



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

HUELGA POR SOLIDARIDAD  
Y SUS EFECTOS

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALVARO HERNANDEZ VALENCIA

MEXICO, D. F., CIUDAD UNIVERSITARIA, 1989

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## INDICE.

	Pág.
INTRODUCCION .....	1
<b>CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS</b>	
1.- Orígenes de la huelga y su proyección histórica ...	6
2.- Liberalismo Económico .....	14
3.- Definición de derecho de huelga .....	19
4.- Naturaleza jurídica de la huelga .....	27
5.- Finalidades de la huelga .....	32
<b>CAPITULO II ETAPAS Y REQUISITOS PARA LA EXISTENCIA DE LA HUELGA.</b>	
1.- Periodo de gestación .....	37
2.- Periodo de pre-huelga .....	39
3.- Huelga declarada .....	45
4.- Requisito de forma .....	49
5.- Requisito de fondo .....	53
6.- Mayoría obrera .....	60
<b>CAPITULO III CARACTERISTICAS DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD</b>	
1.- Definición. ....	68
2.- Objeto .....	70

	Pág.
3.- Carácter Subsidiario .....	71
4.- Requisitos Procesales .....	72

#### CAPITULO IV LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

1.- Fracción XVIII del artículo 123 constitucional ....	98
2.- Reglamentación de la huelga por solidaridad .....	105
3.- Consecuencias de la huelga por solidaridad .....	114
4.- Derecho comparado en latinoamérica	
a) Argentina .....	116
b) Bolivia .....	119
c) Colombia .....	124
d) Chile .....	127
e) Guatemala .....	130
f) Panama .....	134
Conclusiones .....	140
Bibliografía .....	142

## INTRODUCCION.

La huelga es el problema del capitalismo contemporáneo, en anteriores épocas, ganaban los empresarios la mayoría de los conflictos entre el capital y el trabajo, actualmente se inclina el fiel de la balanza del lado de los trabajadores.

Fue hasta este siglo cuando la huelga empezó a interesar a la doctrina y a la legislación debido fundamentalmente a sus repercusiones sociales y económicas; en épocas anteriores los obreros también se unieron y se concertaron para abandonar colectivamente el trabajo, tales coaliciones, seguidas de la interrupción de las labores, carecieron en general de importancia por el espíritu puramente laboral que las animaba y la escasa importancia de sus consecuencias sociales y económicas.

La huelga da origen a múltiples consecuencias, ya que no sólo implica el hecho de la suspensión del trabajo, sino que además se pierden jornadas de actividad laboral en la economía, no se perciben salarios, se paraliza la producción que incide sobre el comercio, tanto nacional como internacional, se altera la coordinación de los procesos productivos, se afectan servicios sociales o de orden público, se recienta la alimentación del pueblo, se distorsiona el régimen normal de vida. En síntesis se produce un estado de anormalidad en la sociedad que llega

hasta alterar lo elemental de su convivencia.

Es cierto que no en todos los casos se producen estos efectos en modo similar, pero están latentes hasta que el estado de huelga se generaliza o adquiere un expansionismo cuando se mantiene durante cie. resolver el conflicto que lo ha generado.

En este sentido se puede hacer el siguiente ordenamiento tomando en consideración los siguientes efectos:

De orden social, la vida colectiva se resiente en su actividad normal, si la incidencia de la huelga se concreta en los medios de subsistencia, de traslados, o de acción funcional en la ciudad. De orden económico, la actividad de producción se interrumpe y ello no sólo afecta la percepción de salarios, sino que hace declinar el volumen de la producción, su incidencia en el comercio nacional o internacional.

Ante la lucha de clases, dentro de la cual actúa la huelga, el Estado debe intervenir decididamente para mantener la unidad social y especialmente para la defensa nacional, tanto de orden interno como externo, a fin de que no se afecte su soberanía ni la esencia de su contenido institucional.

De orden jurídico, las derivaciones de la huelga en la relación laboral provoca muchas cuestiones vinculadas con la subsistencia o no del contrato, derechos de las partes en cuanto a la rescisión o mantenimiento del vínculo afectado por la interrupción, problema que debe enfocarse con relación a la norma constitucional que se refiere a la huelga, o a las leyes que reglamentan su ejercicio. Aparte de ello, existen otras cuestiones de orden jurídico que se relacionan con la huelga, como por ejemplo; el sistema para la solución de los conflictos, intervención administrativa y finalmente su relación con el derecho que se ejerce.

De orden gremial, la organización sindical, cuando no obtiene el reconocimiento de sus reclamaciones, recurre a la huelga para presionar en la solución del conflicto y ello plantea la necesidad de determinar el alcance de este recurso, forma y modo de su ejercicio, limitaciones en cuanto a la naturaleza de la actividad objeto de la interrupción del trabajo, procedimientos de naturaleza sindical y obligaciones de los órganos respectivos.

La exposición anterior tiene por objeto demostrar la importancia que tiene el derecho de huelga, tanto en el aspecto jurídico, como en el económico y social, de aquí el interés que despierta el estudio de este derecho.

En el primer capítulo, se describen las etapas por las cuales la huelga ha tomado auge en la ideología de los trabajadores, actualmente la huelga cuenta con una definición bien estructurada en base a las opiniones de los ~~trabajadores~~ <sup>trabajadistas</sup> de materia laboral mencionaremos también cuales son los objetivos de la huelga y su trascendencia en el ámbito laboral.

El segundo capítulo trata los requisitos y etapas que deben cumplir los trabajadores para que puedan llevar a cabo la huelga, ( período de gestación y período de pre-huelga ), estos requisitos se deberán cumplir para poder declarar la huelga, porque los requisitos de forma, fondo y mayoría obrera serán para calificar la huelga, es decir si es existente o inexistente.

El tercer capítulo se refiere a la huelga por solidaridad, definición de esta figura laboral, el objeto de la huelga por solidaridad que sería de ayudar a una huelga principal, es por esto que consideramos a la huelga por solidaridad como subsidiaria y los requisitos procesales, por lo que respecta a este punto nos referimos a la huelga general por no estar reglamentada la huelga por solidaridad.

En el cuarto capítulo, se hace descripción de las fuentes de la huelga por solidaridad, mencionando su constitucionalidad, así como las consecuencias que se originan de la huelga por



solidaridad y terminamos esta tesis haciendo una breve comparación de la huelga con algunos países latinoamericanos dándonos cuenta que son muy similares.

## CAPITULO PRIMERO.

### ANTECEDENTES HISTORICOS.

#### 1.- ORIGENES DE LA HUELGA Y SU PROYECCION HISTORICA.

La huelga, como suspensión concertada de las labores dentro de un centro de trabajo, está directamente relacionada con todo lo que concierne a las prestación de trabajos personales.

A continuación se analiza el proceso histórico evolutivo de las diversas formas en que se realiza el trabajo humano hasta llegar a la aparición de la huelga como medio de defensa en los intereses laborales.

#### A) Régimen de esclavitud.

Muchos autores pretenden que los esclavos no son personas, sino cosas. Sin embargo, el asunto no es tan sencillo. Gayo trata de los esclavos en la parte de su libro que se refiere a las personas, que la autoridad del dueño sobre los esclavos no se designa como derecho de propiedad, sino como una dominica potestas

La potestad del dueño fue, en primer lugar, una especie de autoridad doméstica, que usaba con ciertos miramientos, y cuya moderación tenía diferentes causas. En los primeros siglos, los romanos no tuvieron mas esclavos que los prisioneros, hechos a las naciones

vecinas, es decir, a los pueblos de la misma raza y de la misma religión que ellos.

A fines de la República cambia la situación; los esclavos ya no son más que extranjeros o bárbaros, la diversidad de razas, de costumbre y de religión, les separa profundamente del ciudadano romano, que los desprecia, mientras que por el número, en realidad considerable, crean un peligro para el Estado, cuyas guerras serviles son testimonio de su gravedad. De ahí la desconfianza y la crueldad de los amos, cuyos excesos no tuvieron límites.

En esta situación se hizo indispensable la intervención del legislador, no sólo por razón de humanidad, sino también por los intereses del Estado, puesto que el rigor de los amos podía empujar a los esclavos a una revolución.

Respecto al tratamiento jurídico de los esclavos, Ulpiano hace una cita "dentro del *ius civile*, los esclavos no son considerados como personas; pero en derecho natural todos los hombres son iguales."

El *ius honorarium* ocupaba una posición intermedia entre los extremos señalados por Ulpiano; no considera al esclavo como una persona completa, ni tampoco como si no fuera persona, sino que da eficacia procesal a muchos actos jurídicos realizados mediante las acciones *adjectitiae qualitatis*. Esto era necesario, pues gran parte

de la vida económica de Roma estaba en manos de los esclavos. Los señores tenían la costumbre de confiar peculios a sus siervos ( una mina, un rebaño, una tienda, un barco, etc. ) para que los administrara en provecho del señor, pero con ciertas ventajas personales también para el esclavo.

Los contratos celebrados por los esclavos en relación con tales peculios producían a favor de los terceros un derecho de acción contra el señor, cuya responsabilidad, empero, no podía exceder del valor del peculio.

Las donaciones y los legados que recibían los esclavos así como los productos de su trabajo, pertenecían automáticamente al señor. En cuanto a las herencias, se podía instituir válidamente heredero a un esclavo ajeno. En tal caso, si el señor del esclavo aceptaba la herencia, pasaba ésta a formar parte de su patrimonio.

Esto tenía la consecuencia ventajosa de que el derecho a esta herencia se podía vender de manera muy sencilla, efectuando simplemente la venta del esclavo.

Los delitos cometidos por esclavos, colocaban al dueño ante la alternativa de indemnizar el daño o entregar el esclavo culpable a la víctima o a su familia ( abandono nocxal ),

En la época preclásica el esclavo resultaba un valor patrimonial, de manera que había que cuidarlo, en base a esto la posición del esclavo era mejor que la del campesino o del obrero en aquellos países modernos que todavía carecen de una debida legislación laboral.

Antes de las guerras contra Cartago, los dueños romanos tenían pocos esclavos y generalmente de razas afines. Hubo frecuentemente una relación casi paternal entre los esclavos y los señores.

Después de las Guerras Púnicas, fue cuando surgieron en Roma grandes fortunas, motivo por el cual señores poseedores de ellas tenían centenares de esclavos a quienes no conocían ni siquiera de vista y mucho menos de nombre. En tiempos de Augusto, Polión utilizaba esclavos como alimento de los cocodrilos de sus viveros, y Flaminio hizo matar a uno para complacer a un convidado que nunca había visto morir a nadie.

Como reacción a tales abusos encontramos la creciente frecuencia de ventas de esclavos con la condición de que sean ~~esortados~~ (ya que el amo les tiene miedo), rebeliones de esclavos y por una parte leyes muy crueles producto del miedo. En el año 19 d. de J. C. una Lex Petronia requiere, en perjuicio de los cocodrilos de Polión, que el amo otorga una autorización especial del magistrado para arrojar a un esclavo a las fieras ( aunque fuese como castigo)

Desde 83 d. de J. C. el dueño ya no puede castrar al esclavo, comienza el derecho humano a la integridad corporal.

En el siglo II, Antonino el Píadoso equiparaba a homicidio la muerte dada a un esclavo, sin motivo justificado. Durante el Bajo Imperio, el problema social de la esclavitud pierde importancia. La creciente escasez tiende a mejorar su condición y esta tendencia se refuerza con el espíritu cristiano.

El importante papel que desempeñaron los esclavos en la vida romana de la época clásica, explica los siguientes fenómenos jurídicos:

- a) El tardío y tímido desarrollo de la representación jurídica en Roma. Como todo paterfamilias importante tenía esclavos que lo representaban automáticamente en relación con los peculios.
  - b) El escaso desarrollo de las sociedades mercantiles en Roma, pues por el sistema de peculios distribuidores entre esclavos inteligentes; todo rico romano era como socio de múltiples sociedades de responsabilidad limitada.
  - c) El raquíptico desarrollo de la práctica y teoría romana en relación con el contrato de trabajo.
- B) Régimen de Servidumbre.

Las servidumbres personales son aquellas que están establecidas

en beneficio de una persona, como su nombre lo dice, son necesariamente temporales, su más larga duración se mide por la vida de la persona a la que pertenece; tratándose de personas morales cuya duración podría ser indeterminada, la servidumbre personal establecida en su beneficio no podía durar más de cien años.

El derecho de propiedad es aquel en virtud del cual las ventajas que puede procurar una cosa son atribuidas todas a una persona determinada. Los romanos no la definieron sólo analizaron los beneficios que otorga a su titular, estos son el *ius utendi* o *usus*, *ius fruendi* o *fructus* y *ius abutendi* o *abusus*. Por uso se entiende el derecho de servirse de la cosa conforme a su naturaleza o destino. *Fructus* designa el derecho a percibir los productos, sean reales, como los frutos de los árboles, la lana, o impropriamente dichos, como los intereses de una suma de dinero. El *abusus* o derecho de disposición, consiste en la facultad de transformar, enajenar y aun destruir la cosa. El *usus* y el *fructus* se ejercen por actos que dejan a la cosa su existencia y substancia y pueden ser repetidos indefinidamente por el propietario; el *abusus*, por el contrario, se caracteriza por actos que agotan la forma o substancia de la cosa o el derecho del propietario.

La servidumbre es por consiguiente, una restricción a la propiedad de una parte, y de otra un derecho sobre la cosa de otro, un *ius in re aliena* ( derechos reales sobre una cosa ajena ).

La servidumbre aparece como un sustituto de la esclavitud. El siervo no era esclavo porque no constituía una cosa sujeta al derecho dominical del señor. el siervo vive del cultivo de la tierra y del producto de su trabajo, debe entregar un porcentaje variable y siempre alto al señor, dueño de ella. Pero la tierra no le pertenece, el siervo sólo tiene derecho a ser defendido por el señor de la tierra que habita, y a su vez la obligación de intervenir en defensa del señor en caso de ataque de sus enemigos.

El señor además de ser propietario de la tierra, y usufructuario de la misma, dueño de la vida de los siervos. A estos simplemente se les permite guardar para si una pequeña porción del producto de su trabajo que le sirve para sobrevivir. Debido al poder absoluto del señor, no cabe pensar en la suspensión de labores por parte de los siervos para proteger sus intereses.

#### C) Régimen Corporativo.

Es pertinente señalar como un importante antecedente a los gremios artesanales, reconocidos por el ~~derecho~~ civil romano. Estos gremios fueron objeto de reglamentación de la "Lex Julia", la cual estableció que habían de ser objeto de una autorización previa para su constitución.

