".<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Cueva Mario De la. Ob. Cit. Pág. 778.

<sup>67</sup> Porras López Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 410.

<sup>68</sup> Trueba Urbina Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. México, D. F. 1965. Pág. 488.

Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Artículo 450".

Durante la vigencia de ley anterior, al emplazarse a huelga a una empresa con el fin de celebración del contrato colectivo de trabajo, contestaban mañosamente a los trabajadores que estaba conforme, aunque después no aceptaban el proyecto de contratación, para alegar que la huelga era inexistente. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el 13 de Marzo de 1935 sostuvo la tesis que en lo conducente dice:

"...es cierto igualmente, que la compañía Harinera del Golfo, S. A., declaró no negarse a firmar un contrato colectivo de Trabajo, pero de lo expuesto por ella se desprende que no hay tal aceptación por cuanto debe estimarse ésta, la aceptación o negación sobre una base positiva que en ese caso el proyecto del contrato colectivo de trabajo ofrecido por la Unión actora en su pliego de peticiones y en esa virtud, debe estimarse que se ha acreditado como objeto del movimiento de huelga declarada por la Unión Sindical de Trabajadores de la Compañía Harinera del Golfo, S. A., el de pedir la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo".<sup>69</sup>

Respecto a la revisión del Contrato Colectivo de la misma fracción II del Artículo 450 de la Ley vigente establece en lo conducente:

... "Y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título Séptimo".

El Capítulo Cuarto del Título Séptimo señala en los Artículos relativos a la revisión del contrato colectivo de trabajo lo siguiente:

Art. 397.—El Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 399.

---

<sup>69</sup> Ob. Cit. Pág. 490.

Art. 398.—En la revisión de contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 400.—Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del Artículo 399, o no se ejercitó en el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La Corte ha sostenido en relación con la revisión del contrato colectivo, interpretando los Artículos de la antigua ley, la siguiente tesis:

"La Fracción citada (III del Artículo 260), establece que la huelga deberá tener por objeto exigir la revisión en su caso, del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la ley establece, debiendo entenderse, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surgan con sus patrones, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir no sólo la conformidad del patrono con que se revise el contrato, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiera llegado a un arreglo, pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisfase con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato se haría nugatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico. Establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr por ese camino la substitución de las cláusulas es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios, ya que la fracción I del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo previene que en el contrato colectivo se fijará el monto de los salarios, por lo que faltando esta cláusula, no existe el contrato colectivo de trabajo ni puede decirse que hay obtenido la revisión del que se hubiere pactado".<sup>70</sup>

De lo anterior se desprende que no basta con que el patrón esté dispuesto a revisarlo, sino que en realidad lo haga y llegue a firmarlo.

Considero que el objeto que se persigue en la fracción segunda del Artículo 450 del ordenamiento en vigor es de carácter económico, ya que tienen por objeto establecer nuevas condiciones de trabajo.

C).—CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO LEY.—La fracción tercera del precepto en estudio, nos dice: obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir

---

<sup>70</sup> Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV. Pág. 288.



su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo del Título Séptimo.

En el mismo capítulo en el Artículo 471, nos señala:

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

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

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

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

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

remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

El Maestro Trueba Urbina, en nuestra opinión con buen tino, nos indica que la Nueva Ley Federal del Trabajo señala los mismos objetos de la huelga que mencionaba la antigua ley con excepción de la fracción V, ya que la celebración y revisión del Contrato-Ley, se podría llevar a cabo durante la vigencia de la antigua ley.<sup>71</sup> El nuevo ordenamiento guarda una mejor armonía que la contenida en la ley de 1931.

d).—CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O DEL CONTRATO-LEY; el contrato colectivo de trabajo o contrato-ley presupone el equilibrio de los factores de la producción y de ahí que la ley autorice a la procedencia de la huelga para la celebración del contrato colectivo laboral.

Si las partes, y específicamente la empresa, no cumple con lo pactado, si la empresa viola y, en consecuencia, no cumple con el contenido de la cláusula del contrato, es natural que se piense que ese desequilibrio de los factores de la producción se rompe, por lo tanto, la procedencia de la huelga es perfectamente legal.<sup>72</sup>

e).—CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PARTICIPACION DE UTILIDADES.—La fracción quinta del Artículo 450 del nuevo ordenamiento nos señala cual es el nuevo objeto de la Huelga: Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

El Doctor Trueba Urbina nos dice:

"...El nuevo objeto de la huelga se justifica por si mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de las utilidades por parte de las empresas; de modo que los sindicatos o los trabajadores coli-

---

<sup>71</sup> Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit. Pág. 487.

<sup>72</sup> Porrás López A. Derecho Procesal del Trabajo, Puebla, Pue. Pág. 419.

gados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga, Independiente de las normas fundamentales sobre participación de utilidades de la fracción IX del apartado "A" del Artículo 123 Constitucionales, cuya violación es causa Justificada de huelga, también lo es el cumplimiento de los Artículos 117 a 130, así como del 575 al 590 reglamentan el mencionado precepto Constitucional".<sup>73</sup>

f).—LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.—Finalmente la fracción VI del Artículo 450, determina lo siguiente: "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores". Dicha fracción no señala las huelgas por solidaridad que son aquellas en donde las empresas no están obligadas a pagar los salarios caídos durante este tipo de huelgas, a las que en ocasiones se les ha tachado de Inconstitucionales, como lo hace Castorena al suponer la siguiente pregunta. ¿Cabe la huelga por solidaridad dentro de las prescripciones de la fracción XVIII del Artículo 123 constitucional?, se puede afirmar que si es constitucional, ya que tiene por objeto apoyar una huelga lícita, y como esta tiende a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y armonizar los derechos del trabajo y el capital, y este es un fundamento constitucional, así lo será aquella. Quiere decir esto que en la Constitución, no se le señaló un objeto preciso a la huelga por la solidaridad pero es indispensable, opinamos, que lo tenga, ya que si el Artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VI la acepta, y ese es el reglamentario de la Constitución, no tenemos duda de su constitucionalidad.

La finalidad de la huelga por solidaridad, es hacer que los patrones afectados por ella, hagan presión sobre el patrón afectado directamente, para que acepten las peticiones expresadas, ya que su finalidad, no es resolver conflictos entre obreros y patrones, sino testimoniar solidaridad y simpatía hacia

---

<sup>73</sup> Trueba Urbina A. y Trueba Barrera J. Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. 1971.

otro grupo de trabajadores que se encuentran en conflicto con la empresa a que pertenecen. La Huelga solidaria es subsidiaria de una principal, y es por ese mismo carácter que al finalizar una finalice también la otra.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, nos señala que la Suprema Corte ha declarado la Constitucionalidad de la huelga por solidaridad, basándose para ello en la siguiente ejecutoria: "...la fracción XVIII del Artículo 123 debe interpretarse en el sentido de que sólo debe protegerse, una huelga cuando ésta tenga por objeto el que se expresa en el Artículo 260 de la Ley, pues sería absurdo proteger un movimiento que tuviera una finalidad distinta de lo antes expresado, pues toda cesación de trabajo implica necesariamente ciertos trastornos en la economía nacional, de los cuales se justifican únicamente en los casos que expresa el Artículo 260 ya mencionado).<sup>74</sup>

B).—LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS.—La existencia de una mayoría huelguista es el segundo requisito de fondo señalados por la Ley, en su Artículo 421, fracción segunda, nos dice:

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

La huelga es la facultad legal de suspender las labores en una empresa, pero este derecho puede únicamente corresponder a las mayorías en razón esencialmente, de los principios democráticos, pues sería absurdo que las minorías impusieran su voluntad a las mayorías.

---

<sup>74</sup> Trueba Urbina Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México, D. F. D. F. Pág. 492.

Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y trabajadores libres.<sup>75</sup>

En la nueva Ley, por primera vez, se reglamenta el recuento de los trabajadores y excluye de él a los de confianza por su identificación con el patrón.<sup>76</sup>

El Artículo 462 de la ley nos dice:

“Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observan las normas siguientes:

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

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

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

IV.—Se tomará, en consideración únicamente los votos de los que concurran al recuento; y

V.—Las objeciones de los trabajadores que concurran al recuento, deberá hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una Audiencia de Ofrecimiento y Rendición de Pruebas”.

---

<sup>75</sup> Cueva Mario De la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México, D. F. Pág. 802.

<sup>76</sup> Trueba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada. Pág. 185.

Del anterior precepto también se aprecia, que no se computará el voto de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo después de la fecha de presentación del escrito del emplazamiento de huelga, ya que de lo contrario los patrones podrían contratar trabajadores con fines para hechar abajo una huelga. Asimismo, el mencionado precepto establece que serán considerados trabajadores de la empresa, los que hayan sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

El momento en que debe existir la mayoría es después de que estalle la huelga, es decir, una vez de que las labores fueran suspendidas.

### **REQUISITOS DE FORMA**

Estos requisitos se encuentran establecidos en el Artículo 451 de la nueva Ley Federal del Trabajo y en relación con el Artículo 452, que establecen:

Art. 451.—Para suspender los trabajos se requiere: previamente los requisitos señalados en el Artículo siguiente.

Art. 452.—El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

Frac. I.—Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se enunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechos y se expresará concretamente el objeto de la misma;

II.—Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicadas en lugar distinto al que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La Autoridad que haga el em-

plazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

Es de observarse que el Artículo 265 de la Ley antigua exigía que citará la fracción del Artículo 260 del mismo ordenamiento.

Estos son los requisitos previos que deben satisfacerse antes de la suspensión de labores, y la Junta de Conciliación y Arbitraje interviene con el fin de formar antecedentes o constituir pruebas del mismo para el caso de que intervengan en el ejercicio de su función jurisdiccional en lo que se refiere a la calificación procesal de las huelgas.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción segunda del Artículo 452, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes:

1.—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.

2.—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 las mismas se encuentren instalados.

Estos efectos tienen como finalidad proteger a los obreros, para evitar que los patrones de mala fe puedan disponer

indebidamente de sus bienes, quedando insolventes, y por ende burlados los derechos de los trabajadores, quienes no sólo resultarían privados de obtener lo que en justicia reclaman, sino que en muchas ocasiones podrán perder la fuente de trabajo.<sup>77</sup>

## 5.—SUJETOS DE LA HUELGA

Los sujetos de la huelga en México, han cambiado conforme al tiempo y a las ideas existentes en las determinadas épocas respecto al cariz que se le da tanto al Derecho en general como a la huelga en particular es decir no han sido desde el punto de vista jurídico las mismas en el tiempo. Se dice esto porque conforme al criterio existente en el siglo pasado, nos percatamos que las ideas arraigadas eran de carácter, individual cien por ciento, dada la falta de relevancia del derecho social propiamente dicho, pues como es sabido en esta época el Estado y el Derecho, protegían únicamente a las personas individualmente. Además tomando como fundamentación la idea de que en los hombres existe una libertad innata en todos los órdenes; esto es la llamada "fuente natural" hacía ser independiente al individuo, a esto se le conoce como la doctrina (individualista). Liberal de la época, así lo expone Mario de la Cueva, "La huelga era la suma de derechos individuales, pero no tenía existencia propia".

Sin embargo, a medida que avanza el tiempo, las necesidades de los individuos y del país en general, aumentan, fomentando a que se toma en cuenta no a la persona sola, aislada; que era lo que se estaba haciendo; si no que se le da una marcada importancia al grupo social dada la inminente presión que ese grupo ya dejaba sentir, apareciendo así la necesidad de adecuar el orden jurídico a las exigencias del grupo. De este modo surge así la aparición de los derechos sociales como garantías Constitucionales que debido a los grandes movimientos de las clases bajas o económicamente débiles en la lucha por

---

<sup>77</sup> Ob. Cit. Págs. 501 y 504.



su igualdad, se hacen visibles en la Constitución de 1917 en la cual se da una marcada importancia a las garantías sociales que son las que ven a la Nación, en todo su conjunto a todo el conglomerado de individuos, a diferencia de las individuales que como su nombre lo indica, toman al individuo en particular.

Por lo que respecta al fundamento social, no dice el Maestro Mario de la Cueva: "El fundamento social de la huelga es la necesidad de las mayorías obreras cuya realidad social es indudable, para suspender el trabajo en la Empresa como consecuencia de la injusticia del orden jurídico y entre tanto se corrige". Por lo tanto el Derecho Laboral es el máximo exponente de esa garantías ya que en él se establecen los preceptos que han de venir a beneficiar las relaciones entre el trabajo y el capital.

No se debe tomar al Derecho del Trabajo como sinónimo del Derecho Social, ya que el primero es una norma fundamental debidamente reglamentada o sea el Artículo 123 de la Constitución, en cambio el segundo no ha alcanzado esa reglamentación.

Ahora lo que interesa saber con el cambio sufrido en nuestra sociedad es: ¿Quiénes son los sujetos de la Huelga? Los sujetos de las huelgas serán; las mayorías obreras tomadas como coaliciones, así lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 440 que dice:

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

La misma Ley en su Artículo 441 al decirnos que "para los efectos de la misma, los Sindicatos serán coaliciones permanentes".

Estos Artículos son sinónimos ya que ambos son el acuerdo de voluntades en forma individual, para conseguir mejoras a los intereses colectivos.

Al analizar el aspecto mayoría de los trabajadores, nos encontramos con varios problemas, como son a saber: ¿Quiénes son mayoría?; o que obreros representan esa mayoría; en que momento debe existir y en caso de ser dos o más em-

presas, si es necesaria una mayoría total o cada una debe llenar el requisito.

Respecto del primer punto anotaremos que el hecho de que la huelga no haga mención de trabajadores sindicalizados y libres, se debe, a que por ella se entiende un derecho sindical, y cada una de las clases trabajadoras, son los empleados de confianza, trabajadores eventuales, y los despedidos antes de iniciarse el movimiento.

La mayoría de los trabajadores debe existir, en la tercera etapa o sea la huelga estallada, cuando se lleva a cabo el recuento para iniciar, la calificación. Aunque se supone de antemano que desde que se inicia el movimiento hay unión entre los trabajadores. Y el hecho de que la mayoría exista hasta una vez que la huelga ha estallado, se debe a que muchas veces los trabajadores por miedo a represalias del patrón, se abstendrían de ir a favor de la huelga; en cambio una vez estallada, se sienten apoyados y dan a conocer su sentir. La ley no autoriza el recuento de los trabajadores antes de la suspensión de labores, ni el Artículo 450 ni el 451 de la Ley, contienen en ninguna de sus fracciones la necesidad de un recuento previo. Además la Jurisprudencia y la Doctrina sólo piden la comprobación de la mayoría en la tercera etapa. Ahora bien, tomando como titular del derecho de huelga a la mayoría obrera, uniéndonos al criterio de Mario de la Cueva, se afirma que si sólo se trata de una empresa ésta mayoría, será, la mitad más uno, pero en caso de que afecte a dos o más negociaciones no será suficiente con la mayoría del total de los trabajadores sino que esa mayoría debe existir en cada una de ellas. Con la huelga, lo que se produce es la suspensión de labores y no la percepción de salarios, y en caso de que aceptara la mayoría total, habría empresas en las que se estaría a lo que la minoría decidiera, siendo este un principio antidemocrático.<sup>78</sup>

La mayoría obrera, se convierte en minoría. Es decir que muchas veces cuando ya ha estallado el movimiento, los tra-

---

<sup>78</sup> Cueva Mario De la Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 836.

bajadores cambian de parecer y retiran su apoyo. Entonces deja de existir la mayoría y como consecuencia la falta de uno de los requisitos de esencia que trae como resultado la terminación de la huelga.

Serán incluidos para el recuento, a fin de determinar la mayoría en la huelga: Los trabajadores que hayan sido despedidos después de haber planteado el problema, porque se supone que existió mala fe; y los trabajadores a los que se les aplique la cláusula de exclusión. No serán incluidos para el recuento a fin de determinar la mayoría en la huelga: Los trabajadores contratados una vez que el problema ha sido resuelto; y un promedio inferior a la mitad menos uno en el recuento.

Acerca de la minoría obrera, es importante aclarar que no pueden efectuar ningún acto que sea en perjuicio del derecho de la mayoría.

Mayoría será el 50% más uno de los trabajadores. ¿Pero es necesario que la mayoría esté sindicalizada? A lo que respondemos negativamente basándose para ello en la propia Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo en las cuales se otorga el derecho a la huelga a todos los trabajadores.

Fracción XVIII de la Constitución "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

Artículo 451.—Para suspender los trabajos se requiere... Fracción II: Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

El Artículo 358 de la citada Ley Federal del Trabajo dice que: A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

El hecho de que el Sindicato sea considerado como coalición permanente y ésta sea la base de la huelga no autoriza para afirmar que toda huelga sea obligadamente declarada por un Sindicato. Analisándose a continuación cuando el Sindicato es el sujeto del derecho de huelga, y esto será refiriéndonos a los Artículos 386, 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo,

por que a ellos se encuentra la base para la celebración cumplimiento y revisión, del contrato.

Los citados Artículos se refieren a lo que es un contrato colectivo de trabajo y que son los Sindicatos los únicos que como coalición obrera, pueden celebrarlos y por consiguiente emplazar a huelga.

Y aunque no hay una objeción a la realización de la multitudinaria huelga como una cuestión de hecho concluimos que ésta sólo podrá ser realizada o llevada a efecto como acto Jurídico de una manera legítima por un sindicato o coalición.

**PERSONAS QUE PUEDEN SER O NO SER SUJETOS DE HUELGA.**—Al hablar de la mayoría de los trabajadores, se mencionaron las personas que no la forman y que a continuación se analizan.

Tenemos en primer lugar, a los **ALTOS EMPLEADOS** como son el Gerente General y el administrador. Aunque lleven el nombre de altos empleados, la mayoría de las veces son más representantes del capital que del trabajo porque en muchas de las empresas mexicanas, los dueños de las mismas, ocupan los puestos principales además que el número que ellos representan no tienen importancia.

No serán contados como mayoría ni minoría, no son trabajadores en el sentido establecido por la Ley del trabajo.

**EMPLEADOS DE CONFIANZA.**—El empleado de confianza será siempre un obrero que participe de las utilidades del Contrato Colectivo, sin embargo se le considera una categoría superior es decir a la altura de un alto empleado, por lo que llegado el momento de descubrir acerca de la mayoría, ambas partes obreros y patronales, se disputan los votos de las personas por lo tanto la jurisprudencia y la Ley los han excluido de una manera definitiva, alegando que sólo están regidos por el Contrato Colectivo, así es que no tienen porque intervenir en su revisión o formación, ya que esto no les afectaría en un momento dado, sin embargo considero que si son partícipes de estas garantías, deben luchar por ellas, en caso

concreto uniéndose a la mayoría a pesar de que no forman legalmente parte de ella sólo un apoyo a los demás obreros.

De los aprendices, anotamos lo siguiente: El hecho de haber aparecido el aprendiz desde épocas muy antiguas como parte integrante de cualquier taller o industria, hasta el grado de ser un escalón obligatorio para llegarse a convertir en trabajador y patrón de la misma, había hecho que se siguiera considerando de una manera igual al trabajador en sí, en todas las legislaciones posteriores. Sin embargo, al analizar su situación real, se ha notado que su existencia es nula, ya que en nuestro país cualquier persona que preste sus servicios a otra percibirá un salario, en forma ínfima si se quiere, pero figurando desde ese momento como trabajador, grado que no pueden tener las personas a las que nos estamos refiriendo.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, los ha excluido en forma definitiva siendo un paso lógico, ya que no es posible reglamentar a personas que no tienen el carácter de trabajadores, en cambio ha obtado por fomentar los llamados cursos de capacitación para los obreros en el lugar del Contrato de aprendizaje.

**FAMILIAR DEL PATRON.**—Cuando los trabajadores de una Empresa tienen relaciones de parentesco con el Patrón es posible pensar en una alianza con él, pero si tomamos en cuenta que ésta lucha será para el mejoramiento de sus intereses comunes, podremos darle la razón a la Jurisprudencia cuando nos dice que tiene todo el derecho desde el momento en que son trabajadores de dicha institución.

## **6.—PROCEDIMIENTOS DE CALIFICACION**

Cumplidos los requisitos que el Artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, exige, o sea lo referente al escrito de emplazamiento, y una vez que el duplicado de este se haga llegar a la Junta de Conciliación, ya sea directamente o por medio de alguna Autoridad, ésta dentro de los 6 ó 10 días siguientes, según se trata de servicios públicos o no, términos para la

suspensión de labores, comprobará el cumplimiento de los requisitos exigidos por la mencionada ley para que se pueda llevar a cabo la huelga, requisitos de forma únicamente ya que no puede pre-juzgar sobre el fondo del conflicto, ni sobre la existencia justificada o no del movimiento. Este período se llama de conciliación y está sujeto a lo dispuesto por el Artículo 457, que dice: La calificación se ajustará a las normas siguientes:

I.—Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables.

II.—Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión del trabajo.

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

IV.—Los efectos del aviso a que se refiere el Artículo 452 fracción III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

De este modo se logra en ocasiones la terminación del conflicto existente por medio de un arreglo o convenio entre las partes sujetándose lo más posible a tratar de conseguir el equilibrio por el que se ha estado luchando, esto siempre y cuando no se dañen de ninguna forma los derechos de los trabajadores. Este proceso conciliatorio a que se someten las partes, es muy interesante, y se puede sacar de él bastante provecho, ya que favorece no sólo a las partes en el proceso, sino también a terceras personas, quienes al evitarse una huelga, se evitan en sí muchos trastornos. La conciliación en la huelga es el primer efecto del emplazamiento, y como segundo, el considerar, al patrón como depositario e interventor del centro de tra-

bajo que haya de resultar perjudicado y tendrá todas las atribuciones y responsabilidades que dicho cargo le confiere.<sup>79</sup>

Al llegarse al límite del tiempo para la suspensión de labores, y si no se ha obtenido ninguna solución satisfactoria, las partes interesadas podrán basándose en el Artículo 460 de la Ley: "solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales".<sup>80</sup>

El procedimiento de calificación para la inexistencia de la huelga ha sido creado, por la junta y es de una brevedad acentuada, 72 horas, sin embargo se cumplen con los requisitos del Artículo 14 Constitucional. Dicho proceso comprende los siguientes pasos:

- A).—Formación de la relación procesal.
- B).—Ofrecimiento y rendición de pruebas.
- C).—Los alegatos.
- D).—La sentencia.