Las corporaciones medievales representan, en el lugar en que



tienen asiento los monopolios del trabajo artesanal. A nadie que no fuera miembro del gremio le estaba permitido trabajar dentro de la misma rama de la industria o profesión desarrollada por un gremio.

Por otra parte, no era sencillo ingresar a un gremio, ya que los requisitos exigidos para ello resultaban de difícil cumplimiento. Además una vez obtenida la calidad de miembro, el ascender en la escala jerárquica dentro del mismo, implicaba el transcurso de muchos años y arduos trabajos y esfuerzos.

Los requisitos para ingresar eran los siguientes:

- 1.- Haber prestado servicios en calidad de aprendiz durante cierto tiempo.
- 2.- Una vez transcurrido el lapso del aprendizaje, se requería la presentación de una obra que habría de ser aprobada por los maestros del gremio.
- 3.- Pagar una cantidad de dinero como derecho de admisión. Los artesanos pertenecientes a estos gremios no guardaban una relación de dependencia con respecto a las personas que les encargaban trabajos, sino que obraban por su cuenta y riesgo, estableciéndose en cuanto a la relación laboral, las condiciones que pactaban entre las partes y que el artesano podía aceptar o rechazar su arbitrio. No existía pues, dentro del régimen corporativo.

un antagonismo de intereses de clase y por lo tanto, la huelga era imposible.

## 2.- Liberalismo Económico.

La decadencia del sistema gremial se produjo en gran medida por los abusos en que el mismo recayó. Las fórmulas monopolísticas en que institucionalmente el sistema se concretó; la cada día mas pronunciada separación, existente entre maestros y oficiales; la falta de capacidad de los gremios para adaptarse a las exigencias económicas y sociales que las nuevas estructuras de la realidad demandaban; la ausencia del sentido objetivo para crear estructuras jurídicas en las que dan entrada a las transformaciones adquiridas, fueron motivos suficientes para ocasionar la gradual desaparición de los gremios.

En otro sentido, el nacimiento de nuevas formas de comercio, la creación de sistemas distintos de producción y cambio, unido todo ello a la tradicional reclusión de los gremios en métodos rutinarios y anacrónicos, provocaron la crisis y el tránsito a formas ordenadas con arreglo a principios jurídico - laborales de signo distinto.

Fenómeno importantísimo en el proceso de aceleración de la crisis del régimen gremial fue el cambio esencial que trae el siglo XVIII

a la Historia del trabajo y de los trabajadores, consiste en la aparición de la máquina, que sustituye al trabajo realizado a mano, y la utilización del vapor como fuente de energía que desplaza las demás formas hasta entonces comunes; energía muscular, animal, e hidráulica. Suelen los historiadores designar este conjunto de transformaciones con la expresión de "Revolución Industrial".

Esta denominación ha sido difundida en Francia merced a la obra magistral de Paul Mantoux, quien relató las diversas fases de estas metamorfosis en Inglaterra, su país de origen.

Carlos Marx, habla mucho de la que él llama "Die Industrielle Revolution" en el primer volumen de El Capital, publicado en 1867, y parece que toma la expresión de John Stuart Mill en los Principios de Política Económica, de 1848 o de Federico Engels en la primera edición de la situación de la clase obrera en Inglaterra, fechada en 1845. Expresión y fenómeno son pues antiguos testimonios de una conciencia ya nada reciente en aquella transformación.

Pero no debemos equivocarnos acerca del alcance del vocablo "revolución". Por supuesto hubo una revolución, pero a largo plazo. De hecho la continuidad de la historia no se cortó, los nuevos sistemas laborales mecánicos tuvieron que luchar por imponerse, porque toda novedad despierta sospecha en la medida que constituye amenaza para las situaciones adquiridas y las costumbres heredadas.

Ni los maestros, ni los aprendices, ni los mercaderes miraban con buenos ojos la aparición de la máquina: Los primeros estaban amenazados en su posición social y en sus privilegios, los obreros temían verse privados de trabajo y reducidos a una situación de paro.

No hay que concebir la revolución industrial como una radical transformación de las formas de trabajo hasta entonces conocidas. Antes bien, formas antiguas y formas nuevas han coexistido, se han completado, han demostrado ser imprescindibles unas para otras.

Por último, las nuevas formas de trabajo engendradas por la revolución industrial se limitan directamente a Inglaterra, patria de las técnicas originales, que las custodió con el mayor cuidado.

El liberalismo económico, que significa predominio de la ley de la oferta y la demanda, se impuso como principio, y desde un punto de vista práctico, en la constitución estructural de las nuevas industrias; estableció su dominio en el régimen de mercado; sirvió de base para el comercio; actuó como elemento regulador en los mecanismos de producción y de consumo, y, en definitiva, desde el punto de vista jurídico, representó un factor importantísimo en configuración de las relaciones de trabajo sobre ~~expuestos~~ acuerdos con los propios postulados del sistema.

Lo que en la actualidad es cuadro general y sistemático de las

relaciones laborales, no tuvo bajo el liberalismo una consideración unitaria e independiente. Salvo concretas normas de policía pertenecientes más bien a un entendimiento intervencionista, la regulación de la relación laboral propiamente dicha careció en este período de reconocimientos expreso y significativo revelador de la existencia de un objeto propio.

En esta época no puede hablarse de un Derecho de trabajo como tal, sino de un sistema liberal de establecimiento de condiciones laborales. se celebra el contrato de trabajo sobre idénticas bases a cualquiera otro, sin mas limitaciones, igualmente, que las impuestas a la voluntad de las partes por las prescripciones de orden público, los imperativos de la costumbre, y los principios de la moral.

#### Característica del sistema liberal:

- 1) el predominio absoluto de la ley de la oferta y la demanda en el campo económico, y el desarrollo capitalista con todas sus escuelas, de directa repercusión en el plano jurídico laboral.
- 2) la vigencia de un sistema jurídico en el que se dan como grandes principios básicos: la libertad contractual, la igualdad formal de las partes ante el contrato y autonomía reguladora de las partes; y
- 3) la prohibición absoluta de todo fenómeno asociativo, como medida

garantizadora de la independencia y libertad individual, para la eliminación de las asociaciones profesionales obreras.

A) Medios de Protección de la clase trabajadora.

Ante la impotencia contra el capitalismo, el obrero comprende la importancia que tiene el organizarse de manera colectiva. Pero antes se tiene que enfrentar a la política estatal que le prohíbe la asociación.

Es en Inglaterra donde la clase trabajadora obtiene su primera victoria. El Parlamento reconoce la libertad de asociación y es en el año de 1824 donde se fundan las primera "trade - Unions". Posteriormente en Francia se reconoce el mismo derecho. La Asociación de trabajadores mas grande es fundada en Alemania en 1863.

Conscientes de su fuerza, los trabajadores asociados recurren inicialmente a la acción directa, al sabotaje y a la violencia. Destruyen o inutilizan los instrumentos de trabajo, tratando de desacreditar comercialmente los productos de los patrones y llevan a cabo la llamada impropriamente "huelga de brazos caídos", mejor conocida como paro obrero.

Debido al nacimiento de la gran industria de proletarización

era cada vez menor, por consiguiente la explotación del obrero por el capitalista y la consecuencia de clase del proletariado, constituyen las causas determinantes de la huelga como suspensión convenida de las labores, con objeto de defender los intereses propios. Son estos motivos por los cuales la clase trabajadora organizada hace también colectivo el derecho individual de trabajar o no trabajar.

Los legisladores expresan su inconformidad a la suspensión colectiva de las labores. La huelga es sancionada como delito por el Código Penal Francés de 1810, por el Código Penal Español, etc.

No es sino hasta la segunda década del presente siglo, que las legislaciones de diversos países reconocen el derecho a la huelga. Actualmente la mayoría de los países la han consagrado como tal.

### 3.- Definición de Derecho de Huelga.

La doctrina norteamericana al referirse a la huelga sostiene que quizás el concepto más descriptivo, sea el del español, Mariano R. Tissenbaum ( 1 ), señala los elementos que estima necesarios para la definición de la huelga a las diferencias que existen entre los autores renombrados de Derecho del Trabajo sobre este tema.

De acuerdo con este autor, tres son los elementos necesarios

que deben considerarse en el enfoque de la huelga: a) El Hecho, b) el sujeto activo, c) Los fines.

a) El Hecho.

Este ha sido definido de diversas maneras:

1) El hecho es una suspensión del trabajo, Así lo considera J. Jesús Castorena "como una acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar un mejoramiento de las condiciones de trabajo" (2).

Mario de la Cueva nos menciona que, "es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o interes colectivos

---

(1) TISSENBAUM, Mario R., Las controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1952, Pág. 83.

(2) CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Ed. Fuentes Impresos, México, 1959, Pág. 266



de trabajadores y patrones" (3). Alberto Trueba Urbina considera que, "la suspensión legal y temporal del trabajo, declarada por una coalición de trabajadores o por una organización sindical" (4).

2) Es un abandono del trabajo: Ernesto Krotoschin, le asigna este carácter expresado "el abandono del trabajo que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado"

(5). Juan D. Pozzo considera que el término "suspensión del trabajo" es más adecuado que el de "cesación" o "abandono del mismo, ya que el abandono del trabajo podría confundirse con la renuncia o dimisión del trabajador" (6).

3) Guillermo Cabanellas nos menciona, "la cesación colectiva y concertada del trabajo, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones o ejercer

---

(3) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1954, Pág. 835.

(4) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1980, Pág. 380.

(5) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1968, Pág. 682.

(6) D. POZZO, Juan, Derecho del Trabajo, Tomo IV, Ediar. Soc. Anon. Editores, Buenos Aires, 1951, Pág. 451.

presión sobre los mismos" (7). Manuel Alonso García al hablar de la cesación del trabajo se refiere a "diversas formas ya que en algunos casos se presentan tendiendo a disminuir voluntariamente el rendimiento normal de los trabajadores este autor les llama ( huelgas técnicas ), porque constituyen fórmulas o expresiones impropias de la huelga, pero en ningún caso como un ejemplo la huelga propiamente dicho" (8). La cesación del trabajo ha de ser voluntaria, nota esta que excluye radicalmente de la consideración de huelga todo abandono de trabajo producido por la coacción que se ejerce desde fuera, bien física, bien moralmente, o la que se produce por temor racional y fundado de un mal inminente y grave, el cese en el trabajo ha de ser, además, colectivo.

b) El sujeto activo.

Debe concretarse quién es el sujeto que ejercita o realiza la huelga, para precisar la forma o modo de su determinación con las responsabilidades consiguientes. La doctrina lo determina en forma diversa.

---

(7) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, Pág. 353.

(8) GARCIA ALONSO, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Argentina, 1973, Pág. 650 y 651.

1) G. Cabanellas y J. Jesús Castorena lo expresan de la siguiente manera: "los trabajadores, porque son los portadores de la fuerza de trabajo".

2) Pluralidad de trabajadores o mayoría obrera. Los autores W. Kaskel-Dersch y E. Krotoschin "invocan la pluralidad y esto se interpreta como equivalente al de una mayoría" (9), como lo expresa Mario de la Cueva.

3) Organización Sindical, A. Trueba Urbina expresa un concepto más orgánico del sujeto, al mencionar que "la huelga debe ser declarada por una coalición de trabajadores o por una organización sindical" (10).

c) Los fines.

La huelga tiene dos caracteres en cuanto a sus fines. El de naturaleza objetiva, inmediata, directa como instrumento de la lucha, que se manifiesta por la presión o coacción, y el de

---

(9) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968, Pág. 682.

(10) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1980, Pág. 380.

naturaleza subjetiva o indirecta, que se vincula en el fin del conflicto, es decir, con el propósito que lo origina.

Siendo distinta la reglamentación jurídica de la huelga en cada país, considero necesario recurrir a las ideas de los autores mexicanos, y a la Ley Federal del Trabajo para enfocar con mayor claridad lo referente a la definición de huelga.

En el año de 1931 La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un proyecto de Código Federal del trabajo, el cual fue enviado al Congreso de la Unión por el Presidente de la República, Don Pascual Ortiz Rubio. Ese proyecto, con algunas modificaciones, se aprobó y promulgó el 18 de agosto de 1931, bajo la denominación de "Ley Federal del Trabajo". En relación con las huelgas, en la exposición de motivos se decía lo siguiente:

Art. 259.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. El artículo citado no contenía en su primera redacción el término "legal", esta palabra fue agregada por Ley del Congreso, promulgada el 29 de marzo de 1941.

La definición legal está contenida en los artículos 258 y 259 de la Ley.

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

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

Al respecto de esta definición legal, J. Jesús Castorena la critica al decir, en ella no están incluidos todos los elementos del derecho de huelga para que este pueda ejercitarse conforme a la Ley, ya que omite dos elementos:

El objeto y el número de trabajadores. En cuanto al objeto, la huelga únicamente debe perseguir los señalados por el art. 260 de la Ley, si no tiene ninguna de esas finalidades, la huelga es inexistente, de acuerdo con el artículo 269; la misma declaración hace la Ley cuando el número de trabajadores huelguistas no constituyen mayoría. La definición de este autor es la siguiente: "suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas de una colectividad de trabajadores" (11).

---

(11) CASTORENA, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Ed. Fuentes Impresores, México, 1973, Pág. 596.

Desde mi punto de vista, las objeciones hechas por J. Jesús Castorena a la definición legal son infundadas, ya que al establecer el artículo 259 de la Ley que la suspensión del trabajo debe ser "legal" se entiende que deben observarse los requisitos consignados por la Ley, toda vez que el orden jurídico únicamente protege al derecho de huelga, cuando se ejerce por los requisitos establecidos, quedando comprendidos en este caso, los elementos a que hace referencia el maestro.

Mario de la Cueva considera que la definición legal es bastante clara, y analiza sus elementos en la forma siguiente: a) La huelga es la suspensión del trabajo; la huelga se inicia con la suspensión del trabajo; b) La suspensión del trabajo, dice la Ley, es temporal, lo cual significa que los trabajadores tienen la intención de suspender temporalmente las labores, porque si su propósito fuera dar por concluidas las relaciones de trabajo, no habría huelga sino terminación de dichas relaciones; c) La suspensión del trabajo debe ser legal, la huelga para nuestra legislación, es un acto jurídico sujeto a la observancia de determinadas prevenciones legales y cuando faltan, el acto es inexistente o nulo; d) La huelga es el resultado de una coalición de trabajadores. Nuestra legislación considera a la huelga como un derecho colectivo, porque reclama la voluntad de cada uno de los trabajadores; e) Finalmente, la huelga persigue la misma finalidad de la coalición, o sea la

defensa de los intereses comunes a los trabajadores.

Mario de la Cueva nos proporciona la definición de la huelga desde el punto de vista general. "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad" (12).

En base a las definiciones e ideas expuestas por tan connotados autores respecto al tema he llegado a formular una definición de la huelga: La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, declarada por la mayoría obrera de una empresa, con la finalidad de obtener el equilibrio entre los factores de la producción, previa observancia de los requisitos legales.

#### 4.- Naturaleza Jurídica de la Huelga.

La norma jurídica se elabora para regir conductas humanas,

---

(12) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1984, Pág. 806.

pero sólo en aquellos casos que el mismo derecho considera que esas conductas deben producir consecuencias; sin embargo, no todas las conductas humanas producen consecuencias jurídicas; hay también ciertos hechos de la naturaleza que el derecho, al relacionarlos con los seres humanos les atribuye ciertas consecuencias jurídicas.

Los efectos de derecho pueden consistir en la creación, transmisión modificación y extinción de obligaciones o derechos. Los hechos que producen estos efectos se llaman hechos Jurídicos, en el sentido general de esta expresión se han definido de la siguiente manera, son todas las conductas humanas o ciertos fenómenos de la naturaleza que el derecho considera para atribuirles consecuencias jurídicas.

Los hechos jurídicos- en sentido general- se dividen en dos categorías: Actos Jurídicos y Hechos Jurídicos en estricto sentido.

Se debe entender por Acto Jurídico, "la manifestación exterior de voluntad que se hace con el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho, y que produce el efecto deseado por su autor, porque el derecho sanciona esa voluntad" (13).

---

(13) BONNECASE, Julien, Elementos del Derecho Civil, Tradc. de José M. Cajica Jr. Puebla, México, 1945, Pág. 120.



De este concepto propuesto por Julien Bonnetcase, se desprende que el acto jurídico esta integrado por dos elementos:

- 1.- Psicológico, voluntario, personal, y
- 2.- Otro representante por el derecho objetivo.

Por ello un efecto de derecho no se producirá, en ausencia de cualquiera de esos elementos. Si falta la voluntad, no se puede producir el efecto por el sólo derecho objetivo; y por el contrario si falta este, aunque se de la voluntad tampoco se producirá el acto, porque en este caso el derecho no le reconoce efectos jurídicos. Son dos los elementos estrechamente vinculados en la formación del acto jurídico. De aquí resulta que los actos jurídicos son las conductas del hombre en que hay una manifestación de voluntad, con la intención de producir consecuencias de derecho, siempre y cuando la norma sancione esa manifestación de voluntad, y sancione los elementos deseados por el autor.

Por hecho jurídico en sentido estricto se debe entender una manifestación de voluntad que genera efectos de derecho, independientemente de la intención del autor para que esos efectos se produzcan, o un hecho de la naturaleza al que la ley vincula efectos jurídicos.

La diferencia específica entre el acto y el hecho jurídico en estricto sentido, estriba en que el acto jurídico hay una

manifestación exterior de voluntad, es decir, voluntad dirigida hacia un fin y esa manifestación exterior de la voluntad la sanciona el derecho y le hace producir los efectos que se propone su autor. En el hecho jurídico - en sentido estricto - se contemplan también la producción de esos efectos de derecho, pero mientras en el acto jurídico hay una intención, hay una voluntad dirigida hacia un fin, en el hecho jurídico, no existe el acto voluntario, o bien cuando interviene no tiene el propósito, no tiene la finalidad, no tiene la intención de crear, modificar, transmitir o extinguir el derecho o la obligación.

después de hacer notar la distinción existente entre el acto y el hecho jurídico - en sentido estricto - se puede entender fácilmente el tránsito de la huelga, de hecho a acto jurídico. Antes de la declaración de derechos sociales de 1917, en la era de la tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico; era un hecho, la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea del derecho natural a no trabajar, por consiguiente, un hecho no sancionado por el ~~derecho penal~~. . Pero la suspensión de los trabajos no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de la empresa, ni aún la hipótesis, bastante remota, de que la totalidad de los trabajadores suspendieran sus labores, porque el empresario ante el incumplimiento de la obligación legítima de prestar al trabajo, podría declarar termina-

das las relaciones de todos los huelguistas, contratar personal nuevo y, en caso necesario, solicitar el apoyo de la fuerza pública. En base a lo antes mencionado, la suspensión de los trabajos producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas.

A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios. En este tiempo la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho.

En nuestro derecho la fracción XVII del artículo 123 constitucional estableció que las leyes reconocerían a las huelgas como un derecho de los trabajadores, con lo cual cambió su fundamento. Anteriormente, el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar, ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando se satisfagan los requisitos que señalan las leyes.

El estado de huelga ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios a los requeridos por los trabajado-

res huelguistas, sino al contrario, es una situación legal que produce, precisamente, los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajadores de la empresa.

La idea de la huelga como acto jurídico supone su necesaria reglamentación, pues para que el orden legal de un Estado haga producir a un acto de voluntad los efectos jurídicos deseados, es necesario que el acto reúna los requisitos de fondo y forma previstos en la ley.

#### 5.- Finalidades de la Huelga.

La causa impulsiva y determinada de la huelga es lograr el éxito de las reivindicaciones obreras, la paralización total o parcial de las labores es un simple medio con el que se busca vencer la resistencia patronal para hacer prevalecer las exigencias de los asalariados.

Cuando los trabajadores se declaran en huelga persiguen modificar o mejorar sus condiciones de trabajo, sus reivindicaciones se dirigirán a obtener cambios en sus contratos individuales de trabajo o a lograr parte de la empresa la concertación de un pacto colectivo. En base a esto la huelga tendrá su razón de ser en un conflicto.

económico o de intereses que opone a las partes. Se entiende por tal, la controversia entre particulares que buscan la creación de una regla jurídica nueva o la modificación de la existente. En efecto, los trabajadores, mediante la cesación de las labores, esperan presionar a su patrón para lograr nuevas condiciones de trabajo o reformar en sentido favorable las vigentes.

Habitualmente el derecho a la huelga es reconocido como un último paso al que recurren los obreros una vez agotados todos los procesos jurídicos que la ley les pone a su alcance. Se han creado legislaciones especiales para conocer de tales litigios, por lo tanto, no habría necesidad de apelar a la fuerza para tratar de resolverlos, porque la huelga es un medio de solucionar un conflicto colectivo de trabajo y respecto a esta consideración ni doctrina ni legislación dudan. Sin embargo, se presentan divergencias en cuanto a saber si la causa que motiva el conflicto debe tener su origen en la lesión al interés individual o al colectivo.

El criterio de distinción entre conflictos individuales y colectivos no es tan exacto como el de los litigios jurídicos y de las controversias de intereses, algunos autores califican de colectivos aquellos conflictos que tienen su origen en una lesión al interés de la generalidad de los obreros envueltos en la disputa.

el profesor Guillermo Cabanellas da su opinión al mencionar que "el interés colectivo no se funda en cual es el derecho lesionado, y si tal lesión corresponde a uno o varios trabajadores; sino que estos, en su conjunto, son los que pueden de cualquier manera determinar si podrán, a través de ese hecho ( una lesión individual) ver afectados en el mañana su propio interés colectivo." (14).

Conforme a lo anteriormente expuesto, es necesario para los fines de la huelga, que las demandas de los trabajadores sean razonables.

La legislación laboral mexicana en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo establece cuáles son los objetivos de la huelga:

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

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener el patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período

---

(14) CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México, 1981, Pág. 733.

de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo.

III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;

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

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

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

Los objetos de huelga, especificados en las fracciones I a IV y VI ya existían en la ley abrogada de 1931, los tribunales de trabajo y la jurisprudencia habían mencionado el sentido y alcance de tales objetivos pero no podían las juntas arbitrar el fondo de los conflictos de huelga, en tal caso los trabajadores acudían al arbitraje de las juntas o a cualquier otra persona, juez o tribunal.

Por lo que se refiere a la disposición contenida en la fracción

VI, es el punto de nuestro tema o sea lo que se llama huelga por simpatía o solidaridad, puesto que en un momento dado se podría coadyuvar de manera eficaz a la reivindicación de los derechos del proletariado y alcanzar la socialización de los bienes de la producción que persigue tal reivindicación.

En la fracción V se consigna el ejercicio del derecho de huelga para exigir el cumplimiento de las normas sobre participación, podrán originar un cumplimiento de las normas y un aumento en la participación, pero especialmente podría dar margen a que a través de convenios entre trabajadores y empresarios en los conflictos de huelga, se logrará obtener un porcentaje superior al fijado por la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades, que es el veinte por ciento, es un porcentaje raquíico, incluso hay ocasiones en que las empresas no dan ese tanto por ciento a sus trabajadores, justificándose al decir que el país vive en un momento de crisis. Sin embargo, ellos siguen percibiendo utilidades iguales o superiores a las anteriores, los trabajadores por temor a ser despedidos y por ser esa su única fuente de ingresos no declara esas anomalías que perjudican enormemente sus intereses económicos.



## CAPITULO SEGUNDO.

### ETAPAS Y REQUISITOS PARA LA EXISTENCIA DE LA HUELGA.

#### 1.- Período de Gestación.

El período de gestación se desarrolla en el interior de la coalición obrera, se encuentra definida por el art. 355 de la Ley Federal del Trabajo actualizada, que dice: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Históricamente la coalición se formaba para agrupar a los obreros frente al empleador que se negaba a proporcionar mejores condiciones de trabajo y, por lo general, terminaba con la declaración de huelga.

El profesor Alberto Trueba Urbina, opinaba que la palabra coalición solía emplearse en los textos legales y aún en las obras de los especialistas de Derecho Obrero en un sentido poco claro y que induce lamentablemente a una confusión; para él la coalición en sentido general, significaba: "Unión accidental de personas para un fin concreto y determinado". (15)

---

(15) TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo III, Porrúa, México, 1965, Pág. 499.

Acerca de la relación entre los conceptos de coalición y huelga, Paul Pic, autor citado por Trueba Urbina ha escrito: "la coalición trae en si la idea de una lucha virtual de un conflicto al menos latente entre dos colectividades, una obrera, la otra patronal, o entre el patrón y el personal a su servicio, es el punto de partida de la huelga o suspensión brusca del trabajo, si se trata de una coalición obrera, del lock - out o paro concertado seguido de cierre de talleres si se trata de una coalición patronal; pero sería, no obstante inexacto considerar la palabra coalición como un sinónimo de huelga." (16)

Juan D. Pozzo opina que "La coalición es en relación a la huelga lo que el ultimatum a la declaración de guerra. Es una amenaza de conflicto que no se transformará en lucha abierta hasta que el patrón, puesto en la necesidad de revelar sus intenciones, niegue a sus obreros, antes de la cesación del trabajo, las concesiones juzgadas necesarias." (17)

De las consideraciones expuestas podemos apreciar que en términos generales, la definición de coalición expuesta por

---

(16) Idem.

(17) POZZO, Juan D., Derecho del Trabajo, Op. Cit., Pág. 426.

estos autores, coincide con la ley.

Dentro de esta coalición, los trabajadores se reúnen y discuten las peticiones que formularán al patrón y resuelven si irán a la huelga, esto es, si suspenderán las labores en caso de no obtener una respuesta favorable.

Este período de la huelga escapa al poder y vigilancia del Estado, consecuencia que se deriva del principio de libre coalición consagrada por el art. 123 constitucional en su fracción XVI.

## 2.- Período de Pre-huelga.

Este período se inicia desde el momento del emplazamiento, o sea desde que se hace entrega al patrón del pliego de peticiones y la suspensión de las actividades, se hará en un tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el patrón a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga.

El artículo 920 fracción II de la ley establece que el pliego de peticiones y anuncio de huelga deberá presentarse por los trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que

corresponda; en los casos en que el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, se deberá presentar ante la Autoridad Política de mayor jerarquía en el lugar respectivo. El pliego deberá acompañarse de una copia para el trabajo al patrón.

El artículo 921 de la ley, impone al Presidente o a la Autoridad ante la que se hubiera presentado el pliego de peticiones la obligación de hacerlo llegar al patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

La ley concede al patrón un término de cuarenta y ocho horas para que formule su contestación ante la autoridad que lo hubiere emplazado, término que se cuenta de momento a momento, y principia con el día y hora en que se efectuó el emplazamiento; no se señalan en la ley las consecuencias que derivan de la falta de contestación, pero en la práctica se considera el silencio del patrón, como negociación de las demandas obreras.

Las partes tienen la obligación de acatar durante esta etapa, los requisitos formales consignados por la ley, y atender a los llamados de las Autoridades para la celebración de audiencias conciliatorias; es fácil comprender, que es hasta este momento de pre-huelga, cuando la Autoridad Pública tiene conocimiento de la huelga.

En las audiencias conciliatorias, rigen las reglas del artículo 926 de la ley, por lo tanto, si no hay avenencias entre las partes, la Junta procurará avernirlas, proponiéndoles la solución que estime justa, misma que no es obligatoria ya que simplemente constituye una opinión.

Los trabajadores y el patrón están obligados a concurrir a las audiencias de conciliación, sin implicar la obligación de llegar a un arreglo o aceptar la opinión expresada por la Junta; la ley señala en este artículo las consecuencias a que están expuestas las partes si no comparecen a la audiencia de conciliación: "si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. La solución de la ley es distinta cuando es el patrón el que no concurre a la audiencia de conciliación, se dice al respecto, que la Junta puede emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación."

El artículo 123 constitucional y el 920 fracción III de la Ley del Trabajo, señalan el plazo mínimo de duración de este período, no existiendo disposición alguna por lo que respecta al plazo máximo.

Previene la Constitución, que el pliego de peticiones

y anuncio de huelga debe presentarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje con seis días de anticipación por lo menos, a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días cuando se trate de servicios públicos.

Respecto de servicios públicos, el artículo 425 de la ley hace una enumeración limitativa al mencionar como servicios públicos: "las de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio."

El término de la pre-huelga no se cuenta por días naturales, sino que corre de momento a momento, por lo cual principia y concluye en día y hora determinados, sirviendo como base, el día y hora en que se hizo el emplazamiento al patrón.

Existía el problema de determinar si el periodo de pre-huelga se compone únicamente con días hábiles, o si se computan en el los días que no puede haber actuaciones judiciales; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje decidió que los días de vacaciones oficiales no quedan incluidos en el período de pre-huelga.