Tomando a la relación procesal como el primer paso que se dio al presentar el pliego petitorio, como la amenaza de la huelga, se entabla también una relación (fracción I del Artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo), "La solicitud para que se declare la inexistencia de huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados o de los Sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazados".

La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas.

---

<sup>79</sup> Porras López Armando. Derecho del Trabajo. Pág. 429.

<sup>80</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 373.

B).—Respecto al ofrecimiento y rendición de pruebas, se hace en una sola audiencia a la cual citará la Junta en el lapso de cinco días, plazo que tiene para hacerlo. Estas pruebas, siguiendo la afirmación del Maestro De la Cueva, solamente versarán sobre tres puntos, que son a saber: primero) el pliego pctorio, en su aspecto formal; segundo) si el pliego, persigue algunos objetivos legales; y tercero) si hay mayoría huelguista. En relación con los dos primeros, a la Junta no le será difícil, su comprobación, en lo referente a la mayoría, es una de las pruebas que más tiempo se lleva su verificación, por lo que muchas veces es necesario, citar a una segunda audiencia.<sup>81</sup>

En el caso de que se ofrezca como prueba el recuento, se observará lo dispuesto en el Artículo 462. En cambio tratándose de la calificación de la ilicitud, su comprobación es más concreta y lleva consigo también la sanción penal.

En consecuencia las pruebas deben tener como finalidad, única y exclusivamente, el tratar de demostrar, si, se reunieron o no los requisitos de fondo y forma fijados por la ley.

C).—Desahogadas las pruebas, las partes pueden formular sus alegatos; la ley no menciona esta posibilidad pero en la práctica se admiten.

D).—Las resoluciones que dicta la junta, constituyen como lo afirman los Maestros: Trueba Urbina y Mario De la Cueva, un tipo especial de sentencia denominada declarativa entendiéndose por tal según Pina y Larrañaga", . . . aquellas que sirven para eliminar la incertidumbre que caiga sobre la existencia de derecho o negocio Jurídico, mediante el aseguramiento acabado por el Juez y mediante la eficacia de la consiguiente sentencia". "No teniendo por lo tanto el carácter de laudos definitivos ni el de sentencias interlocutorias".<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Trueba Urbina Alberto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Pág. 306.

<sup>82</sup> Pina Rafael De. Y Larraga José. Instituciones de Derecho Procesal. Pág. 141.



Las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el proceso de la calificación son de tres categorías, a saber:

**DECLARACION DE INEXISTENCIA.**

**DECLARACION DE ILICITUD Y**

**DECLARACION DE EXISTENCIA**

**DECLARACION DE INEXISTENCIA:** Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a sus trabajos, dando por terminados los contratos en el caso de que no regresen, pudiendo así mismo contratar nuevos trabajadores, tomando las medidas convenientes para la reanudación del trabajo.

**DECLARACION DE ILICITUD:** Si la Junta califica de ilícita a la huelga dará el patrón por terminados los contratos de trabajo, tomando en cuenta sólo a aquellos trabajadores que incurrieron en la realización de actos violentos.

**DECLARACION DE EXISTENCIA:** El patrón debe respetar dicho estado y los trabajadores abstenerse de ejecutar actos que turben el ejercicio de ese derecho.

## **7.—DIFERENTES TIPOS DE HUELGA**

Se ha clasificado a la huelga en diferentes términos que han dado lugar a muchas confusiones; por lo que, es necesario para los fines de ésta investigación precisar los conceptos que la Jurisprudencia, Doctrina y en la práctica de los tribunales conocen como:

**A) HUELGA LICITA**

**B) HUELGA ILICITA**

**C) HUELGA EXISTENTE**

- D) HUELGA INEXISTENTE
- F) HUELGA INJUSTIFICADA
- E) HUELGA JUSTIFICADA

#### A) HUELGA LICITA

La huelga como acto jurídico para ser protegido por el derecho requiere del cumplimiento de determinados requisitos. Para que la huelga sea considerada licita es necesario cumplir con el requisito de fondo que señala el primer párrafo de la fracción XVIII del Artículo 123 de nuestra constitución que a la letra dice:

"Las huelgas serán licitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital".

De aquí la doctrina y la jurisprudencia se han basado para determinar el concepto de huelga licita y por tal se entiende:

**"LA SUSPENSION DE LABORES QUE PERSIGUE COMO FINALIDAD DE LA BUSQUEDA DEL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION MEDIANTE LA ARMONIA DE LOS DERECHOS E INTERESES DEL CAPITAL Y EL TRABAJO.**

El concepto de huelga licita es esencialmente constitucional y está definida en función del objeto del movimiento. Como señala el Maestro Mario De la Cueva, la huelga es un derecho instrumental y su finalidad para merecer la protección jurídica, es concreta y por mandato constitucional es la búsqueda del equilibrio económico o jurídico entre los factores de la producción.<sup>83</sup>

Sin embargo, el término antitético del concepto de huelga licita no es el de huelga ilícita, ya que ésta se deriva de con-

---

<sup>83</sup> Cueva Mario De la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, México, D. F., 1954. Pág. 760.

diciones especiales, el término que se le opone al concepto de huelga lícita es el de la huelga inexistente.

En efecto, la suspensión de labores cuando falta el fin previsto en la Constitución es una huelga legalmente inexistente.

Es de advertirse que a la huelga lícita no es el único que se opone al de huelga inexistente, ya que éste es más amplio, por ejemplo: Cuando falta el requisito de mayoría obrera. También se habla de huelga inexistente.

## B) HUELGA ILÍCITA

La parte segunda de la Fracción XVIII del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, determina las causas que producen que una huelga sea considerada ilícita, misma que reproduce el precepto 263 de la antigua Ley y el 445 del nuevo ordenamiento.

Los dos casos de huelga ilícita que señala la norma constitucional son los siguientes:

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

b).—En los casos de guerra, cuando los establecimientos y servicios afectados por el movimiento pertenezcan al gobierno.

El concepto que se analiza comprende elementos que no contradicen el concepto mismo de huelga, pero que por constituir en sí mismo un delito impiden que el orden jurídico proteja el movimiento, el cual, no obstante y en condiciones normales, estaría amparado por el derecho.

El primer caso que se señala, es un acto contrario a la seguridad de las personas y de la propiedad, hecho que es ajeno a la suspensión de labores, pero sin embargo se adhiere a él.

Para que sea declarada ilícita la huelga se exige que los actos violentos sean ejercitados por la mayoría, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores, no dan origen a la declaración de ilicitud.

Dicha idea tuvo su antecedente en el diario de los debates del Constituyente de 1916, cuando el diputado Jara adujo que:

"Se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita"... "Por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría."

En la segunda hipótesis, la huelga sería un acto contrario a la seguridad de la Nación, ya que en caso de un conflicto bélico entorpecería las medidas de defensa. Este hecho no se ha dado en la práctica ya que la situación prevista es por su propia naturaleza excepcional.

El acontecimiento de cualquiera de las hipótesis consignadas en la parte segunda de la fracción XVIII del Artículo 123 de nuestra Constitución, no es protegida por el ordenamiento jurídico por constituir en sí mismos un delito.

Las consecuencias de la declaración de ilicitud de una huelga las señala el Artículo 465 de la ley de 1970, y dice:

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

Como ya se expresó, lo antitético del concepto de huelga ilícita, ya que muy bien puede acontecer que una huelga busque el equilibrio entre los factores de la producción (ilícita) y posteriormente la mayoría de los trabajadores realicen actos violentos contra la persona o bien del patrón (ilícita).<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Félix F. Palavicini. Historia De la Constitución de 1917. Pág. 342.

<sup>85</sup> Breña Garduño Francisco y Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo. (Comentados y Concordados). México, D. F. 1970. Tomo I Pág. 316.

### C).—HUELGA EXISTENTE

Todo acto jurídico para que sea considerado existente, requiere del cumplimiento de determinados requisitos, así la suspensión de labores como acto jurídico para que sea protegido por el derecho debe de cumplir con los requisitos que establece el ordenamiento jurídico.

En efecto, el concepto de huelga existente se le ha denominado a aquella suspensión de labores que ha cumplido con los requisitos de fondo y de forma. Este concepto es más amplio que el de huelga lícita como vimos más adelante, los requisitos de fondo son dos: "EL OBJETO Y EL DE MAYORÍA DE TRABAJADORES", mientras que la huelga lícita sólo comprende el del objeto de la huelga; la huelga existente para ser considerada como tal requiere, además, de los requisitos de fondo, los de forma.

Antes de que se publicara la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Jurisprudencia y la Doctrina, según relata Castorena, elaboraron los conceptos de huelga existente y huelga inexistente, las cuales pasaron al Artículo 269.

La huelga es una suspensión de labores, esto es, una situación de hecho, o como se acostumbra decir, es un estado o status, consistente en el hecho material y real de la suspensión de labores el cual es protegido por el ordenamiento jurídico cuando se satisfacen determinados requisitos. Pues bien, si la suspensión de labores satisface determinado requisito impuesto por la ley para otorgar la protección jurídica, cobra existencia legal, o sea deviene un status legal y cuando, a la inversa, le faltan esos mismos requisitos, la suspensión de labores subsiste como un estatus de hecho, pero no tiene existencia jurídica.<sup>85</sup>

El anterior ordenamiento de Trabajo establecía en su Artículo 269 que:

"Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción segunda del Artículo 264 (mayoría huelguista)

---

<sup>85</sup> Cueva Mario De la. Ob. Cit. Pág. 791.

de esta ley, si no se cumplen requisitos señalados en el Artículo 265 (requisito de forma), si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no se ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 260 (objeto de la huelga), antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate”...

La Ley de Trabajo de 1931 para nada se refiere a las huelgas existentes, de manera que se utilizaba el término LICITO establecido en la fracción XVIII del apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, para comprender dentro de éste término las huelgas en que se han cumplido no sólo los requisitos de fondo sino también los de forma, por tanto, cuando se declara una huelga existente es porque la huelga no sólo es lícita en los términos de la mencionada fracción Constitucional, sino por que se han cumplido los requisitos de fondo y forma; en consecuencia, para efectos procesales o también cuando los obreros promueven la imputabilidad el concepto de existencia o lícitud se identifica en el sentido de que al llevarse a cabo la huelga se cumplieron con los requisitos de fondo y de forma, o sea, toda huelga existente necesariamente tiene que ser lícita.<sup>57</sup>

Ya hemos dicho que el concepto de huelga existente es más amplio que el de huelga lícita, ya que éste sólo se refiere a uno de los requisitos de fondo, en tanto que la existencia no sólo comprende los de fondo, sino también los de forma.