Esta solución rige únicamente, cuando los trabajadores fijan el número de días que compondrá la pre-huelga, pero no tiene aplicación cuando se señala día para la suspensión de las labores, siempre y cuando comprenda un número de días laborables igual o superior al mínimo legal.

Durante la pre-huelga tienen lugar los siguientes efectos de derecho:

a) Suspensión de derechos.- Desde el emplazamiento hasta la suspensión de labores, los derechos de contratación y despido quedan suspendidos, para evitar, según establece la jurisprudencia, que el patrón pueda intervenir modificando mediante el ejercicio de esos derechos la relación numérica de los trabajadores, es decir, destruyendo con sus ejercicios, una mayoría huelguista.

b) La notificación del pliego de peticiones, trae como consecuencia, constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectadas por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos.

En la prórroga del período de pre-huelga la finalidad es permitir la negociación colectiva. Sucede frecuentemente en la vida diaria que por una u otra razón y principalmente

por la complejidad del clausulado a debate, que transcurre el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llegado a un convenio y, consecuentemente, a la redacción de un clausulado nuevo. La práctica uniforme para tales casos de las juntas de conciliación y arbitraje, es la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo, por lo tanto, si la huelga debía estallar el día quince de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrono, de común acuerdo, convienen en que se amplíe el plazo en uno, cinco o más días. Es esta práctica la que se conoce con el nombre de prórroga del período de pre-huelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo. No se sabe de ningún conflicto en el que el sindicato o el patrono hubiesen reclamado la nulidad del acuerdo; y la razón podría ser que constituiría una retractación de la voluntad.

El problema está planteado sobre la base de un acuerdo entre las partes, pero tenemos que rechazar la posibilidad de que cualquiera de ellas solicite de la Junta, que prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría ni siquiera aceptar la promoción, ya que el art. 458 frac. IV de la Ley del Trabajo prohíbe tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no está en las atribuciones de las juntas dictar una resolución de esa naturaleza, esto



es, no puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido aceptada.

En conclusión, el período de pre-huelga es un procedimiento legal encaminado a buscar la conciliación de los ~~intereses~~ en conflicto, es decir, es un procedimiento conciliatorio cuya finalidad consiste en dar oportunidad a la Autoridad para que procure un entendimiento entre las partes.

### 3.- Huelga declarada.

La huelga declarada ha sido definida por Mario de la Cueva al mencionar que "la suspensión de labores es el período propio de la huelga y es también el objeto de la protección legal".  
(18)

Antes de este período, sólo existe una amenaza de conflicto; con la suspensión de las labores, se rompen las hospitalidades entre las partes.

Concluido el término de la pre-huelga, y no habiéndose llegado a un acuerdo, es perfectamente legal la declaración de huelga,

---

(18) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1961, Pág. 835.

con esto, la suspensión de labores debe efectuarse el día y hora en que se termine el plazo del período de pre-huelga. La inobservancia de este requisito, trae como consecuencia la inexistencia del estado de huelga.

La huelga debe concretarse únicamente y exclusivamente, al acto de la suspensión del trabajo. Los autores de coacción y violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, se encuentran sancionados por la Ley del Trabajo de 1931 en su artículo 262; el artículo anterior revela que la huelga debe consistir únicamente en la suspensión de labores, para lo cual la propia ley señala los medios de que pueden valerse las autoridades para mantener inalterable la suspensión de labores.

Desde el punto de vista considero que es de vital importancia reivindicar este precepto a la legislación laboral actual, puesto que son muchos los casos que a este respecto se dan, sin embargo, la ley actual no menciona nada con el problema planteado.

Durante este período tiene lugar los siguientes efectos de derecho:

a) Suspensión de las relaciones de trabajo.- Este problema fue resuelto por el artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "La huelga es causa legal de suspensión de los

efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure".

La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo colectivas difiere de la que se origina en la relación individual de trabajo, por cuanto en esta; la causa de la suspensión tiene su raíz en el trabajador, así, la enfermedad y demás causales mencionadas en el art. 42; en tanto en la huelga se da un fenómeno colectivo. Se distingue de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, considerada en el art. 427 y siguientes de la nueva ley, porque en la hipótesis de este precepto, la causa es ajena a los trabajadores, en cambio en la huelga, es la voluntad de los trabajadores lo que determina la suspensión. Existe también otra diferencia en la suspensión ordinaria, el trabajador deja de prestar el trabajo y el patrono deja de pagar el salario, pero en la suspensión por huelga el problema del pago de los salarios del tiempo que duró la huelga se difiere, pues dependerá de la justificación o injustificación de la huelga.

b) prohibiciones a las minorías no-huelguistas: de acuerdo con los principios fundamentales de la huelga, no pueden reanudar las labores después de la suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías. El artículo 4 fracción segunda letra b de la Ley del Trabajo, contiene una fórmula

terminante: "Se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando". Una ratificación más de la idea de la huelga como un derecho de las mayorías obreras.

c) prohibiciones a los patronos: el derecho colectivo del trabajo y la huelga son las dos garantías fundamentales de la libertad de las organizaciones sindicales frente al patrono y la segunda es además, una garantía para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores. En esta idea se fundan las prohibiciones a los empresarios de ejecutar acto alguno encaminado a restringir o anular el ejercicio del derecho de huelga.

Existen en la ley algunas prohibiciones concretas; según el art. 453 constituye al patrono en depositario de la empresa, por lo que debe abstenerse de cualquier acto que pueda dañar los derechos del trabajo. Los despidos que intente realizar, ya dentro del período de pre-huelga o durante la suspensión del trabajo, son ineficaces; así lo expresa la ley en el artículo 4 fracción segunda, letra a: "Se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituye a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga."

d) Función de las autoridades: recordamos el art. 449 de la Ley en virtud del cual, "la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo."

#### 4.- Requisito de Forma.

El requisito de forma, en el ejercicio del derecho de huelga constituye una condición procesal, se encuentra consignado en la fracción primera del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en el escrito que deben dirigir los trabajadores al patrón, conteniendo los siguientes elementos: a) Deben formularse las peticiones que hagan los trabajadores al patrón b) Los trabajadores deben anunciar su propósito de ir a la huelga; c) Debe expresarse el objeto de la misma; d) Finalmente, el aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. Estos requisitos deben señalarse sin necesidad de sujetarse a fórmulas especiales.

Por lo que respecta a las peticiones que los trabajadores

deben de formular, estas tienen que precisarse con toda claridad, ya que si no se concretan las mismas, no puede resolverse el conflicto, ni es posible proteger el movimiento de huelga; por ejemplo, cuando el movimiento de huelga tiene por objeto la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo, o el equilibrio entre los factores de la producción, las peticiones de los trabajadores consistirán en el contenido del nuevo contrato colectivo de trabajo o las violaciones cometidas por el patrón.

Los incisos b y c se encuentran íntimamente ligados: Los trabajadores anunciarán su propósito de ir a la huelga, señalando su objetivo y la fracción del art. 920 de la Ley Federal de Trabajo que le sirva de fundamento; la huelga tiene un requisito de fondo y son los motivos que pueden aducir los trabajadores para que la suspensión de labores sea protegida por el derecho; es una exigencia necesaria, pues es indispensable que el patrón y la Autoridad lo conozcan, el primero para que los acepte o rechace, y la segunda, para otorgar o negar su protección. El requisito consistente en la cita que se haga de la fracción del art. 920 que le sirva de apoyo a la huelga tuvo su origen por consideraciones de orden práctico para evitar dificultades posteriores.

Por lo que concierne al aviso que los trabajadores deben dar al patrón, considero que ha sido estudiado con claridad

anteriormente. Y que su estudio no presenta dificultad alguna.

El requisito que establece que deben formularse las peticiones que hagan los trabajadores al patrón, no ha sido debidamente entendido pues en ocasiones se confunde con el señalamiento del objetivo de la huelga.

Cuando se señala el objetivo de la huelga, se indica simplemente, que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción, pero esto no son las peticiones de los trabajadores; éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, por el patrono. Considero, que el artículo 452 reformado precisó el problema, al distinguir los dos requisitos de pliego de peticiones; y por otra parte, basta considerar la posición del empresario y de la Autoridad, para darse cuenta de que, si no se concretan las peticiones, no puede resolverse el conflicto, ni es posible proteger el movimiento de huelga.

Los trabajadores al señalar como objetivo de la huelga, la celebración del contrato colectivo, pero no expresan el contenido de las cláusulas; el patrón responde que está dispuesto a su firma; con esto el movimiento no podría prosperar, porque el derecho no puede proteger el capricho de los trabajadores y a eso equivaldría la defensa de una huelga cuya verdadera finalidad

se ignora, el patrón debe tener la facultad de aceptar las peticiones para evitar la huelga, pero si son desconocidas o no se precisan, la huelga será caprichosa. Se ha sostenido que la huelga procede no solamente para obtener la declaración teórica del patrón de estar dispuesto a discutir los términos de un contrato colectivo, sino hasta obtener un contenido concreto, pues bien, si el derecho protege la huelga para alcanzar este fin, debe dar oportunidad al empresario para que evite la huelga, dándole a conocer el contenido concreto del contrato colectivo. Si así no fuera, con la respuesta del patrón de estar dispuesto a firmar el contrato colectivo, quedaría satisfecha la demanda de los trabajadores, ya que al no precisar el contenido de las cláusulas, lo único que en verdad reclamarían es la declaración teórica del empresario. Y el derecho, no puede proteger la suspensión de labores, una vez que el patrón ha accedido a las peticiones hechas por los trabajadores.

Tampoco han de exagerarse las conclusiones anteriores, cuando se trate de la celebración o revisión del contrato colectivo no es necesario que se exhiba un proyecto acabado de contrato colectivo, pero sí deberá determinarse el monto de los salarios que se demandan, número de días de vacaciones o las nuevas ventajas que pretendan los trabajadores, a reserva de que posteriormente, se redacten las cláusulas, pero sino se fijara el monto de los



salarios y el empresario respondiera que está dispuesto a un aumento, habría de suspenderse la huelga para que las partes discutieran su monto solamente en el caso de que no se llegara a un acuerdo, procedería un segundo emplazamiento. De la misma manera, si el problema es la violación del contrato colectivo, habrá de especificarse en que consiste, para que le ponga remedio el patrón o acepte la lucha.

5.- Requisito de Fondo.

Para Mario de la Cueva "el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado en la Constitución en el art. 123 Fracción XVIII a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (19)

El requisito de fondo se cumple en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del art. 450 de la Ley Federal del Trabajo;

Artículo 450: La huelga deberá tener por objeto:

---

(19) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1984, Pág. 808.

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

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

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

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

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

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

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

De ambos preceptos se puede desprender con claridad, que el objeto de la huelga y su licitud, están en función del establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción

del capital y del trabajo. Ahora bien, fácilmente se advierte que la fracción I del artículo 450 resulta tautológica en función de la norma constitucional, lo que en opinión de algunos resulta inconveniente al provocar confusiones innecesarias ya que muy bien pudiera pensarse que los demás objetos precisados en el artículo 450 de la Ley reglamentaria, no implican o persiguen dicho equilibrio. Considero que independientemente de la redundancia, la existencia de la fracción I del artículo 450 es necesaria en función del titular del derecho de huelga, quien como se ha mencionado es el trabajador libre que en un momento dado se coaliga para el ejercicio de tal derecho colectivo y que obviamente requiere de un apoyo jurídico en la Ley reglamentaria para la precisión de su objeto. Por lo demás resulta claro suponer que todas las demás fracciones del artículo 450 estén en función directa de la norma constitucional, a excepción de la fracción VI que como se verá su constitucionalidad se encuentra plenamente cuestionada.

Atendiendo a la naturaleza específica del procedimiento de la huelga, el objeto no necesita probarse con la presentación de la demanda, sino simplemente basta con precisarlo, porque según como ya se hizo notar, en el procedimiento de la huelga no se entra al fondo de la controversia, a menos que los trabajadores sometan el conflicto al arbitraje, pero ello es potestativo

para los trabajadores y obligatorio para el patrón. Notoriamente que la ley es ejemplificativa y limitativa de ahí que se requiera forzosamente la precisión de cualquiera de los objetos señalados, pues no podemos concebir la existencia de un movimiento de huelga que se apoye en un supuesto no contemplado por la ley.

Sobre el particular es importante recordar que la Ley de 1931 establecía como requisito formal para la existencia de la huelga, el que se citara expresamente la fracción del artículo que contenía el objeto de la huelga.

De todos los objetos de huelga que se han precisado, el titular de ese derecho es la coalición de trabajadores, Únicamente puede fundamentarse en las fracciones I, V y VI, esto es, la genérica de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los de capital; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y apoyar una huelga por solidaridad; este último supuesto plenamente discutible desde un punto de vista jurídico. Por las anteriores razones resulta hasta cierto punto paradójico que siendo la huelga un derecho por excelencia fundamentalmente para la coalición, sea el que menos se utilice de esa manera y que en la vida diaria de los negocios, se dé la impresión de tratarse de una facultad exclusiva de la organiza-

ción Sindical.

Constantemente se ha manifestado el temor del empresario hacia los sindicatos, sobre todo por el recelo al derecho de huelga, sin considerar que el ejercicio de tal facultad se encuentra latente y con posibilidad de hacerse efectiva por los trabajadores de la libre empresa, a quienes la ley les da esa prerrogativa por definición.

Respecto de la fracción I del artículo 450 para que proceda la huelga se requiere imperiosamente, que no exista contrato colectivo de trabajo, dado que su sola existencia presupone ineludiblemente el establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción. La improcedencia de los movimientos masivos de huelgas, se fundan en situaciones económicas generales y en la pérdida del poder adquisitivo de la moneda. Pero independientemente de dichos movimientos, también en la práctica ha sucedido que a pesar de existir relación colectiva de trabajo con una organización sindical, la empresa sea objeto de emplazamiento de huelga por la coalición, pretendiendo mejores condiciones de trabajo, lo que de ninguna manera es procedente por la existencia presuntiva del equilibrio con la sola vigencia del contrato colectivo.

Por lo que concierne al cumplimiento del mencionado contrato

colectivo, Baltazar Cavazos Flores nos menciona que "el allanamiento por parte del patrón debe de ser efectivo, esto es, que debe de realizarse en la práctica, no siendo válido afirmar por parte de la emplazada, que se allana a la revisión o cumplimiento que se le reclama para que el conflicto se termine, porque es indispensable que realmente se cumplan dichas prestaciones.

Todo ello tiene su razón de ser atendiendo a la profundidad de la huelga y muy concretamente por que el empresario está obligado a satisfacer las demandas de los trabajadores, no bastando su declaración abstracta de estar dispuesto a cumplir porque en tal caso la huelga sería completamente inútil". (20)

De ahí que se sostenga que la sola manifestación de cumplir con el contrato, no puede dar por terminado el conflicto y debe de continuar hasta que el sindicato emplazante manifieste expresamente que se ha dado por satisfecho de sus pretenciones.

También considero que tal opinión puede caer en un extremo absurdo que haría más inútil la finalidad perseguida con la huelga, porque si lo perseguido es que el patrón cumpla con

---

(20) CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México, 1981, Pág. 495.

el contrato colectivo y éste produce su allanamiento, debe la autoridad constreñirlo mediante la resolución que al respecto se pronuncie, hacia el cumplimiento de tal obligación; pues de lo contrario sería tanto como sustraer la controversia de la jurisdicción de la autoridad, para caer en el terreno exclusivo de los particulares.

Dentro de dicho supuesto de cumplimiento de contrato, es importante que se entienda, que no toda violación al contrato colectivo puede constituir objeto de huelga, sino mas bien aquellas que lleven evidentemente aparejado desequilibrio económico. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sido extremadamente inconsistente, en particular sobre este punto, para considerar en un momento dado cuando se lleva aparejado desequilibrio económico entre los factores de la producción del capital y del trabajo.

Uno de los preceptos que han sido de los más comentados por lo conflictivo es el relativo a la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que incluyó una causal más de la huelga, consistente en exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades. Esto motivó las más severas críticas y encontradas opiniones, ya que lo único que hizo el legislador fue aumentar la posibilidad de conflictos colectivos, sin que en realidad sea un procedimiento

jurídico a través del cual se puede exigir dicha prestación, porque como se ha manifestado reiteradamente, la huelga no es mas que un medio de presión y no un procedimiento idóneo para exigir el cumplimiento de obligaciones legales. Además, en la práctica la inclusión de dicha fracción, anticipó la revisión de los contratos colectivos, porque regularmente los sindicatos so-pretexto de la huelga, con motivo del reparto de utilidades, aprovechaban para obtener otras prestaciones e incluso del tabulador. Quizá por esos antecedentes, al patrón no le cayó de sorpresa la reforma tan importante de la ley cuando estableció como causal de huelga la revisión anual de los tabuladores de los contratos colectivos, ya que con anterioridad existían al amparo del reparto de utilidades.

#### 6.- Mayoría Obrera.

Este es el segundo requisito de fondo que se exige de acuerdo con nuestras leyes para la existencia de un movimiento huelguístico. La Ley no consigna con precisión a qué tipo de mayoría se refiere, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que debe entenderse como mayoría absoluta, esto es, la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y que acudan al recuento.



Sobre el requisito que se comenta se pueden plantear varias interrogantes; ¿En qué momento debe de existir la mayoría de los trabajadores huelguistas?. Desde el punto de vista estrictamente jurídico, de acuerdo con las leyes de la materia, la solución se simplifica con base en el artículo 451 de la Ley de 1970 que previene que para suspender los trabajos se requiere: "II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de la 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."

Como se advierte claramente, la mayoría tiene que existir con posterioridad al ~~estallamiento~~ de la huelga, concretamente al momento de recuento, ya que el artículo 931 con razón, previene en su fracción II que sólo se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

Otra interrogante es, ¿Todos los trabajadores de la empresa o establecimiento deben de recontar?. La respuesta a esta interrogante se encuentra en el artículo 931 de la Ley actual en sus fracciones II, III y IV que concretiza: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las

normas siguientes:

Fracción II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores que concurren al recuento;

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

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

El fundamento legal de dicho precepto, constituye un freno a las maniobras o actitudes patronales para contrarrestar el legítimo derecho de huelga de los trabajadores. Sin embargo, en algunos aspectos el legislador se excedió quebrantando abiertamente principios fundamentales y garantías individuales de los gobernados. Tal es el caso de los empleados de confianza, a quienes la suspensión de las labores afecta por igual, pero se le niega incomprensiblemente su legítimo derecho de voto.

Ahora bien, que de acuerdo con la nueva Ley el número de empleados de confianza se reduce considerablemente, según se desprende del artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo, pero también es cierto, que dentro de los empleados de confianza

se desprenden prácticamente dos categorías, los altos empleados de confianza, y los propiamente empleados de confianza en general.

Los primeros se identifican con los intereses del patrón, resultando lógico y explicable que se les limite el derecho de voto, porque obviamente dichos empleados siempre e invariablemente tendrán que estar en contra de la huelga.

Los segundos son los que están mas bien en función de la categoría del puesto y en los que no existen un nexo tal para identificarlos y relacionarlos a los ~~intereses~~ económicos, resultando injusto que a este personal se le niegue su derecho de voto.

Otro supuesto mas sería el caso de aquellos trabajadores a los que el sindicato les aplica la cláusula de exclusión con posterioridad a la presentación del pliego petitorio. Por las mismas razones que cuentan a aquellos que son despedidos por parte del patrón o empresa, también deben de contar aquellos que son separados por virtud de la aplicación de la cláusula de exclusión en su aspecto de separación.

La cuestión se complica para terminar en un momento dado, si deben de contar aquellos trabajadores a los que el sindicato les aplicó la cláusula de exclusión con anterioridad al pliego

petitorio y el patrón la ejecuta o despide al trabajador con posterioridad a la presentación de dicho emplazamiento.

Atendiendo a la letra de la ley, dichos trabajadores deberían de contar pues se encuentran expresamente en el supuesto de la fracción III del artículo 931, pero atendiendo al espíritu del precepto y a su interpretación lógica congruente y sistemática, la solución no es tan fácil, porque sino cuentan los empleados de confianza por la razón de que se les considera ligados a los intereses de la empresa y por lo tanto parciales, tampoco deberían de contar aquellos trabajadores a los que el sindicato titular del derecho de huelga les aplica la cláusula de exclusión, porque invariablemente dichos trabajadores tendrán que votar forzosa y necesariamente en contra de la huelga, no depende del sindicato y por lo tanto no les es imputable.

**Inobservancia de los requisitos.**

El empleo de la huelga sin satisfacer los requisitos de fondo y forma previstos por la Ley, trae aparejada su inexistencia.

La inexistencia la declara la Junta de Conciliación y Arbitraje que interviene en la entrega del escrito de emplazamiento, a menos que se hubiere declarado incompetente. En tal caso; el conocimiento del asunto corresponde a la Junta que designen

los huelguistas.

La declaración de inexistencia se ajusta a las siguientes formas procesales, las que se observarán también, para obtener la declaración de ilicitud, Arts. 461 y 464.

1.- Pueden invocar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores de la empresa o establecimiento, el patrón o los terceros interesados. Art. 460.

2.- El plazo para ejercitar la acción es el de las 72 horas siguientes a la suspensión de los trabajos. Si no se intenta dentro de el, la huelga es existente. Art. 460.

3.- La demanda satisficará los siguientes requisitos:

a) Se formulará por escrito:

b) Se consignarán la causa o causas de inexistencia sin que puedan hacerse valer otras, con posterioridad, ni distintas de las que consigna el art. 459;

c) Se citará la fracción del artículo 459 en que se apoye la causal de inexistencia;

d) Se acompañarán tantos ejemplares de la demanda como sean las partes en el conflicto art. 461, fracción I.

4.- La Junta correrá traslado con la demanda a las partes. art. 461, fracción II.

5.- La Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia, la que se celebrará dentro de los cinco días siguientes; en ella se oirá a las partes, se ofrecerán y recibirán las pruebas que se propongan. art. 461, fracción II.

6.- Las pruebas se relacionarán:

a) con el interés del provente, cuando no sea el patrón o los trabajadores de la empresa; y

b) con la causal o causales de inexistencia hechas valer art. 461, fracción III.

7.- Cuando las pruebas no puedan ser desahogadas en la audiencia se recibirán en la forma y términos que su naturaleza exija, art. 461, fracción IV.

8.- La Junta no podrá desahogar más pruebas que las admitidas.

9.- Desahogadas, declarará la existencia o inexistencia de la huelga dentro de las 24 horas siguientes, art. 461, fracción VI.

El recuento, se trata de una declaración de los coaligados que celebraron el acto jurídico coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en el, para ver si se satisfizo o no el requisito de la mayoría.

El recuento se ajustará al siguiente desarrollo:

a) Se señalará día y hora para efectuarlo. La resolución se notificará a las partes. Estas harán comparecer a los trabajadores coaligados, los actores y a los no coaligados, el patrón;

b) Los trabajadores emitirán su declaración el sentido de ser o no huelguista. La declaración tendrá el efecto de votar o no por la huelga;

c) No computan ni como huelguistas ni como no huelguistas, los trabajadores de confianza y los admitidos en el período de pre-huelga;

d) Pueden formularse objeciones a los trabajadores que emitan voto;

e) Hechas las objeciones se señala día y hora para el ofrecimiento y desahogo de pruebas;

f) Sólo se tomarán en cuenta a los trabajadores que concurrieron al recuento y emitieron su voto, pero con sujeción a las objeciones.

### CAPITULO TERCERO.

#### CARACTERISTICAS DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

##### 1.- Definición.

Reciben el nombre de huelgas por solidaridad aquellas que se declaran para apoyar las reclamaciones de trabajadores que se consideran lesionados en sus derechos o intereses. Las mismas pueden darse para respaldar a trabajadores que prestan servicios en la misma empresa donde laboran los que se lanzan a la huelga de solidaridad o estar en favor de obreros que ejecutan su labor en otra u otras empresas.

Para Mario de la Cueva, "La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente la peticiones de los huelguistas principales." (21)

---

(21) DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1984, Pág. 680.



La huelga por solidaridad o de simpatía, aunque con nítido fin profesional, no tiene finalidad contractual inmediata, y aquí que visa a secundar reivindicaciones hechas por empleados de otras empresas, o de otra profesión aumentando la probabilidad de suceso mediante la unión de fuerzas.

Para Roberto Pérez Patrón, la huelga de solidaridad "constituye un grave peligro para el orden social, porque transforma un conflicto localizado en uno general, que, de una parte, puede afectar injustamente a empresas que nada tienen que ver con el conflicto primitivo, y de otra ensancha una fricción hasta poder convertirla en una verdadera guerra de clases." (22)

La doctrina obrera, funda la huelga por solidaridad en la idea de unidad de las clases sociales, los trabajadores por una parte, deben apoyarse unos a otros y los patrones a su vez, deben estimarse constituyendo una unidad social, de tal manera que exista cierta responsabilidad colectiva cuando alguno de ellos lesiona los derechos o intereses de sus trabajadores.

En base a los autores antes mencionados, la huelga por solidari-

---

(22) PEREZ PATON, Roberto, Derecho Boliviano del Trabajo, Tomo II, Ed. Sucre, Bolivia, 1978, Pág. 260.

dad puede ser definida como la suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener dificultad con su patrón apoyan la suspensión de labores de otro grupo que sí está en conflicto con la empresa a la que pertenecen.

## 2.- Objeto.

La huelga por solidaridad no tiene como finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrono, sino que su objetivo es testimoniar simpatía y solidaridad hacia un grupo de trabajadores pertenecientes a otra empresa, para tratar mediante su presión que los trabajadores del movimiento principal logren alcanzar las prestaciones que le reclamen al titular de la empresa a la que pertenecen.

La fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo, señala como principal objetivo de la huelga, "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores."

La huelga por solidaridad responde, casi de manera exclusiva a la idea de la huelga como medio, se desencadena para que al generalizarse el conflicto, los patronos afectados por ella hagan presión sobre el patrón o patronos que sufren el movimiento de huelga que provocó la solidaridad, a fin de que acepte las

pretensiones de sus trabajadores. La huelga por solidaridad tiende además a crear entre los trabajadores la conciencia de clases, cada día más presente en el proletariado, es decir, deben apoyarse los unos a los otros para poder hacer frente a los patronos cuando alguno de ellos lesione los derechos o intereses de sus trabajadores.

### 3.- Carácter Subsidiario.

Si la huelga por solidaridad no tiene como finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrón, por no existir divergencia alguna entre ellos, y si su objetivo consiste en testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores que si se encuentran en conflicto con la empresa a la que pertenecen, con esto se concluye que la huelga por solidaridad sea subsidiaria de una huelga principal.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que la huelga por solidaridad, es contraria al artículo 123 de la Constitución en su fracción XVIII, porque no armoniza los derechos del trabajo con los del capital en ningún momento, sino por el contrario puede ser un factor de desequilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia va contra la Economía Nacional, pues el patrón afectado por la huelga principal, al ver que en otras empresas se ha estallado el movimiento de huelga como

subsidiaria a la de su propio interés, en lugar de acceder a las peticiones ( justas o injustas ), lo más posible es que prefiera seguir en el estado de huelga, pues es utópico creer que por presión o consejos de los demás patrones afectados se llegue a solucionar el problema, por múltiples razones, siendo las dos principales las siguientes:

a) Los trabajadores huelguistas en las huelgas subsidiarias, no soportarán una larga duración del movimiento en virtud de su raquítico estado económico, además carecen del derecho de cobrar salarios caídos, por lo que buscarían nuevo trabajo o bien volverían a sus labores, levantándose así el estado de huelga, lo cual influiría moralmente en los trabajadores de la huelga principal.

b) Como lo más posible es que el patrón de la huelga original considere competidores a los patrones de las huelgas subsidiarias, es natural que no le interese la suspensión de labores en esas empresas.

#### 4.- Requisitos Procesales.

Los requisitos de la huelga por solidaridad, no están determinados específicamente en la ley, lo que autoriza la conclusión de que salvo sus modalidades particulares, comparte en términos

generales, los consignados en el capítulo sobre la huelga.

Período de gestación.— Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, lo que hacen es apoyar uno ajeno, quiere decir no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución. La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente estamos ante la huelga principal y una subsidiaria.

Su finalidad debe ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su patrón por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa.

Respecto al emplazamiento a huelga se debe entender como el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a huelga.

De lo expuesto se deducen dos elementos esenciales del emplazamiento, las peticiones de los trabajadores y el anuncio de que si no son satisfechas, se ejercerá el derecho de huelga.