El nuevo ordenamiento de derecho del Trabajo no sólo se refiere a la huelga legalmente existente, sino que nos da una definición de la misma y nos dice:

En el Artículo 444.—Que “Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450”.

---

<sup>57</sup> Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit. Págs. 519 y 520.

Los requisitos y objetivos que señala la nueva ley, no son otros que los requisitos de fondo y forma.

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declarar la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459, que son, cuando no se han cumplido con los requisitos de fondo y de forma.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales (Artículo 460 segundo párrafo).

Respecto a la declaración de existencia o de inexistencia de una huelga, la Ley de 1931 señalaba, primero en cuanto a la declaración de inexistencia debería hacerse a petición de partes o de oficio dentro del término de cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores.

En cuanto a la declaración de existencia el Doctor Baltasar Cavazos señala que:"

Durante mucho tiempo prevaleció en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la tendencia de declarar existentes los movimientos de huelga que hubieran cumplido con los requisitos de Ley. Dicha declaración provenía en dos casos a saber, cuando una vez estallado el movimiento, el sindicato hacía la solicitud de calificación del mismo o bien cuando, por el contrario, la empresa afectada solicitaba la declaración de inexistencia. Tal criterio se sigue en la actualidad en casi todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con excepción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que, recientemente, ha fijado el criterio de considerar como "existente" toda huelga estallada que no haya sido declarada "inexistente".

El mismo autor nos señala una ejecutoria de la Suprema Corte que dice:

---

\*\* Cavazos Flores Baltazar, La Huelga. Su Concepto, su Clasificación, su Impugnación y Necesidad de una Moderna Reglamentación. (Sin Data). Pág. 26.

“La Junta de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga estimando que desde el momento en que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto. Si la petición de inexistencia es infundada la Junta simplemente resuelve que la ejecutoria no da lugar a declararla inexistente.”<sup>69</sup>

La nueva ley con mejor técnica que la anterior ha suprimido la facultad que tenían las Juntas de Conciliación y Arbitraje de declarar de oficio y antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores que no existe el estado de huelga cuando no se han satisfecho los requisitos de fondo y de forma. El nuevo ordenamiento de conformidad con el Artículo 444 y en concordancia con el 460 determina el concepto y nos señala que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimientos afectados, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por causas señaladas en el Artículo 459. Y en el caso de que no se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

El Dr. Trueba Urbina comenta con mucho acierto, a los dos Artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señalados en el párrafo anterior y nos dice:

“La huelga legalmente existente siempre ha sido una figura jurídica reconocida como tal por los Tribunales del trabajo; pero la definición legal de la misma, en concordancia con el Artículo 460, precisan su significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, como cuando ocurre en los casos en que no se dicta resolución sobre

---

<sup>69</sup> Breña Garduño Fco. y Baltazar Cavazos Flores, Ob. Cit. Pág. 306.



registro de sindicatos dentro de los términos de Ley, es decir la huelga se tiene por existente ipso jure".

Comentando el Artículo 460 nos dice:

"En relación con el Artículo 444 que define la huelga legalmente existente, éste se tendrá como tal para todos los efectos legales y sin declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando no se solicite la declaración de inexistencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo. Por otra parte las Juntas no están facultadas para declarar de oficio la inexistencia de las huelgas".<sup>99</sup>

Respecto a la Huelga existente a contrario sensu, es decir, su concepto antitético, la huelga inexistente el nuevo ordenamiento establece que será cuando:

a).—La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 541. Fracción segunda (mayoría huelguista).

b).—No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450 (objeto de la Huelga); y

c).—No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 452 (requisitos de forma).

No podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores. (Artículo 459).

Entre las innovaciones de la nueva ley es **HABER ESTABLECIDO UN PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACION DE INEXISTENCIA DE HUELGA**, y en el cual se establecen las siguientes normas:

---

<sup>99</sup> Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo, Pág. 185.

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

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

3.—Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en el número (1), y cuando la solicitud se hubiese presentado por terceros, las que además tienden a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfaga los requisitos señalados;

4.—Las pruebas se rendirán en la audiencia salvo lo dispuesto en el Artículo 462 (que se refiere a las normas que se deben observar cuando se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores). Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

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

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

Es de observarse que si no se solicita la declaración de inexistencia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje confor-

me a las causas señaladas en el Artículo 459, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Hemos de afirmar que la ley de 1970 en lo general supera a la Ley de 1931, estableciendo mejores prestaciones, en favor de los trabajadores, mejoramientos y protección de los salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiros voluntarios, efectividad al derecho de participar en las utilidades, preceptos procesales con intención de mejorar la justicia obrera, y con una adecuada reglamentación del derecho de lucha de la clase trabajadora para conseguir mejores condiciones de vida y se llegue al establecimiento del equilibrio de los factores de la producción.

La huelga existente en la Nueva Ley Federal del Trabajo esta definida y como se afirma anteriormente se suprime la facultad que tenían en la ley antigua las Juntas de Conciliación y Arbitraje de declarar de oficio la inexistencia de la huelga ante las cuarenta y ocho horas de la suspensión de actividades, estableciendo que debe hacerse la solicitud de declaración de inexistencia dentro del término de setenta y dos horas, pasando ese término sin que se haya promovido la solicitud de inexistencia, la huelga será existente para todos los efectos legales y por ningún motivo se podrá declarar de oficio la inexistencia de la huelga por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Entre otra de las inovaciones que contiene la ley en vigor es la fracción quinta del Artículo 450 y establece un nuevo objeto de la huelga y que es:

“El de que se puede exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades”.

Además establecen un procedimiento para la declaración de la inexistencia de la huelga.

## D).—HUELGA INEXISTENTE

Inexistencia del estado legal de huelga significa ausencia de los requisitos que la ley exige como precisos para el reconocimiento oficial de la misma, y consecuentemente, para que surta efectos legales.<sup>21</sup>

El Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo nos dice al respecto:

Art. 459. "La huelga es legalmente inexistente si:

I.—La suspensión del trabajo se realizó por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451, Fracción II; (mayoría obrera).

II.—No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450 (objeto de la huelga); y

III.—No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 452. (Requisitos de forma).

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

Del texto legal se desprenden, enumerativamente, las tres situaciones en las cuales la huelga es considerada inexistente:

1.—Cuando el movimiento no satisface el objeto de la huelga. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. (Art. 450, Fracción I).

2.—Cuando el movimiento huelguístico no sea declarado por la mayoría de trabajadores. Que la suspensión se realice por la minoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la

---

<sup>21</sup> Trueba Urbina Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. México, D. F. 1965. Pág. 521.

declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. (Art. 451 Fracción II).

3.—Cuando no se cumpla con los requisitos formales;

I.—Se dirigirá al patrón y en el se formularán las peticiones se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.

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

III.—El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado. (Art. 452).

Las consecuencias jurídicas al ser declarada inexistente una huelga las determina el Artículo 463 de la nueva Ley y dice:

“Si la Junta declara la inexistencia legal de estado de Huelga”:

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

II.—Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

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

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

#### E).—HUELGA JUSTIFICADA

Algunos autores prefieren utilizar los términos de huelga Imputable y Huelga no Imputable, cuando se refiere a la Huelga Justificada y a la Huelga Injustificada. Esto se debe a que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 271 el legislador utilizó estas expresiones al decir:

Art. 271. "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el Artículo 260 de la Ley, e IMPUTABLE sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este Título, se condenará a aquél el pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga en los términos de la fracción IV del Artículo 260".

Sin embargo, la Nueva Ley Federal del Trabajo emplea el Término de Huelga justificada, dándonos la definición clara de lo que debemos entender por ella, en el Artículo 446 que a la letra dice:

Art. 446. "HUELGA JUSTIFICADA es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

La licitud, ilicitud, existencia e inexistencia, se juzgan sin entrar al fondo del asunto, dichas declaratorias cumplen su función cerciorándose si formalmente se ha cumplido con los

diversos requisitos que exige la Ley, pero no juzgan si asiste o no la razón a los obreros para pedir lo que piden.

Por tanto una huelga es imputable al patrón cuando no habiendo sido declarada inexistente o ilícita después de analizar las peticiones obreras y la situación económica actual que guarda la empresa en cuestión, la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que el patrón se negó injustificadamente a las peticiones obreras, y como consecuencia de ello lo obliga al pago de los salarios caídos durante el tiempo que hubiesen holgado los trabajadores.

#### F).—HUELGA INJUSTIFICADA

La huelga Injustificada o la Huelga no Imputable al patrón es, a contrario sensu. La huelga a la que las pretensiones obreras resultan injustificadas, y por tanto, se exime al patrón de la obligación de cubrir los sueldos por el tiempo que hubieren holgado los obreros.

De acuerdo con la definición que la nueva Ley Federal del Trabajo da de la Huelga Justificada; Huelga Injustificada será:

“Aquella cuyos motivos son imputables al patrón”.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido muy clara al respecto:

“Para juzgar la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumera, pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenderse a la enunciación hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley”. Sin embargo, por último, toda huelga que no haya sido declarada existente o ilícita, puede terminar por cuatro motivos, de acuerdo con lo previsto por el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo; que dice:

Art. 469. "La huelga terminará".

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

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

III.—Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes:

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

Respecto al primer inciso de éste Artículo; en todo momento las partes pueden seguir sosteniendo pláticas conciliatorias, de mutuo acuerdo o por excitativa de alguna autoridad. Si las partes se convienen, denunciarán su acuerdo a la Junta y ésta dará por terminado el conflicto paralizado por la huelga.

Por lo que toca al segundo inciso, en cualquier momento el patrón puede allanarse a las peticiones de los obreros y en este caso, previo pago de los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores se dará por terminado el conflicto reanudándose las labores.

En relación con el tercer inciso, en algunos casos para poder facilitar un arreglo, es necesario escuchar la opinión de un tercero; si las partes están de acuerdo en la persona, comisión, o tribunal elegido y lo invisten de la facultad de arbitrar la resolución que dicte este arbitro en relación en el conflicto, deberá ser acatada por las partes y hecha respetar por las Autoridades del Trabajo. En este caso especial, no pueden los perdidosos con el laudo, ocurrir al Amparo, entre otras causas, porque no puede considerarse como Autoridad y la resolución que pronuncie como acto de Autoridad, con jurisdicción emanada del poder público.



Y respecto a el último inciso, diremos que si los trabajadores huelguistas solicitan el arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto a la procedencia de sus peticiones, la Junta deberá estudiar a fondo el conflicto y dictar su resolución conforme a las constancias y pruebas que aporten las partes.