Mario de la Cueva define el "emplazamiento a huelga como la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria." (23)

La forma del emplazamiento: nuestras leyes del trabajo han exigido uniformemente que la promoción de los trabajadores se redacte y se presente por escrito. El art. 265 de la Ley de 1931 decía en su fracción I, que "los trabajadores dirigirán un escrito en el que formulen...", en tanto el art. 452 de la Ley nueva, expresa que, "el escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes...". México es un país de derecho escrito, no es un simple requisito tradicional, sino una exigencia de la seguridad jurídica, pues de otra manera quedarían inciertos todos los datos, ya que no se sabría a ciencia cierta lo que se pide o cuando se suspenderán los trabajos.

Los requisitos del escrito de emplazamiento a huelga se encuentra establecidos en el art. 452 de la Ley Federal del Trabajo.

---

(23) DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., Pág. 615.

La fracc. I del precepto ratifica lo que llamamos elementos esenciales del emplazamiento, señala tres: peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue, el último requisito parece una repetición innecesaria, pues el objeto de la huelga es la satisfacción de las peticiones.

Considero que vale la pena presentar una breve exposición de los requisitos, llamados a veces formales, que debe satisfacer el escrito de emplazamiento a huelga: a) toda petición tiene que dirigirse a alguien, que en el caso concreto no puede ser sino al patrón. b) los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce. c) la norma a estudio exige se mencione el objeto de la huelga y d) finalmente, el escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga.

De lo anterior se concluye que el emplazamiento a huelga constituye una advertencia que através de la autoridad se formule al patrón. Forma parte de el, de manera necesaria, el conjunto de peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de las labores. Estas peticiones deberán referirse a cualquiera o a varios de los objetos de huelga previstos en el art. 450 Esto significa que las causas de huelga son específicas y no

hay un derecho indeterminado de huelga.

Por lo que concierne al traslado del emplazamiento, la autoridad que reciba el escrito de emplazamiento de huelga, bajo su más estricta responsabilidad deberá hacer llegar al patrón la copia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

La notificación del emplazamiento a huelga produce dos efectos importantes:

- a) Constituye 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.
- b) Art. 453.- Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramiento, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados.

La primera consecuencia es lógica, ya que se trata de impedir maniobras fraudulentas que tiendan a colocar al patrón en estado de insolvencia. Este depósito no impide, sin embargo que la empresa continúe, en términos normales con su operación.



En realidad se trata de una garantía sobre el fondo patronal, pero no sobre sus componentes especiales. Así el patrón podrá seguir comprando, vendiendo, hacer los cobros y pagos que requiera su negocio.

La segunda consecuencia persigue evitar el auto embargo o el desahucio en connivencia con el dueño del local, ha resultado sin embargo una fuente de fraudes patronales, inclusive frente a sus trabajadores. Basta que el sindicato, de acuerdo con el patrón, emplace a huelga sin estallarla, y prorrogando el plazo de pre-huelga cuantas veces le convenga para que ni el Fisco, ni el Seguro Social, ni los acreedores aún preferentes, ni los propios trabajadores que hayan vencido en un juicio al patrón, puedan ejecutarlo para garantizar sus derechos. En realidad considero que debería suprimirse el tercer párrafo del art. 453 o, al menos no salgan perjudicados.

Una tercera consecuencia del ejercicio del derecho de huelga es que suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. Este efecto no se produce en los casos de la huelga por solidaridad. ( art. 448 ).

El período de pre-huelga.- Es un espacio de tiempo empuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida.

Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrón y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga.

Actualmente el período de pre-huelga es una etapa procesal obligatoria afirmación que deriva de los arts. 267, versión de 1941, de la Ley y 457 de la Ley nueva, que es una reproducción del primero. Vale por tanto la pena recorrer la evolución de las normas legales: en su versión original, el art. 267 de la Ley de 1931 tenía la redacción siguiente:

Las conferencias entre trabajadores y patrones para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el art. 265.

En el Diario Oficial de la Federación de 10 de abril de 1941 se publicó la reforma del art. 267 que hizo obligatoria la asistencia a las audiencias de conciliación.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego a venir a las partes. Si los obreros no comparecen al acto de Conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga.

En rebeldía del patrón, el presidente de la junta empleará los medios de apremio para hacer que concurra al acto de conciliación.

La conciliación se ajustará a las normas siguientes: Art. 457 Fracc. II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores, III. El presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurren a la audiencia de conciliación.

Entre las dos fracciones hay una diferencia que importa señalar: Si los trabajadores no concurren a la audiencia, no correrá el término para la suspensión del trabajo, lo que se implica porque son ellos los interesados en que el procedimiento siga un curso normal; en cambio, si el patrón no acude a la cita, si correrá el término, ya que, si se interrumpiera, quedaría a su arbitrio posponer la fecha señalada para la suspensión de las labores.

Ross Gamez define a la pre-huelga como "una instancia conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y de satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social que armonice los derechos del trabajo con los del capital." (24)

El período de pre-huelga se propone establecer un término para que se realice una negociación colectiva, que no implica la obligación de los trabajadores de reducir sus peticiones, esto es, no se encontró en el período de pre-huelga nada que aniquilara o dificultara el ejercicio del derecho. Delante de estas consideraciones, se conservó en la Fracc. III, del art. 452 lo dispuesto en la fracc. I del art. 265 de la Ley de 1931.

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.

La frase final del precepto transcrito es de suma importancia, pues contiene la forma de computación del término para la suspensión de las labores, que no es por días naturales, sino de momento

---

(24) ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y distribuidor, México, 1986, Pág. 662.

a momento, quiere decir, el día principia a la hora de la notificación se efectuó a las once horas de la mañana, el primer día se cumplirá a las once horas del día siguiente, y así sucesivamente.

Respecto a la prórroga del período de pre-huelga sabemos que la finalidad de esta etapa procesal es permitir la negociación colectiva.

Sucede frecuentemente que por una u otra razón y principalmente por la complejidad del clausulado a debate, que transcurra el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llegado a un convenio y consecuentemente, a la redacción de un clausulado nuevo. La práctica uniforme para tales casos de las juntas de conciliación y arbitraje es la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo; por lo tanto si la huelga debía estallar el día diez de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrón, de común acuerdo, convienen en que se amplíe el plazo en uno, cinco o mas días. Es a esta práctica a la que se da el nombre de prórroga del período de pre-huelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo.

Todo esto se hace en base a un acuerdo entre las partes, por lo tanto se deshecha la posibilidad de que alguna de las partes solicite a la junta que prorrogue el término ya que no

está dentro de sus atribuciones aceptar tal hecho y tampoco dictar una resolución de esa naturaleza, esto es, que no puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido aceptada.

Huelga Declarada.- Después del período de pre-huelga, a la hora y fecha señalada deben de suspenderse las labores, lo que da lugar a la tercera fase o período llamado propiamente huelga. De conformidad con el artículo 445 de la Ley actual, la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, pero según lo que se ha sostenido, no se trata del ejercicio de una acción negativa a no trabajar, sino por el contrario en una facultad positiva a suspender las actividades. Por esto se plantean varios supuestos en los que los sindicatos legalmente constituidos, sin tener trabajadores sindicalizados podrían llevar al estallamiento la huelga, aún con el auxilio de la fuerza pública desalojando al patrón y a los trabajadores no huelguistas. Ya se menciona la importancia que tiene el que la huelga estalle a la hora señalada de ahí que en el momento del estallamiento, tanto la parte emplazante, como la parte emplazada se hagan acompañar de un funcionario con fe pública a fin de que certifique el momento preciso de la suspensión de las labores. Lo mismo deberá darse fe del lugar y área del estallamiento, porque de acuerdo con mi punto de vista, la huelga no puede ser parcial, tratándose de empresas o establecimientos.

La forma de suspender las actividades, también es importante así como la colocación de los signos externos de la huelga y las guardias que al efecto se establezcan. Todo esto aún cuando no lo consigna la Ley Federal del Trabajo, es necesario por la posible responsabilidad futura que pueda devenirle al sindicato, porque al cesar la responsabilidad del patron como depositario cuando concluye el período de pre-huelga, a partir de este momento en que estalla el movimiento, la responsabilidad se invierte para el sindicato, quienes son los que prácticamente adquieren la custodia de la fuente de labores.

Los principales efectos que produce el estallamiento, es el de iniciar el término de 72 horas que tiene la parte emplazada y los terceros para solicitar dentro del mismo la declaratoria de inexistencia, si es que no se cumple con los requisitos de fondo o de forma. La suspensión de las labores admite excepciones en cuanto al tiempo y el espacio, pues el artículo 466 de la Ley actual previene que: "Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios: I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino, y II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo,

hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. La otra excepción, se encuentra en el personal de emergencia, quien tendrá que trabajar mientras dure la suspensión de las labores".

El artículo 935 previene: "Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La junta ~~en caso~~ necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios."

Por último, debe de tenerse cuidado en la forma de llevar a cabo el estallamiento, para no incurrir en actos violentos que ocasionen daños a las propiedades o a las personas, porque ello puede propiciar la declaración de ilicitud de la huelga.

Requisito de forma.- Se encuentra consignado en la fracción primera del artículo 920 de la Ley y consiste en el escrito que deben dirigir los trabajadores al patrón conteniendo los elementos siguientes: a) Deben de formularse las peticiones que hagan los trabajadores al patrón; b) Los obreros deben anunciar su propósito de ir a la huelga ( en este caso huelga por solidaridad ); c) Debe expresarse el objeto de la misma citando la fracción del artículo 450 en que estuviere comprendida.



Fracción VI "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores". d) Finalmente el aviso debe darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos.

Estos requisitos indispensables constituyen los procedimientos preliminares al ejercicio del derecho de huelga, que, aunque no tienen el carácter de jurisdiccionales, si intervienen en ellos las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de formar antecedentes o constituir pruebas del cumplimiento de los mismos, para el caso de que intervengan en ejercicio de su función jurisdiccional en lo que se refiere a la calificación procesal de las huelgas.

El pliego de peticiones es el documento en que los trabajadores deben expresar con toda claridad el objeto y fundamento de su huelga, a fin de que el patrón pueda producir su contestación categórica a las peticiones que contenga el pliego. Por ejemplo, cuando la huelga tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, es necesario precisar en qué consiste el desequilibrio, que dada su naturaleza puede obedecer a multitud de causas. Porque dicho pliego es el documento básico en que se fundan los tribunales del

trabajo para hacer la calificación de la huelga por lo que toca no solo el requisito externo que constituye el pliego, sino al requisito de fondo que entraña la petición que se hace valen en el propio pliego.

Cuando se trata de exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo, también deberá expresarse con toda claridad este objetivo. Se acostumbra en estos casos acompañar al pliego de peticiones el proyecto del contrato, pero no constituye una obligación, sin embargo, es recomendable que los trabajadores acompañen al pliego de peticiones el proyecto de contrato colectivo de trabajo, puesto que si no lo hacen y el patrón contesta el pliego en el sentido de estar conforme con celebrar el contrato, en caso de estallar la huelga en estas condiciones se declararía inexistente, por falta de proyecto del contrato.

En los casos de incumplimiento del contrato reclamado por medio del derecho de huelga, en el pliego de peticiones también debe concretarse en que consiste dicho incumplimiento.

Respecto al ejercicio del derecho de huelga con objeto de intentar la revisión del contrato colectivo de trabajo, debe también expresarse con toda en el contenido del pliego que se trata de tal revisión y aunque no lo exige la ley, con conveniencia de los propios trabajadores, deben adjuntar

el proyecto de revisión.

Asimismo, si se trata de huelga solidaria, en el pliego de peticiones debe expresarse cuál es la huelga que por simpatía se apoya.

Los pliegos de peticiones deben ser claros y precisos, siendo conveniente, además expresar el objeto u objetos en que se fundamenta la huelga y los fundamentos legales en que se establecen las peticiones de los trabajadores. La entrega de estos pliegos como lo dispone la ley, debe hacerse por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva o en su caso, de la autoridad del trabajo radicada en el sitio más próximo o de la autoridad política en último término. El objeto de esta intervención de la autoridad es evitar la corruptela que en una época privó en que los patrones continuamente alegaban que no habían recibido el pliego de peticiones. La contestación de este también debe ser precisa y concreta; en la inteligencia de que las contestaciones vagas o maliciosas a los puntos petitorios del pliego se deben tener por contestaciones negativas, es decir, como no aceptadas por el patrón.

La entrega del pliego de peticiones y, consiguientemente, la notificación que implica dicha entrega al hacerse por conducto de la autoridad del trabajo o políticas, produce los siguientes

efectos jurídicos:

a) Constituye el patrón, por todo el término del aviso a que se refiere el art. 921, en depositario o interventor, según, el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a estos cargos. Este efecto tiene por 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 podrían perder la fuente de trabajo.

b) Mantener en el mismo estado jurídico las relaciones obrero-patronales, desde la fecha en que se notifique al patrón entregándole el pliego de peticiones, hasta el momento en que la huelga se declara existente o inexistente, según el caso.

Requisito de Fondo.

El requisito de fondo de la huelga tiene su fundamento constitucional en la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna y en el artículo 450 de su Ley Reglamentaria cuando establecen:

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."

El requisito de fondo se cumple en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguno de las hipótesis del art. 450 de la Ley.

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

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

En cuanto a la fracción VI del artículo 450 relativa a las llamadas huelgas por solidaridad, se sostiene que tiene como fundamento el propósito y la idea de lograr una mayor unidad y solidaridad de la clase trabajadora; México es hoy en día, uno de los muy contados países que la reglamenta, pero tal hecho no puede ser motivo de especial satisfacción, ya que dichas huelgas en nuestro concepto son inconstitucionales, por contrariar lo previsto por la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución en virtud de que dichas huelgas no buscan el equilibrio de los factores de la producción en cada empresa individualmente considerada y en consecuencia, no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser declarada existente. Dichas huelgas además de no llenar el requisito de fondo tampoco reúnen los requisitos formales, como se ha expresado, el período de pre - huelga tiene como finalidad fundamental obtener una conciliación

entre las partes, y en las huelgas por solidaridad, no cabe la conciliación en virtud de que las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio. Así se puede dar el caso de que un patrón, emplazado por una huelga solidaria, comparezca a la audiencia de conciliación y manifiesta que inclusive apoya moral y económicamente la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar ( en ocasiones porque se trata del negocio de su competidor ) y a pesar de ello de que no hay conflicto en su empresa, en donde inclusive puede tener vigencia el contrato colectivo, la huelga puede estallar. En estos casos resulta evidente que los huelguistas no cumplieron con los requisitos de fondo y de forma a que se refiere la legislación laboral.

Considero que no existe ninguna fundamentación jurídica que pueda sostener la validez de dichos emplazamientos. Con toda sinceridad se debe reconocer que las huelgas por solidaridad son más bien instrumentos de tipo político, para presionar en un momento dado al ente gubernamental, cuando se trata de empresas que elaboran o prestan servicios de primera necesidad, porque en honor a la verdad, al que menos presionan es al patrón, ya que por otro lado se encuentra imposibilitado material y jurídicamente para acceder a las peticiones de los huelguistas y quien en la mayoría de los casos desea el

perjuicio de su competidor.

No se requiere ninguna preparación técnica jurídica para poder entender la inconsecuencia de tales movimientos, sino simplemente basta el sentido común para que podamos percatarnos de que en ningún momento podrán perseguir ni en forma mediata, mucho menos inmediata, el establecimiento del equilibrio de los factores de la producción en la empresa individualmente considerada, que es precisamente la intención que se persigue con la norma constitucional en que pretende apoyarse.

#### Mayoría Obrera.

Mario de la Cueva define a la mayoría obrera como 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". (25)

El titular del derecho de huelga es la mayoría obrera de la empresa. Si la suspensión de labores afecta a dos o más negociaciones, la mayoría huelguista debe existir en cada

---

(25) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1961, Pág. 802.



una de ellas, pero si tiene un carácter general, esto es si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos.

La razón de la diferencia consiste en que, en una la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, mientras en la otra se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo.

En la relación de trabajo base de los Derechos de los trabajadores, no puede siquiera concebirse una huelga por quienes no son trabajadores de una empresa; está expresado claramente en el art. 451, fracc. II de la Ley: La suspensión del trabajo ha de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

En consecuencia, en el incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga, tanto el sindicato como el empresario podrán objetar a las personas que en su concepto no sean trabajadores.

En cuanto a los trabajadores con derecho a integrar la mayoría, la comisión resolvió y estableció en el art. 462, fracc. II y III.

II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni 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.

Por lo que respecta a la "denominación de altos empleados comprende al director, administradores generales y al gerente de una empresa y a las personas que desempeñen puestos de la misma categoría y funciones" que si eran trabajadores o no, la doctrina, contraria en un principio y titubeante después llegó finalmente a la conclusión de que deberían ser llamados trabajadores de confianza, la solución fue ratificada por la comisión en el art. 185 del capítulo de los trabajadores de confianza que expresa que "no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga."

Trabajadores que presta habitualmente su trabajo a una empresa, sin tener reconocido su carácter de trabajadores de planta de aquí se establece el art. 156 de la Ley que a la letra dice: "son aplicables a los trabajadores que habitual-

mente, sin tener el carácter de trabajadores de planta prestan servicios a una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente en la empresa.

Considero que por primera vez se ha hecho justicia a estos hombres: ciertamente se dice en las disposiciones legales que no tienen el carácter de trabajadores de planta, pero su posición en la empresa es idéntica a la de quienes reciben esa denominación, porque al igual que estos últimos, su actividad es una necesidad permanente de la empresa ya que, frente al hecho real de que cada día deja de concurrir a sus labores un número variable de trabajadores, la empresa que no disponga de los suplentes necesarios, no podría funcionar.

La diferencia única entre los dos grupos de trabajadores consiste en que los llamados de planta tienen asignado un puesto fijo, para un trabajo en un lugar y con un salario determinado, mientras los segundos suplen en puestos, en lugares y con salarios variables, diferencia que no puede justificar que se niegue la existencia de una relación de trabajo. En resumen, la diferencia se reduce a una dualidad clara y precisa; los llamados trabajadores de planta son trabajadores continuos, en tanto los otros son discontinuos.

Partiendo de esta idea, creemos que los trabajadores del art. 156, con base en la Constitución y en la Ley tienen derecho a concurrir a la formación de la mayoría en los recuentos de huelga.

Por lo que concierne a los trabajadores despedidos después del emplazamiento a huelga así como los trabajadores que los substituyeran, la cuestión revestía una importancia particular, pues, si se recontaba el trabajador despedido, será probablemente un huelguista más, en tanto los substitutos estarían en sentido opuesto, por lo que respecta a esta cuestión Mario de la Cueva opina al mencionar en su obra que "No es verdad que los trabajadores despedidos por el patrono en el período de pre - huelga, aceptando el patrono las responsabilidades consiguientes de esa separación, no deben figurar en el recuento correspondiente para ver si existe mayoría de huelguistas, pues de aceptarse tal cosa se haría nulatorio el derecho de huelga que otorga la Constitución Federal a los trabajadores, ya que bastaría que el patrono ~~emplazado~~ a huelga despidiera después de emplazamiento a varios de sus trabajadores o a todos ellos, para hacer fracasar el movimiento respectivo convirtiéndose en árbitro de un derecho que sólo corresponde a los trabajadores."

(26)

---

(26) DE LA CUEVA, Mario, IDEM, Pág. 806.

En la comprobación de la mayoría obrera algunas disposiciones de la Ley de 1931 daban a entender que el recuento de los trabajadores debía ser posterior a la suspensión. Hicieron notar los representantes del trabajo que el recuento previo contrariaba el principio de la libertad de coalición, porque ninguna autoridad, menos un representante empresarial, ya no digamos intervenir, ni siquiera presenciar las deliberaciones y votaciones de los trabajadores. Las juntas de conciliación y arbitraje aceptaron estas observaciones y rechazaron sistemáticamente las peticiones del sector patronal.

La comisión decidió poner fin a cualquier discusión, a cuyo efecto manifestó en el art. 451 fracc. II que "la determinación de la mayoría obrera en ningún caso podía promoverse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos."

## CAPITULO CUARTO.

### La Constitucionalidad de la Huelga por Solidaridad.

#### 1.- Fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

La Ley del Trabajo de Veracruz, de 14 de enero de 1918, es la primera que reglamentó la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional y señaló, concretamente, los casos de procedencia de la huelga, artículo 94: "La huelga puede tener por objeto: I. Obligar al patrono a que cumpla las obligaciones que le impone el contrato de trabajo; II. Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses; III. Apoyar otra huelga lícita."

Cuando la huelga perseguía una finalidad distinta a las mencionadas en el artículo 94, no era protegida por el derecho. Continuaron en este sentido las leyes de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes. Otras leyes como la de Querétaro se limitaron a reproducir el párrafo primero de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional; en consecuencia, y en ocasión de cada huelga, correspondía a la Junta de Conciliación y Arbitraje resolver si el motivo

que perseguían los trabajadores entraba en la mencionada Fracción XVIII. La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas inició el sendero que habría de seguir la Ley Federal del Trabajo; en varias fracciones, señaló casos de huelga, pero reprodujo literalmente, en otras de sus fracciones, el texto del artículo 123 constitucional.

Los proyectos de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales de 1918 y 1925 se limitaron a reproducir la fracción XVIII del artículo 123 constitucional. El proyecto de Código Portes Gil, con algunas variantes, reprodujo el precepto de la Ley de Tamaulipas y otro tanto hizo el proyecto de la Secretaría de Industria. El artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo es reproducción del último de los proyectos y su parentesco con la Ley de Tamaulipas es indudable.

La Ley siguió, en su artículo 260, el sistema iniciado en la Ley de Tamaulipas, y asignó a la huelga las finalidades siguientes: a) conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital; b) Obtener del patrono la celebración del contrato colectivo; c) Obtener del empresario el cumplimiento del contrato colectivo; d) Exigir del patrono la revisión del contrato colectivo; y e) Apoyar una huelga lícita, esto es, la llamada Huelga

por Solidaridad.

Actualmente este artículo se equipara al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, con algunas modificaciones los objetivos de las fracciones son los mismos.

La huelga por solidaridad nos parece carente de fundamento y contraria a la fracción XVIII del artículo 123: No se desconoce que, tomando en cuenta la teoría obrera de la huelga, los trabajadores son consecuentes cuando luchan en favor de la huelga por solidaridad, pero nada justifica el daño que se causa a los empresarios; la idea de la unidad y solidaridad de las clases sociales no puede ser fundamento suficiente, porque con no existir en el grado que supondría la teoría obrera, es imposible pensar que un empresario acepte las demandas de sus obreros cuando no son justificadas, ni aún presionando por otros patrones, pero en todo caso, el daño que se cause a estos no tiene justificación; es inadmisibles, a la luz del derecho, que un patrón cumpliendo sus deberes jurídicos, sociales y morales, sufra un daño por la existencia de un conflicto que puede, en su fondo ser resultado de una exigencia arbitraria de un grupo de trabajadores.

De la Cueva define a la huelga por solidaridad como "la traducción de la idea obrera de la huelga general o huelga revolucionaria; basta considerar que un conflicto en una industria pequeña motivado por una petición



a la que manifiestamente no puede darse satisfacción, es susceptible de convertirse en una huelga general." (27)

En base a la teoría obrera esta idea puede ser sustentada por los trabajadores, pero esta no existe en la base de nuestro derecho, ni debe ser tolerada por el Estado. Ciertamente el derecho del trabajo es protector de una clase social, pero no es un instrumento para causar daño, ni a la sociedad, ni a los patrones que cumplen sus deberes. Y la huelga por solidaridad, es además contraria a la fracción XVIII del artículo 123 constitucional; En esta fracción se dice cuáles son las huelgas protegidas por el ordenamiento jurídico y no cabe en ellas la huelga por solidaridad, pues su objetivo es distinto al señalado en la Constitución.

El problema fundamental de la huelga por solidaridad, consiste en determinar si se encuentra comprendida dentro de las disposiciones de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional. La huelga de acuerdo con esta disposición, tienen por objeto alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, este equilibrio se logra mediante el establecimiento de las normas reguladoras entre patrones y trabajadores, por lo tanto el desequilibrio que ha de reinar para que se tenga derecho a la huelga, es el que se origina por la falta del estatuto regulador y por

---

(27) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1961, Pág. 854.

el contenido de el, cuando se pretende en términos de Ley su modificación. De este modo para que se satisfaga este requisito, es menester que la huelga tienda a armonizar y buscar el equilibrio entre el titular de ella y el patrón o patrones a quienes se va a afectar con la suspensión de labores.

La huelga por solidaridad responde casi de manera exclusiva a la concepción de la huelga como medio, se desencadena para que los patrones afectados por ella hagan presión sobre el patrón o patrones que sufren el movimiento de huelga que provocó la solidaridad, con la finalidad de que acepte o acepten las pretensiones de sus trabajadores. Con ese objetivo fue concebida por el Congreso de la Unión, el que aceptó las ideas expuestas por las Comisiones Dictaminadoras, que fueron en el sentido de otorgar este derecho, para que los trabajadores pudieran obtener, lo mas brevemente posible, la solución a los conflictos por ellos planteados. Sin embargo, agrega el dictamen de las Comisiones del Congreso de la Unión, que la huelga por solidaridad tiene también otro objeto, el cual es crear conciencia entre los trabajadores, sobre la necesidad de vivir asociados, atenta la interdependencia que existe entre los conflictos de unos y los conflictos de otros.

La huelga para lograr el objeto señalado por la Constitución,

debe tener como antecedente directo, un conflicto colectivo de trabajo entre partes opuestas. Si la huelga por solidaridad no tiene como finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrón, sino un problema ajeno a ellos, independiente a sus intereses. De este modo tiene que concluirse que en este tipo de huelga no hay conflicto, porque no hay desequilibrio entre los factores de la producción, sino todo lo contrario, quien destruye ese equilibrio es la huelga por solidaridad que al suspender temporalmente las labores, rompe con la armonía existente en la empresa en que prestan sus servicios. Además es completamente antijurídico que una persona cumpliendo con las obligaciones que la Ley le impone para con sus trabajadores, sufra un daño por la existencia de un conflicto ajeno al mismo y que a su vez no puede dar solución en forma alguna. A mayor abundamiento, si la huelga es un instrumento económico no tiene sentido que la apoyen grupos de trabajadores que no estén directamente interesados en sus resultados.

Antes del Constituyente de 1917, hubo suspensión de labores que desgraciadamente los gobernantes de la época y entre ellos cito concretamente los años de la dictadura porfirista ( 1880 a 1910 ) se preocuparon por adecuar las inquietudes que existían en el mundo a la realidad mexicana y las huelgas fueron perseguidas y los huelguistas castigados como sucede con dos movimientos

tradicionales de la historia de México: la del mineral del lugar Cananea en el estado de Sonora en 1906 y la del textil en el lugar denominado Río Blanco, en Veracruz en 1907, sin desconocer los antecedentes que pudieron constituirse.

En la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución olvidándonos de las reglamentaciones que pudieran existir en los Estados, se declara 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 ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

A partir de este precepto constitucional, los textos de las dos leyes que han estado vigentes en materia federal, la del año de 1931 y la del año de 1970 han optado por seguir una reglamentación correspondiente a este derecho que permite encauzarlo por caminos legales.

## 2.- Reglamentación de la huelga por solidaridad.

En el diario de debates del 23 de enero de 1917 se propuso en la fracción XVIII del artículo 123. "Que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre 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 las mayorías de los huelguistas, ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan, a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional."

Cuando un obrero de un grupo huelguista altera el orden, ataca la propiedad o hace un incendio, a él, al que ha hecho todo aquello, es al que se debe aprender, que se le capture y que se exijan responsabilidades, pero no a todo el grupo huelguista, y las autoridades no saliéndose de su papel, procederán siempre en debida forma, porque siempre que se reglamenta una ley, se está muy propenso a los abusos.

Las huelgas, por muy pacíficas que sean, como la mayor parte de todos los industriales o dueños de industrias están en relación muy directa con las autoridades de los lugares, casi siempre, cuando éstas no pueden contrarrestar de una manera directa la manifestación de los trabajadores, siempre recurren a esta salida los trastornadores del orden público.

Sobre el caso de los huelguistas de los establecimientos fabriles militares en México, cuando se les juzgó el Consejo de Guerra los absolvió porque no se encontró nada para proceder en contra de ellos, sin embargo, se les apresó acusados del mismo delito, después de habérselos juzgado tres veces, la primera vez no se les consideró culpables y se les puso en libertad; la segunda vez se les juzgó y tampoco se encontró nada en su contra, pero sin embargo no se les puso en libertad; en el tercer proceso se han dirigido repetidas veces a la Jefatura de Armas diciendo que resuelvan sobre ellos, que se les ponga en libertad, o se les considera culpables así se declare de una vez.