En este caso, los patrones quedarán también obligados al arbitraje de la Junta. El arbitraje en materia de huelga es facultativo o potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones, los cuales podrán acogerse en su caso, a lo establecido por la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

## **CAPITULO III**

### **LA HUELGA EN EL PROCESO LABORAL BUROCRATICO**

## **1.—INTRODUCCION**

Las relaciones entre el Estado y sus servidores originariamente se regían por el Derecho Administrativo y por las Leyes del Servicio Civil, pero la Constitución de 1917, creó Derechos en favor de los empleados al servicio del Estado a través de su Artículo 123. Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la Teoría del empleo como parte del Derecho Administrativo; por lo que el Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, promulgada el 27 de noviembre de 1938 por el General Lázare Cárdenas, modificó el artículo segundo de dicha Ley, para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, creándose a favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado auto limitado en los términos del referido estatuto.

En el Diario Oficial de 28 de Septiembre de 1963 se publicó la Nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirmando los principios de los estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores; como Derecho Social, estableciendo la inamovilidad de los empleados de base y consignando las Garantías Sociales mínimas en favor de los burocratas consignadas por el Artículo 123, reconociendo al mismo tiempo el derecho de asociación profesional y limitado de tal manera el derecho de huelga que resultaba imposible su realización práctica.

La base constitucional de la Jurisdicción especial del Trabajo burocrático, se consigna en la fracción XII, apartado B) del Artículo 123 que textualmente dice:

Fracción XII.—Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previsto en la Ley Reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial Federal de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.<sup>92</sup>

La doctrina Jurisprudencial interpretativa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se divide en dos partes: LA SUBSTANTIVA Y LA PROCESAL.

En la parte substantiva la Ley se aplica a los trabajadores de base, en donde los titulares de las unidades burocráticas están facultados para cambiar de adscripción a sus subordinados, sin que estén obligados a probar la necesidad del cambio por razones de buen servicio y siempre que en el nombramiento no se haya precisado el lugar en que prestara aquellos servicios el trabajador del Estado; en cuanto al cese de los trabajadores, el titular de una dependencia burocrática, expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador, el Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese o porque semejante acto de indefensión legal, no lo autoriza ningún ordenamiento legal.

En la parte procesal se ha precisado la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para determinar las diversas situaciones jurídicas entre los trabajadores y el Estado, y cuando los trabajadores son de base, la competencia se basa en las disposiciones expresas en la Ley; asimismo en los juicios labores, sólo se considera parte al empleado público y al Estado; en materia de pruebas, se consideraran los documentos como pruebas testimoniales y escritas, por lo que

---

<sup>92</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, D. F., 1973. Págs. 145 y 146.

se requiere que el signatario de un documento sea presentado ante el Tribunal a ratificar el mismo a efecto de que la parte contraria pueda repreguntarlo; en cuanto a la prueba de confesión de los titulares se ha adoptado el sistema de llevarlo a cabo por medio de oficio dirigido a los mismos; y por último en cuanto a los laudos se mantiene firme la tesis de la congruencia de éstos, así como la apreciación en conciencia de las pruebas.

Los trabajadores tienen como prerrogativas, entre otras; los derechos a formar asociaciones sindicales y de huelga, que a continuación se analizan:

#### DERECHO A FORMAR ASOCIACIONES SINDICALES.

Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, formadas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, con excepción de los trabajadores de confianza, cuando los trabajadores soliciten y obtengan su ingreso en un sindicato, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados por su mala conducta o por falta de solidaridad. Es importante hacer notar que el Estado no podrá en ningún caso aceptar la cláusula de exclusión.

**DERECHO DE HUELGA.**—Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores con el objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, con el requisito obligatorio para los trabajadores públicos de dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los Organismos Nacionales que correspondan, en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del Territorio Nacional. Los trabajadores podrán

se requiere que el signatario de un documento sea presentado ante el Tribunal a ratificar el mismo a efecto de que la parte contraria pueda repreguntarlo; en cuanto a la prueba de confesión de los titulares se ha adoptado el sistema de llevarlo a cabo por medio de oficio dirigido a los mismos; y por último en cuanto a los laudos se mantiene firme la tesis de la congruencia de éstos, así como la apreciación en conciencia de las pruebas.

Los trabajadores tienen como prerrogativas, entre otras; los derechos a formar asociaciones sindicales y de huelga, que a continuación se analizan:

#### DERECHO A FORMAR ASOCIACIONES SINDICALES.

Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, formadas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, con excepción de los trabajadores de confianza, cuando los trabajadores soliciten y obtengan su ingreso en un sindicato, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados por su mala conducta o por falta de solidaridad. Es importante hacer notar que el Estado no podrá en ningún caso aceptar la cláusula de exclusión.

**DERECHO DE HUELGA.**—Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores con el objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, con el requisito obligatorio para los trabajadores públicos de dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los Organismos Nacionales que correspondan, en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del Territorio Nacional. Los trabajadores podrán

hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado b) del Artículo 123 Constitucional; que la huelga sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada, pero antes de suspender las labores los trabajadores deberán de presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta en la que se haya acordado declarar la huelga; si el Tribunal declara legal la huelga y si ya ha transcurrido el plazo obligatorio de diez días y no se ha llegado a un entendimiento entre las partes, la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del aplazamiento, el Tribunal declara que no existe el estado de huelga y dará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores; apercibiéndolos de que si no lo hacen quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado. Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este sólo hecho los trabajadores que hubiesen suspendido sus labores y sin responsabilidad para los titulares. Mientras tanto no se declare legal, inexistente, o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las Autoridades Civiles y Militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores dándoles garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

Los trabajadores del Estado no han configurado siempre la suspensión de labores estrictamente apegada a la definición legal de la huelga ni mucho menos al procedimiento para el estallamiento del conflicto, sino que en varias ocasiones se ha desvirtuado como un derecho a la resistencia pero desde luego que no como el equivalente a la rebelión, pero si en forma de paros, frecuentemente tan ilícitos que no han merecido ni siquiera su calificación legal por parte del Tribunal competente. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Capítulo III, más que reconocer el derecho a la huelga, parece negarlo, pues al abordarlo con generalidades es casi im-

posible la presición de un derecho que pueda configurar la relación del mismo.<sup>93</sup>

## **2.—DIVISION DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO BUROCRATICO**

Por disposición expresa del Artículo 123, apartado b), fracción XII, de la Constitución se establecen dos jurisdicciones especiales con el objeto de resolver las controversias entre el Estado y sus servidores, a saber:

Una para las diferencias o conflictos entre los Poderes legislativo, ejecutivo y sus trabajadores; y

Otra para las diferencias o conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

Así como los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general todo aquél que presta un servicio a otro, tiene en su jurisdicción laboral a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores al Servicio del Estado tienen su jurisdicción especial a cargo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; y del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según se trate del Poder al que se sirva. Las normas y procedimientos a través de los cuales se ejercen las dos jurisdicciones y los actos procesales son las mismas.

En la Jurisdicción Laboral Burocrática se dirimen los conflictos entre el Estado y sus servidores; éstos conflictos se originan por las diferencias que surgen con motivo de la relación jurídica de trabajo existente entre los Poderes Públicos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y sus trabajadores, o por hecho íntimamente relacionados con élla. Dichos conflictos se dividen en:

**A).—INDIVIDUALES (entre los titulares de una Dependencia y sus trabajadores).**

---

<sup>93</sup> Castillo Mena Ignacio. Analogías de las Relaciones Laborales del Servidor Público y el Trabajador de la Empresa Privada. México, D. F. 1973. Pág. 5.



B).—COLECTIVOS (entre el Estado y las Organizaciones de trabajadores a su servicio).

C).—SINDICATOS (entre los trabajadores y sus organizaciones); y

D).—INTERSIDICALES (entre dos o más sindicatos de trabajadores al servicio del Estado).

Todos estos conflictos entre los trabajadores y los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, se tramitan con sujeción a las mismas normas de procedimientos consignadas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado b) del Artículo 123 Constitucional.<sup>94</sup>

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el Organismo Jurisdiccional encargado de dirimir los conflictos que surgan entre los poderes: Legislativo, Ejecutivo y sus trabajadores. Se trata de un cuerpo colegiado que a la luz del Derecho Constitucional viene a formar, como con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, un nuevo poder, todavía de mayor jerarquía, per cuanto que queda sometida su jurisdicción a la más alta Autoridad Política representativa del Estado: El Presidente de la República y a las Cámaras de Diputados y senadores como Integrantes del Poder Legislativo.<sup>95</sup> El Tribunal es Colegiado y se integra por un Magistrado Representante del Gobierno Federal, designado de común acuerdo por los Poderes de la Unión; un Magistrado representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; y un Magistrado Tercer Arbitro que nombrarán entre si los dos representantes citados, pero que en la práctica lo designa también el Presidente de la República el cual fungirá como Presidente del Tribunal. Con lo anteriormente dicho el Tribunal carece de independencia y siguen las directivas políticas que ordena el Jefe de la Nación.

---

<sup>94</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, D. F. 1973. Pág. 303 y 304.

<sup>95</sup>Ob. Citada. Pág. 612.

La jurisdicción y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentran contenidas en el Artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a fin de dirimir los Conflictos entre los Poderes; Legislativo, Ejecutivo y sus servidores, limitando en dicho artículo su competencia para:

a).—Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.

b).—Conocer de los conflictos colectivos que surgan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.

c).—Conceder el Registro de los Sindicatos, o en su caso, dictar la Cancelación del mismo.

d).—Conocer de los conflictos sindicales o intersindicales; y

e).—Efectuar el registro de las condiciones generales del trabajo.<sup>96</sup>

**LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION,** se compone de 21 ministros y funcionará en Tribunal Pleno o en Salas.

El Pleno se compondrá de todos los Ministros que integran la Suprema Corte, pero bastará la presencia de quince de sus miembros para que pueda funcionar.

En lo relativo a la Jurisdicción y competencia del Pleno y por disposición expresa del Artículo 123, apartado b), fracción XII, Constitucional, los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en función de Tribunal de Trabajo Burocrático, como órgano de la Jurisdicción social. Para conocer de estos con-

---

<sup>96</sup> Ob. Cit. Págs. 614 y 615.

flictos, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia tiene el deber de sujetarse a las normas de procedimientos consignadas en la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, pues su función jurisdiccional es la misma que ejerce el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero limitada a controversias laborales en el Poder Judicial Federal, es decir, su competencia es específica, en tanto que la del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en general para los empleados y unidades burocráticas de los Poderes Ejecutivo y Legislativo de la Unión de Gobierno del Distrito y Territorios Federales.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reunirá cuantas veces sea necesario para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Substanciadora. La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictamen de la Comisión Substanciadora y a la votación del mismo y si fuere aprobado en todas sus partes o con alguna modificación, pasará el Presidente de la Suprema Corte para su cumplimiento; en caso de ser rechazado se turnarán los autos al Ministro que se nombre potente para la emisión de un nuevo dictamen.

El Pleno de la Suprema Corte es Juez y Parte.<sup>97</sup>

Por lo que respecta a la Comisión Substanciadora y como los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores se resuelven en única instancia para el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para tal efecto se constituye con carácter permanente una Comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución. Dicha comisión se integra con un Representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación nombrado por el Pleno; otro Representante será nombrado por el Sindicato de Trabajadores en el Poder Judicial de la Federación; mismo que durará en su cargo tres años; un tercero ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos, quien deberá ser Licenciado en Derecho y durará en su cargo

---

<sup>97</sup> Ob. Cit. Págs. 614 y 615.

6 años. Las resoluciones de la Comisión se dictarán por mayoría de votos y funcionará con un Secretario de Acuerdos que autorice y de fe de lo actuado; con los actuarios y la planta de empleando que sea necesario. Los sueldos y gastos que origine la Comisión se incluirán en el presupuesto de egresos del Poder Judicial de la Federación.”

En el Poder Judicial de la Federación, la Comisión Substanciadora, es un Órgano Jurisdiccional de instrucción en los conflictos entre el Poder y sus servidores, que deberá ajustarse a las disposiciones relativas a los procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para la tramitación de los expedientes respectivos. La única disposición procesal de carácter específico para la substanciación de los conflictos laborales en el Poder Judicial Federal es la siguiente:

En los conflictos en que sea parte un Tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado de Circuito o un Juez de Distrito y tengan que desahogar diligencias encomendadas a la comisión substanciadora actuarán como auxiliares de la misma, con la intervención de un representante sindical. El trabajador tendrá derecho a estar presente.

Una vez que la Comisión Substanciadora, como Tribunal de Instrucción hubiera desahogado todas las pruebas y si sus componentes no necesitan mayor información para mejor proveer o bien, si se hubiese acordado la práctica de diligencias con este objeto, la Comisión Substanciadora está obligada a elegir un dictamen en el que deberá ofrecer las pruebas y los hechos en conciencia para someterlo a la consideración del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Con la formulación del dictamen concluye la función de la Comisión Substanciadora. El dictamen es un proyecto de laudo. El Pleno de la Suprema Corte está obligado a apreciar las pruebas en conciencia y a resolver a verdad sabida y buena fe guardada, porque su función es de Tribunal Laboral con actividades sociales.

---

\* Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Págs. 63 y 64.

Como se ha dicho la Comisión Substanciadora es un Tribunal de Instrucción con funciones jurisdiccionales, aunque la emisión del laudo sea facultad exclusiva del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.<sup>99</sup>

### **3.—CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES BUROCRATICOS**

Las diferencias o conflictos entre el Estado y sus servidores, tienen el carácter de Jurídicas, por lo que el proceso a su vez, sólo puede ser relación procesal jurídica expresamente sujeta a las normas de procedimiento de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado o de sus disposiciones aplicadas como Principio General de Derecho. No hay conflictos de carácter económico como ocurre entre los factores de la producción, entre el Estado y sus servidores, por cuanto a que en estos conflictos, no está en juego el fenómeno de la producción, sino simplemente relaciones de carácter jurídico donde pueden originarse relaciones a la Ley por parte de los trabajadores o de los titulares de las unidades burocráticas.

El proceso burocrático es el ligamento que constituye una unidad para obtener la satisfacción del derecho en un laudo con efecto de cosa juzgada, sobre la base de la verdad sabida y buena fe guardada, pero la relación es eminentemente jurídica, en la inteligencia de que los derechos de los trabajadores son sociales y los del Estado patrimoniales.

En el derecho procesal del trabajo burocrático, las disposiciones generales son semejantes a las laborales, sin embargo se consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos substanciales y procesales consignados en las Leyes en favor de los empleados públicos. En este proceso es norma esencial la aplicación de los principios de justicia social; así como la preferencia de interpretación más favorable al burocrata en caso de duda; asimismo destaca la prohibición de

---

<sup>99</sup> Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, D. F. 1973. Pág. 615.

cobrar costas y de recusar a los miembros del Tribunal; regulándose un régimen de responsabilidades y sanciones que son indispensables para la buena administración y justicia del trabajo.<sup>100</sup>

Los conflictos laborales burocráticos entre el Estado y sus servidores se substancian y resuelven conforme a los procedimientos que establece la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado. Estos procedimientos laborales burocráticos son de tres clases, a saber:

PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS;

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES EN LA HUELGA; Y

PROCEDIMIENTOS TECNICOS DE EJECUCION.

El Artículo 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado resume el procedimiento laboral burocrático en los siguientes términos:

Art. 127. . . ". El procedimiento para resolver las controversias que se someten al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirán a la presentación de la demanda respectiva, que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución salvo cuando a juicio del propio Tribunal, se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y una vez desahogadas se dictará laudo".

El Tribunal y la Comisión Substanciadora en el Poder Judicial de la Federación, se sujetará a las mismas normas de procedimiento que establece la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, para la tramitación de los expedientes.

---

<sup>100</sup> Ob. Cit. Pág. 619.

#### **4.—EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

En nuestro País, por primera vez el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión 1938, consagró expresamente el derecho de asociación profesional y de huelga de los trabajadores al servicio del Estado. (Artículos 45 y 66 al 69); desde entonces se inició un auténtico movimiento sindical de la burocracia. La Constitución de la República, en su Artículo 123, apartado b), fracción X, establece en favor de los burocratas, el Derecho de Huelga; del cual pueden hacer uso cumpliendo con los requisitos que determina la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que el propio precepto consagra en favor de los trabajadores.

El Artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define la huelga como: "La suspensión temporal de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en forma y términos que la propia Ley establece". La declaración de huelga es la manifestación de voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia, de suspender las labores con los requisitos que establece la Ley, si el titular de la misma no accede a sus peticiones. Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidas por los huelguistas, tendrá como consecuencia para los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; sino constituye otro delito cuya pena sea mayor, se sancionará con prisión hasta de 2 años y multa hasta de diez mil pesos más la reparación del daño.

En lo referente a los objetos de la huelga, el Artículo 94 de la Ley burocrática, textualmente dice:

Art. 94.—"Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y siste-

mática los derechos que consagra el apartado b) del Artículo 123 Constitucional".

Es importante aclarar que la audiencia de Conciliación en el proceso burocrático sólo tiene lugar, excepcionalmente en conflictos colectivos o sindicales (en los conflictos individuales no hay conciliación, por la naturaleza jurídica de la función burocrática en la que no cabe conciliación, sino el cumplimiento estricto de la Ley). En cuanto a la forma del conflicto conciliatorio en el proceso laboral burocrático, el Artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado dice:

Art. 125.—"Tan pronto se reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las 24 horas siguientes, a una audiencia de Conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de 3 días contados a partir de la fecha de la citación; en esta audiencia se procurará avenir a las partes. Si se celebra convenio, se elevará éste a la categoría de laudo que obligará a las partes como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo".

Dos situaciones pueden presentarse en los conflictos colectivos o sindicales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje: a).—Que las partes lleguen a un convenio en cuyo caso éste se elevará a la categoría de laudo y b).—Que las partes no lleguen a ningún arreglo, en este caso deberá admitirse la demanda y correrse traslado de la misma, para que la conteste el demandado conforme a derecho.

El Artículo 99 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece como requisitos para declarar una huelga, los siguientes:

Que se ajuste a los términos del Artículo 94 de esta Ley; y



Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia de la Asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la consecución de las peticiones, para que resuelva en el término de los 10 días contados a partir de la notificación. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de 12 horas, computados desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos necesarios; si la huelga es legal, procederá a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento; y si después de haber transcurrido el plazo de 10 días no se hubiere llegado a un arreglo entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores en las unidades burocráticas. En caso de que la huelga estalle antes de los 10 días del emplazamiento, el Tribunal declarará la inexistencia de la misma, con fundamento en el Artículo 103 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

**“Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los 10 días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de Huelga y fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en los casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores y declarará que el Estado o funcionarios afectados, no han incurrido en responsabilidad.**

El Artículo 160 de la Ley Laboral Burocrática declara a la huelga como ilegal y delictuosa, cuando la mayoría de los huelguistas, ejecuten actos violentos contra las personas, o las propiedades, o cuando se decreten los casos del Artículo 29

Constitucional. Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión. Igualmente, si el Tribunal resuelve que la Huelga es ilegal, quedarán cesados por sólo éste hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

Por fortuna para los burócratas, está tan limitado el derecho de huelga para los mismos, que no podrán ser víctimas de miembros del ejército, ni policías que emplearían la clásica macana en contra de los burócratas, como lo han hecho con otros trabajadores.

El Artículo 108 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone:

Art. 108.—La huelga terminará...

a).—Por avenencia entre las partes en conflicto.

b).—Por resolución de la Asamblea de Trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.

c).—Por declaración de ilegalidad o inexistencia; y

d).—Por laudo de la persona o Tribunal que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se evoque al conocimiento del asunto.

Las Normas Procesales de la huelga, concluyen también con la disposición contenida en el Artículo 109 de la Ley Burocrática que textualmente dice:

Art. 109.—Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las Autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados

a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las Instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

El mismo procedimiento a que nos hemos referido con anterioridad debe seguirse ante la Comisión Substanciadora del Poder Judicial, para el efecto de que resuelva el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus servidores.

## **CAPITULO IV**

### **LA HUELGA EN LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**

## **1.—CONCEPTO DE TEORIA INTEGRAL**

Se denomina Teoría Integral porque hace referencia a la integración, o sea, a la manera como fue naciendo el Artículo 123 Constitucional en el Congreso Constituyente de 1916-1917, el cual se gestó como consecuencia de las discusiones habidas en torno al Artículo 5o. en dicho Congreso; en el cual los Constituyentes plasmaron en Mandato Constitucional su deseo de proteger, tutelar y reivindicar a toda persona que presta un servicio.

El creador de ésta Teoría es el Ilustre Catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de México: Dr. Alberto Trueba Urbina y tiene por objeto, difundir el mensaje social que contiene el Artículo 123 Constitucional; así como el mensaje que nos han legado los Constituyentes de Querétaro.

**LA TEORIA INTEGRAL, PRESENTA UN DOBLE ASPECTO:**

El Reivindicatorio.

El Proteccionista.

La Teoría Integral es proteccionista de todo trabajador, ya que están protegidos por el Artículo 123 Constitucional; los obreros, jornaleros, los empleados, los domésticos, los artesanos, los abogados, los ingenieros, los farmacéuticos, los trabajadores independientes, y en general todo aquel que preste un servicio.

Es importante hacer notar, que los Constituyentes de 1916-1917 incluyeron en la protección del Artículo 123 de nuestra Ley Fundamental a todos los trabajadores; por lo tanto, es anticonstitucional el Artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que define al Trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Es anticonstitucional porque restringe el número de trabajadores que tutela el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, ya que la Ley Federal del Trabajo solamente reglamenta el servicio de los trabajadores subordinados, dejando al margen de toda protección legal a los trabajadores independientes.

El Maestro Trueba Urbina dice lo siguiente:

"La Teoría Jurídica y Social del Artículo 123 Constitucional, en cuanto al carácter PROTECCIONISTA y TUTELAR de sus normas, es aplicable no sólo a los llamados trabajadores subordinados, sino a todos los trabajadores en general, éstos es, su protección se enfoca no sólo al trabajo en general, sino para todos los sujetos de derecho del Trabajo que enuncia en su preámbulo como son:

Obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, etc. O sea, todo aquel que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o fuera de ella, en el trabajo dependiente o independiente".

El Derecho Constitucional Mexicano del Trabajo desecha la idea civilista de subordinación, proclamando la naturaleza igualitaria de las relaciones del trabajo, como se destaca en el dictamen del Artículo 123".<sup>102</sup>

Mario De la Cueva le cede la razón a la Teoría Integral en lo que respecta a la igualdad del trabajador frente a su patrón; hablando sobre la inconstitucionalidad de los reglamentos de trabajo, de las instituciones de crédito y auxiliares, dijo:

"La consecuencia inmediata de los reglamentos fue el quebrantamiento del orden jurídico creado en la Constitución y la destrucción de las ideas que aman más los hombres, porque

---

<sup>102</sup> Ob. Cit. Pág. 230.

son parte de su ser y porque constituyen la fuente de toda vida social que se oriente hacia la Justicia, la igualdad de las personas y la libertad del hombre frente al Estado".<sup>193</sup>

El otro aspecto de la Teoría Integral, consiste en la reivindicación a favor de la clase trabajadora. Es importante hacer notar que desde la Epoca Colonial empezó la explotación del hombre por el hombre, surgiendo dos clases sociales: los más que son los detentadores de los bienes de producción; y los menos que son los proletariados, los cuales son explotados por la clase propietaria. Por clase trabajadora se entiende al conjunto de individuos que son explotados en su trabajo y que para vivir no cuentan más que con su fuerza para trabajar. La Teoría Integral dice:

"Que si la clase trabajadora ha sido explotada desde el colonialismo español, es a dicha clase a la que hay que reivindicar y a la que hay que tutelar". En consecuencia el Derecho Social y la Teoría Reivindicatoria no se aplica en función de individuos; sino en función de clases sociales, ya que no se tiende a la reivindicación ni a la tutela de un individuo, ni a un grupo de ellos, sino de toda la clase trabajadora desde la colonia hasta nuestros días.

La reivindicación de los Derechos del proletariado tiene por objeto la recuperación de lo que justa y realmente corresponde a los trabajadores por la participación con su fuerza de trabajo en el fenómeno de la producción económica, desde la colonia hasta la reintegración total de sus Derechos; es precisamente la devolución de todo aquello que no se les ha pagado durante la explotación del trabajo humano que aún no termina, por imperar entre nosotros el régimen capitalista y sus nuevas formas progresistas de imperialismo y colonialismo interno y regional. Esta recuperación en la vida pacífica se previó con genialidad increíble en el Artículo 123 Constitucional, en el idioma del mismo y en sus normas relativas, cuya exposición integrativa se hizo al definir la Teoría Integral. El precepto se com

---

<sup>193</sup> Artículo Publicado en el Periódico Excelsior con fecha 10 de Noviembre de 1970.

pone de dos clases de normas; las puramente proteccionistas y las reivindicatorias, que están encaminadas a socializar los bienes de la producción, pues sólo así puede compensarse la explotación secular del trabajo humano.<sup>104</sup>

## **2.—DERECHO REIVINDICATORIO DE AUTODENFENSA**

La huelga se presenta como un Derecho de autodefensa reivindicatoria de los trabajadores; es decir, se presenta como un derecho revolucionario y como una garantía social.

El Derecho de Huelga se mantendrá incólume en México, mientras subsista el régimen de producción capitalista y éste derecho responde al principio de lucha de clases; si en el futuro se suprimiera o se nulificara el derecho de huelga en nuestro País, en ese momento se encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo estaría en vía de realizar su bienestar material y su destino histórico y como consecuencia de esa revolución, se transformaría el Estado y sus Instituciones.

Cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justicia Social cobre vigor y sobre todo, cuando la norma moral reine otra vez sobre los hombres, las huelgas serán innecesarias. Mientras queda en pie la necesidad de la huelga para combatir las injusticias del capitalismo y del industrialismo y para conservar el equilibrio entre los factores de la producción base esencial de nuestra democracia, económica. Tal es la importancia que reviste el derecho de huelga.

En el porvenir la huelga no sólo es una esperanza del proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra del toque de la revolución social.

El Derecho Social es reivindicatorio y la huelga es derecho social que en un momento dado transformará el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas.

Estas ideas se repiten constantemente porque los Derechos Sociales de Huelga y Asociación Profesional obrera, forman parte

---

<sup>104</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa, S. A. Mexico D. F. 1972, Pág. 239.



de nuestra Constitución Social y por lo mismo son independientes de la dogmática política de la propia Constitución.

Uno de los principales fines reivindicatorios son los derechos de: ASOCIACION Y HUELGA de los trabajadores que ejercitan dichos derechos para la defensa de sus intereses comunes y mejoramiento de sus condiciones económicas. Al respecto manifiesta el Maestro Trueba Urbina:

"La asociación y la huelga son derechos de autodefensa de la clase obrera, que algún día tendrán que ejercitarse en el orden reivindicatorio, hasta alcanzar la transformación de la sociedad capitalista y la socialización de las empresas".<sup>165</sup>

### 3.—JUSTICIA SOCIAL REIVINDICATORIA

La idea de justicia social en que descansa la nueva Ley Federal del Trabajo, se inspira solamente en la parte protectora del Artículo 123 en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, especialmente con el del Maestro Gustavo Radbruch:

"La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado el bien común".

No sólo el derecho sustantivo de la Nueva Ley es protectorista de los trabajadores, sino también debe entenderse que lo es el derecho procesal, aún cuando no autoriza a través de éste que los trabajadores logren la socialización parcial de los bienes de la producción; sin embargo, se adopta el contrarrevolucionario principio de igualdad de las partes en el proceso, es decir, de paridad procesal.

La función de la Justicia Social consiste en corregir las injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad; reivindicando los derechos del proletariado. Nuestra idea de justicia social va más allá de lo que piensan los juristas y filósofos de nuestro tiempo, aunque aquellos enseñan que la justicia social es la justicia del derecho del trabajo como

---

<sup>165</sup> Ob. Cit. Págs. 220 y 221.

derecho de integración, regulador de relaciones entre los miembros de una clase social y el Estado, porque en función distributiva de la justicia social incluimos como su base y esencia la acción reivindicatoria, que no se satisface con el mejoramiento económico de la clase obrera ni con normas niveladoras. Es indispensable que la clase obrera recupere todo aquello que le pertenece y que ha sido objeto de explotación secular; por eso decimos que:

“La justicia social es justicia distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente; sólo restableciendo este orden se reivindica el pobre frente al poderoso. Tal es la esencia de la justicia social”.

Así redondeamos la Teoría Integral y redescubrimos el Artículo 123, en el cual se consignan tanto las normas igualadoras, como las dignificativas; es decir, proteccionistas de los trabajadores, así como reivindicatorias de los derechos encaminados a consumar la revolución proletaria, que de acuerdo con nuestra Constitución Social sólo implicaría el cambio de la estructuración social sólo implicaría el cambio de la estructura económica, socializando las empresas y el capital, por no haberse conseguido por medio de la evolución jurídica, pues ni la Legislación ni la jurisdicción del trabajo lo han logrado hasta hoy, ni se logrará con la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.<sup>106</sup>

#### **4.—LA TEORIA INTEGRAL EN EL DERECHO SOCIAL**

Las normas fundamentales del Artículo 123 Constitucional y su mensaje, expresión del Derecho Social como estatuto supremo, llevan en si mismas preceptos niveladores, igualitarios y dignificatorios de los trabajadores frente a los explotadores, que es tan sólo uno de los objetivos del Derecho del Trabajo, ya que el fin más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio, para suprimir la explotación del hombre por

---

<sup>106</sup> Ob. Cit. Págs. 121, 194 y 195.

el hombre, mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patrones o empresarios. Así se precisan los fines reivindicatorios del Derecho del Trabajo a la luz de la Teoría Integral, tomando en cuenta las fuentes ideológicas y materiales del soberano mandato, así como sus propios textos; en tal virtud se da la siguiente definición:

Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana.

La fuente de esta definición es la propia teoría jurídica y social del Artículo 123 Constitucional, o sea la supresión de la explotación del hombre por el hombre. Ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del Derecho Laboral Mexicano, pues su finalidad social expresa en su mensaje: es la reivindicación de los derechos del proletariado, de las que no se han ocupado las leyes reglamentarias de 1917 a 1970, ni la jurisprudencia, ni los estadistas mexicanos, menos los autores extranjeros. Las estructuras económicas del régimen capitalista en nuestro país, estimuladas con inversiones norteamericanas neocoloniales, fortalecen fácticamente la legislación, administración y jurisdicción burguesas. Por lo que queda a cargo de la clase obrera realizar el cambio de las estructuras a través del derecho de revolución que le confiere el Artículo 123 que brillo en Versalles y sigue iluminando a todos los continentes para suprimir la explotación del trabajo humano.

El derecho de trabajo, conforme a la definición anteriormente dada, es un estatuto exclusivo del trabajador, para alcanzar los fines de dicha definición, de modo que el objeto de la disciplina no debe identificarse con el derecho que tienen los patrones para exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, como sujetos de la relación laboral; éstos no tienen carácter social y por lo tanto no forman parte del derecho

del trabajo, si no del derecho patrimonial, inherente al capital e bienes de la producción.

La función específica de la Teoría Integral del derecho del trabajo consiste en investigar la complejidad de las relaciones, no sólo entre los factores de la producción, sino de todas las actividades laborales en que un hombre preste un servicio a otro.

La Teoría Integral estructura los nuevos DERECHOS SOCIALES de los trabajadores frente a los explotadores y propietarios y frente al derecho público de los gobernantes que detentan dicho poder en representación de la democracia capitalista. Así mismo la Teoría Integral enseña que los derechos políticos y los derechos sociales contenidos en nuestra actual Constitución Social; lo anterior se debe a que el poder público le otorga su fuerza incondicional y porque la Constitución Social no tiene más apoyo ni más fuerza que la que le da la clase obrera.

La Teoría Integral marca que dentro de los derechos sociales, son sujetos de derecho de trabajo: Los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, técnicos, ingenieros, abogados, médicos, deportistas, etc., dejando fuera la subordinación como elemento característico de las relaciones de trabajo, estableciendo en el Artículo 123 beneficios igualitarios en dichas relaciones, con el propósito de liquidar evolutivamente el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral, es fuerza dialéctica para hacer conciencia en la clase obrera, a fin de que materilice sus reivindicaciones sociales, pues a pesar de las actividades de nuestro Estado Político, ni la Legislación, ni la Administración, ni la jurisdicción que las constituyen; por su función política o burguesa, procurarán el cambio de las estructuras económicas, lo que sólo se conseguirá a través de la revolución proletaria que algún día lleve a cabo la clase obrera.<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> Ob. Cit. Págs. 136, 137, 222 y 223.

## CAPITULO V

## **CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

La suspensión de labores, implicó situaciones de rebelión popular, estas aisladas, pero siempre en contra de la opresión, la desigualdad y la injusticia; provocadas por las clases dominantes en la antigüedad. La huelga en la época moderna se presenta hasta el siglo XIX con la Revolución Industrial.

### **SEGUNDA**

En el devenir histórico, la huelga ha tenido tres etapas; primeramente se le consideró como delito, reprimiéndose en forma violenta; después se le consideró como una situación de hecho, que se expresó en un derecho a no trabajar, y en donde no se protegió a la clase obrera, la cual siempre intentó llevar a cabo una suspensión de labores en los centros de trabajo para lograr mejores prestaciones; y finalmente se le consideró a la huelga como una situación Jurídica, protegida Constitucionalmente, en la que se encuadró la facultad de la mayoría de los trabajadores para suspender sus labores.

### **TERCERA**

Debido a la iniciativa de los Constituyentes de 1917, se rompieron los moldes clásicos de las constituciones establecidas hasta esa época, imponiéndose debido a dicha iniciativa, por vez primera, una Constitución consagrando derechos en favor de la clase trabajadora. Entre las principales garantías

que se elevaron a la categoría de Constitucionales, encontramos el derecho de los trabajadores a suspender las labores como un instrumento de lucha para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, como finalidad inmediata.

#### **CUARTA**

El Artículo 123 Constitucional, establece los derechos que únicamente debe disfrutar la clase trabajadora, los cuales son irrenunciables, elevando a los trabajadores de un plano de sujeción a un mismo plano de igualdad Jurídica para protegerlo de la clase patronal; su principal finalidad es proteger no a los Individuos, sino a toda la clase social trabajadora.

#### **QUINTA**

La huelga tiene un carácter eminentemente de Derecho Social en virtud de ser un derecho de autodefensa de la clase económicamente desposeída.

#### **SEXTA**

La Ley Federal del Trabajo de 1970, supera a la de 1931, estableciendo mejores prestaciones en favor de los trabajadores, adecuada protección de salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiro voluntario, efectividad, del derecho de participación en las utilidades, preceptos procesales con intención de mejorar la justicia obrera y en especial, instituye una mejor reglamentación del derecho de huelga, sin que se restrinja el mismo, que es un arma de lucha de la clase trabajadora para conseguir mejores condiciones de trabajo y se establezca el equilibrio entre los factores de la producción como objetivo inmediato.

#### **SEPTIMA**

La Junta de Conciliación y Arbitraje al calificar de ilícita una huelga, no debería de tomar en cuenta los actos de vio-

lencia efectuados por los trabajadores, ni analizar si estos son o no delitos, ya que ésta función corresponde a la Autoridad Penal.

## **OCTAVA**

Por lo que respecta a la huelga existente, la nueva Ley Federal del Trabajo establece como principales objetivos; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades; estableciendo un término de setenta y dos horas, contados a partir de la suspensión de labores, para que los trabajadores y patrones de las empresas afectadas, o terceros interesados, soliciten ante la Junta la declaración de inexistencia, en la inteligencia que de no solicitarse dentro del término citado, la huelga será considerada existente. El mencionado Ordenamiento Legal, reglamenta también el recuento de los trabajadores, excluyendo de él tanto a los trabajadores de confianza (debido a su identificación con el patrón); como a los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

## **NOVENA**

La creación del apartado B) del Artículo 123 Constitucional, obedeció a una fiel interpretación del constituyente de 1917, ya que se precisó que quienes prestan sus servicios al Estado no deben regir sus relaciones en sede administrativa, sino en laboral. La Ley reglamentaria del mencionado apartado constitucional, es la vigente Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyos antecedentes históricos se encuentran en el Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado emitido por Lázaro Cárdenas y reformado en el año de 1941 por Avila Camacho.



## **DECIMA**

El apartado b) del Artículo 123 en su fracción XII y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, crean dos Tribunales de distintas jerarquías: el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de justicia de la Nación. Ambos son órganos de la Jurisdicción Laboral Burocrática, en la cual se dirimen los conflictos entre el Estado y sus servidores; dichos conflictos se dividen: Individuales, Colectivos, Sindicales e Intersindicales. Los conflictos laborales burocráticos son de tres clases; Procedimientos Ordinarios, Procedimientos Especiales en la Huelga y Procedimientos Técnicos de Ejecución.

## **DECIMA PRIMERA**

El eminente catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México: Dr. Alberto Trueba Urbina, es el creador de una nueva Doctrina que ha denominado "La Teoría Integral del Derecho del Trabajo" la cual tiene por objeto difundir el mensaje social que contiene el Artículo 123 Constitucional; así como el mensaje que nos legaron los Constituyentes de Querétaro en 1916-1917. Dicha Teoría se encuentra revestida de un doble aspecto: EL PROTECCIONISTA; Y EL REIVINDICATORIO. Las normas proteccionistas consagran los derechos que tutelan y dignifican a la clase trabajadora; y la finalidad de las normas reivindicatorias es lograr que la clase obrera se convierta en propietario de los bienes de la producción, para eliminar definitivamente el régimen de la explotación del hombre por el hombre.

## **DECIMA SEGUNDA**

Uno de los principales fines reivindicatorios son los derechos de Asociación y Huelga que tienen los trabajadores, quienes ejercitan dichos derechos para la defensa de sus intereses comunes y mejoramiento de sus condiciones económicas.

**BIBLIOGRAFIA:**

- BRISEÑO SIERRA HUMBERTO.—Teoría y Técnica del Amparo. Edit. Cajica. 1966. Puebla, México.
- CASTORENA J. JESUS.—Manual de Derecho Obrero. Primera Edición. México, 1949.
- BRISEÑO SIERRA HUMBERTO.—Teoría y Técnica del Amparo. Edit. Cajica. 1966. Puebla, México.
- CAVAZOS FLORES BALTAZAR.—La Huelga, su Concepto, su Clasificación y Necesidad de una Moderna Reglamentación.
- COUTURE EDUARDO J.—La Huelga, Universidad Nacional del Litoral, Instituto del Derecho del Trabajo. Santa Fe Argentina 1951.—Tomo III.
- CUEVA MARIO DE LA.—Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. México. Librería Porrúa Hermanos y Cia., S. A. 1943-1949. 2a. Edic.
- FIX ZAMUDIO HECTOR.—Juicio de Amparo. México. Edit. 1964.
- GONZALEZ RAMIREZ MANUEL.—La Huelga de Cananea. Fondo de Cultura Económica. Comp. Anot. y Prol. 1956.
- GOMEZ H. RAFAEL.—La Iglesia de América en las Leyes de Indias. Gráficos Orbe. S. L. Madrid. 1961.
- GUERRERO EUQUERIO.—Manual de Derecho de Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. 2a. Edit. Dic. 1962. México.
- MARX Y ENGELS F.—Manifiesto del Partido Comunista. Edit. Progreso. Moscú, U. R. S. S.
- PIZARRO SUAREZ NICOLAS.—La Huelga en el Derecho Mexicano. México. 1938.
- PORRAS LOPEZ ARMANDO.—Derecho Procesal del Trabajo. Edit. José M. Cajica. Jr., S. A., Puebla, Pue. México. 1956.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.—Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México 1967. Talleres Gráficos Andrés Soria, S. A.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—El Nuevo Artículo 123. Edit. Porrúa, S. A. Ed. 1952.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—Derecho Penal del Trabajo. Ediciones Botas. México 1948. Primera Edición.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—Evolución de la Huelga.—Edit. Porrúa Hermanos y Cia., S. A. 1950.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa Hermanos y Cia, S. A. 1965.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—Nuevo Derecho del Trabajo, Tercera Edición. Edit. Porrúa, S. A. México, D. F. 1975.

## LEGISLACION

BREÑA GARDUÑO FCO. Y BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Nueva Ley Federal del Trabajo (Comentada y Coordinada). México 1970. Tomo I.

CENICEROS A. JOSE ANGEL. Código Penal de 1871. Librería Balsas. México. 1900.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA. Nueva Ley Federal del Trabajo (Comentada). Edit. Porrúa, S. A. 9a. Edición. 1971.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA. Ley Federal del Trabajo de 1931 (Comentada). Editorial Porrúa, S. A. 61a. Edición, México. 1969.

Derechos del Pueblo Mexicano, Tomo VIII. Cámara de Diputados. XLVI Legislatura. Antecedentes y Evolución de los Artículos 107 a 136 Constitucionales. 1967.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Periodo Unico. Tomo I, Número 23 y Siguientes. Dic. de 1916. Cám. Sen.

Exposición de Motivos de la Nueva Ley Laboral. Revista Mexicana del Trabajo. Dic. 1968. Diario de los Debates. Edit. Cám. Sen.

Legislación del Trabajo E. U. M. Talleres Gráficos de la Nación, México. 1928.

## INDICE

### EL DERECHO DE HUELGA EN EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO

#### CAPITULO I

##### ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLUCION DE LA HUELGA

	Página
Orígenes de la Huelga .....	21
El Derecho de Huelga en la Constitución de 1917 .....	47
La Huelga como Derecho Social Económico .....	49
La Huelga Profesional .....	52

#### CAPITULO II

##### NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA

Naturaleza Jurídica de la Huelga .....	57
Concepto de Huelga .....	60
La Huelga en la Doctrina Mexicana .....	66

Etapas por las que Atravieza la Huelga .....	68
Sujetos de la Huelga .....	86
Procedimientos de Calificación .....	91
Diferentes Tipos de Huelga .....	95
a).—Huelga Lícita	
b).—Huelga Ilícita	
c).—Huelga Existente	
d).—Huelga Inexistente	
e).—Huelga Justificada	
f).—Huelga Injustificada	

### C A P I T U L O   I I I

#### LA HUELGA EN EL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

Introducción .....	115
División de los Conflictos del Trabajo Burocrático .....	119
Clasificación de los Procedimientos Laborales Burocráticos	124
El Procedimiento de Huelga en los Conflictos de los Trabajadores al Servicio del Estado .....	126

### C A P I T U L O   I V

#### LA HUELGA EN LA TEORÍA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Concepto de Teoría Integral .....	133
Derecho Reivindicatorio de Autodefensa .....	136
Justicia Social Reivindicatoria .....	137
La Teoría Integral del Derecho Social .....	138

### C A P I T U L O   V

Conclusiones .....	143
Bibliografía .....	147
Legislación Consultada .....	151