La huelga según las actuaciones del proceso y según los informes de los obreros fabriles, fue una huelga ordenada. Se les citó en un Salón y allí acudió la Fuerza Armada y sin que profirieran amenazas, sin alterar el orden los obreros y sin que cayeran dentro de la ley, se le detuvo y se les llevo a prisión, el cargo

que se les lanzó fue que eran traidores a la patria, porque habían paralizado la elaboración de municiones para el Ejército Constitucionalista, se llegó a saber que los huelguistas lanzaron un manifiesto, diciendo que todos aquellos obreros que trabajaban en los establecimientos del Gobierno, primero están obligados de ninguna manera a secundar la huelga, Segundo se dijo que habían durado tres días las fábricas militares sin producir cartuchos, según lo que se sabe, nada más dos horas estuvieron paradas las fábricas porque todos los establecimientos militares del Gobierno que se dedican a la producción de elementos de guerra, aparte de los motores eléctricos tienen una planta de motor que en cualquier momento está lista para entrar en funciones.

Por nuevos datos en el proceso y además por el testimonio de las mujeres que estaban procesadas, dijeron que una persona de apellido Velasco, fue el principal autor de la huelga, era quien había iniciado la huelga y la que más empeño había tomado en llevarla adelante, con esos testimonios fue por lo que el Consejo de Guerra lo condenó a muerte.

En cuanto a los demás huelguistas el propio Consejo de Guerra no consideró justo aplicarles ninguna pena, en virtud de que la ley por la cual se les juzgó es una ley que no tiene más que dos salidas, hacia atrás o hacia adelante. En esta manifestación había dos movimientos, dos grupos, dos tendencias.

Uno era el movimiento huelguista, que lo seguían muchos obreros honrados deseosos de mejorar su situación, y otro grupo era de aquellos individuos malvados que instigaban aquel sentimiento, pero en un sitio completamente contrario, en momentos difíciles, tratando no solo de la cuestión de la huelga, sino que hasta trataron de cometer perjuicios a la plantación de Necaxa.

La situación fue distinta porque, aún no se habían vulnerado los intereses de una manera directa, se les juzgó como alteradores del orden público, es raro que a un huelguista no se le juzgue como tal, sino que siempre se toma el pretexto de que ataca los intereses de los capitalistas, de que es un alterador del orden público. En la primera huelga que se realizó en Guanajuato cuando la autoridad se dirigió al representante de los obreros se cuestionó que el iba a ser el responsable de la seguridad de la población, el representante obrero le contestó que el no le respondería por la seguridad de la población puesto que la autoridad con todos los elementos de que dispone, pecuniarios y militares, son incapaces de asegurar los caminos a un kilómetro fuera de la ciudad, cómo el iba a detener a siete mil hombres que se mueren de hambre.

Indudablemente que si el obrero ataca la propiedad ajena, claro está que debe de castigársele. Si únicamente los huelguistas hicieran las huelgas obreras no se extralimitarían, lo delicado



del caso es que cuando lleva a cabo un movimiento huelguista, las negociaciones afectadas inmediatamente pagan a cualquier persona o individuos, que tenga relaciones con los obreros, para que vayan a cometer actos atentatorios a la ley, a fin de que se imputen esos atentados a los huelguistas.

Por otro lado, es que al huelguista no se le considere trastornador del orden ni de la paz pública, pero que sí comete algún delito que vaya contra la paz pública, que se le castigue.

El Gobierno constitucionalista tiene enfrente un problema porque la mayor parte de los obreros que se declararon en huelga fueron a buscar trabajo, siendo aceptados, después llegaron otros obreros no huelguistas y empezaron a despedir a los primeros.

La proposición fue se adicionara a la fracción en debate la XVIII, que a los huelguistas no se les considerara trastornadores del orden público.

El proyecto de reglamentación de la legislación obrera que se discutió es para mejorar las condiciones de los trabajadores, está cristalizado con la proposición que se presentó, pero hubo, sin embargo una clase especial que con base en la defensa nacional, para la revolución y para el porvenir de la patria, se debe considerar y reflexionar sobre este seriamente. Este grupo es el de los obreros que prestan sus servicios en los estableci-

mientos fabriles del Gobierno, que están, por sus condiciones especiales fuera de las circunstancias de los demás obreros de fábricas, de minas, talleres, etc., los establecimientos fabriles militares, entre los cuales deben considerarse la fábrica de municiones, la fábrica de armas, equipo para el ejército, etc., deben ser y lo son ya en nuestra legislación, como asimiladas al Ejército.

En consecuencia, la ley obrera no podía ni debía comprender a los obreros de estos establecimientos, pero es necesario consignarlo de un modo preciso, porque se corría especialmente la República, el riesgo de que dejando incluidos a los obreros de establecimientos fabriles militares en este proyecto de legislación, con los mismos derechos y especialmente el de huelga, únicamente se les considere como obreros y tenga derecho de anunciar con diez días de anticipación la huelga con la cual se vería el Gobierno en un grave aprieto llegada la ocasión.

La adición a la fracción XVIII es que "Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno se consideran asimiladas al Ejército y, por lo mismo, no estarán comprendidos en la disposición de esa fracción, que es la que se refiere al derecho de huelga".

En uno de los incisos de este artículo se aprobó que los

obreros que trabajaban en las fábricas de cartuchos nacionales están considerados como asimilados al Ejército y no pueden abandonar sus labores en tiempos de guerra, en tiempos de paz ni en ningún tiempo.

"Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas y las propiedades." En estas condiciones se establece que solo cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, entonces es cuando se puede declarar la huelga ilícita, y por consiguiente, proceder contra los huelguistas. En este sentido es cuando hay derecho a considerar una huelga ilícita.

Los que quieran impedir que el trabajador, por medio de la huelga, que es uno de los recursos legítimos que tiene para su defensa, logre su objeto no podrá impedirlo haciendo que se mezclen entre los huelguistas cinco, seis y hasta diez agitadores, porque eso no se considerará como la acción de estar mezclados en una muchedumbre, no se considerará como la acción de la mayoría, y por consiguiente, no bastará que ellos pretendan ejercer determinada acción contra el orden o la propiedad, para que se declare una huelga ilícita. Habrá necesidad de que realmente la mayoría del conjunto huelguista ejerza esa acción.

para que entonces se pueda poner un alto por las autoridades de los ~~distritos~~ que se cometan.

Para que se verificara una huelga la Comisión aceptó la redacción que le ha dado el proyecto, que al respecto dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

La última parte fue reformada, dado que es la que tiene mayor importancia porque en antaño los ferrocarrileros que son obreros, promovían huelgas precisamente cuando sus servicios eran mas necesarios.

El límite para la ilicitud de una huelga será solo cuando la mayor parte de los huelguistas cometiese abusos contra las personas y propiedades, sólo en esos casos se pudiera disolver una huelga, con objeto de corregir el abuso.

En términos generales puede considerarse que es cierta la aseveración, porque los obreros antiguamente, cuando hacían uso del derecho de huelga, era ya más bien un movimiento de rebeldía, porque saltaban de la opresión en que se les tenía, tanto por las autoridades como por el capital y se dedicaban mas bien a actos de violencia que a actos propios de la huelga.

En el año de 1911, recién triunfante la revolución que acaudilló a Madero, hubo una huelga en México entre los empleados de tranvías en la cual los huelguistas se entregaron a actos de verdadera violencia, detuvieron a gran número de coches, apedrearon algunos carros, estos fueron actos de violencia que la ley en ningún caso debió permitir y hubiera castigado con toda energía.

Conforme al reglamento, la Presidencia manifiesta a la honorable Asamblea que se tendrá presente en el debate la sesión ordinaria, celebrada la noche del martes 23 de enero de 1917, que la fracción XVIII del artículo 123 constitucional queda establecida de la siguiente manera:

"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 lo huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades. en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán

comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional."

### 3.- Consecuencias de la huelga por solidaridad.

De acuerdo a la realidad las huelgas por solidaridad no solo no son frecuentes en nuestro país, de tal suerte es difícil conocer que se esté llevando a cabo un movimiento de estos, también es cierto que en un momento dado pueden practicarse en forma numerosa.

Con anterioridad elogiamos a la huelga y mientras sea necesario seguiremos defendiendo esta institución que es la única arma con que cuenta la clase trabajadora para alcanzar un mejor medio de vida para él y su familia.

Pero en la actualidad, época de resurrección en todas las actividades del hombre, las clases trabajadoras en especial, se encuentran desorientadas dando como resultado las divisiones tan hondas entre las clases que trabajan.

Debemos considerar que las hegemonías que dominan a la humanidad y luchan entre sí por alcanzar la supremacía, procuran que su intervencionismo en las naciones radique en el derecho y enfocan su principal atención en la legislación obrera porque en ella

está el guardián de la clase trabajadora, que siempre significa la mayoría.

No podemos oponernos a los beneficios y legítimas conquistas que se logren por el trabajador, siempre y cuando vayan encaminadas a remediar sus necesidades, lo que significa poner al hombre a la altura del hombre, pues al alcanzar sus justas pretensiones se llegará a la armonía absoluta del trabajo con el capital, meta fijada para el progreso de los pueblos.

Ahora bien, encontrándose en nuestra legislación obrera un precepto que protege el derecho de huelga por solidaridad, con poca práctica por la falta de interés de quienes son ajenos al movimiento de huelga principal, existiendo también por otra parte grupos antipatriotas interesados en subvertir el orden con fines políticos y que generalmente, quien sabe por qué artes, ejercen absoluto control sobre los grupos de trabajadores, lógico es suponer que la huelga por solidaridad es un arma política que como tal, solo favorece a políticos y por esa razón se puede llegar a concluir que también es un arma contra el propio trabajador y consecuentemente contra la economía del país.

Por las razones ya señaladas es de indicar que a medida que se agudiza en nuestro país la lucha entre grupos políticos que obedece a fuerzas extrañas, más peligro representa la fracción

VI, del artículo 450 de la Ley Federal del trabajo porque los grupos sabrán utilizarlo para el logro de sus propósitos tan apartados de la justicia, a lo que se puede decir que la huelga por solidaridad es la injusticia que mancha un cuerpo de leyes tan humano como la es nuestra legislación obrera.

Otra consecuencia, producto de la huelga por solidaridad es el desequilibrio económico nacional que puede sobrevenir al extenderse la práctica de las mismas, pues al suspenderse las labores en los centros de producción con huelgas por solidaridad, se está afectando a la industria que es el punto esencial de la economía de las naciones.

Finalmente los inversionistas, tanto nacionales como extranjeros que con sus capitales pudieran dar gran impulso a la industria, se verían obligados a no invertir resultado un grave perjuicio para nuestro país.

#### 4.- Derecho comparado en Latinoamérica.

##### a) Argentina.

La Constitución en su reforma del año 1957, solo ha mencionado como derecho gremial, la huelga, que tiene un concepto delimitado en su manifestación objetiva, no obstante el esfuerzo de algunos



intérpretes en dar a la huelga una noción muy elástica.

No se ha reglamentado en la República Argentina, el modo de ejercer este derecho de huelga, no obstante las diversas iniciativas que se han propuesto en tal sentido, iniciativas a las que siempre se han opuesto los organismos sindicales, por temor de que la reglamentación pueda afectar la amplitud de su ejercicio.

El uso indiscriminado con que se ha manifestado el ejercicio de la huelga y sobre todo, en sus efectos hacia la comunidad, motivo que se plantearán cuestiones judiciales que llegaron hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el mismo no era absoluto y excluyente de otros derechos, también reconocidos por la constitución citada, de modo que el uso del citado derecho o su ejercicio estaba condicionado a la adecuación o concordancia con otros derechos también amparados por la Constitución tanto individuales como de la comunidad, los que merecían idéntica protección jurídica y no podían ser avasallados o desconocidos, pues tenían también plena vigencia.

Tal circunstancia y en especial el incumplimiento por parte de los sindicatos y, o trabajadores del sometimiento del diferendo a la instancia de conciliación obligatoria luego de la intimación

por parte del estado de abstenerse a tomar medidas de acción directa durante el trámite del procedimiento, ha determinado en algunas oportunidades que se declara ilegal la huelga, declaración que no se ha referido al derecho en si mismo, sino a la oportunidad de su ejercicio.

La declaración de ilegalidad, con la intimación subsidiaria al trabajador de concurrir al trabajo, sin haberlo hecho, ha justificado en determinadas circunstancias el despido del empleo, por considerarse como abandono del trabajo en contravención de las disposiciones legales.

Un problema que constantemente plantea por la frecuencia de los conflictos que se suceden, se refiere al ejercicio de la huelga por parte del personal del Estado y de los que prestan servicios públicos en empresas u organismos del Estado.

La reiteración de estas conflictivas situaciones produjo que se dictara la ley No. 17.183 en el año 1967, por la que se facultó a las "empresas u organismos del Estado que prestan servicios públicos o servicios de interés público, a intimar a su personal, el cese de las medidas de fuerza dispuesta por el mismo o por la asociación profesional que los representa, cuando ellos disminuyan la eficiencia, entorpezcan o interrumpen el servicio", debiendo someterse el tratamiento del desacuerdo

a los procedimientos legales correspondientes.

La disposición pertinente, dispone a la vez que en la intimación deberá fijarse un plazo de 24 horas para la normalización del servicio bajo apercibimiento de aplicación de las sanciones correspondientes, incluso la cesantía y sin perjuicio de la pérdida de los haberes.

En varias oportunidades se han originado situaciones como las previstas en la ley mencionada habiendo efectuado el estado las correspondientes intimaciones. No obstante ello, se mantuvieron los estados de huelga por parte del personal involucrado en los servicios públicos mencionados, hasta que se promovió un entendimiento conciliatorio para el reingreso al trabajo, sin extremarse las medidas consignadas en la ley.

Situaciones como las referidas, se originaron en el personal docente, en el personal hospitalario, administrativo, judicial, lo que ha puesto en evidencia la fuerte acción gremial como situaciones de hecho que superaron las disposiciones legales en cuanto a la aplicación de las sanciones previstas en la misma, con la tolerancia de las autoridades respectivas.

b) Bolivia.

Reconocida la huelga como un derecho social de los trabajadores para la defensa de sus intereses económico - profesionales, su reglamentación acerca de los requisitos para su ejercicio se halla librada a las leyes especiales que han sido promulgadas en todos los países.

La reglamentación tiene en cuenta, principalmente el delicado problema de la ilicitud del movimiento huelguista, desde el ángulo del superior interés de la colectividad. Cuando la huelga es lícita, o sea inspirada en reclamaciones justas y legítimas, se desenvuelve por lo regular en forma pacífica y normal, contando inclusive con el apoyo de la opinión pública, y alcanza prontamente una solución adecuada. cuando es declarada "ilícita o ilegal", no hay lugar a la tolerancia de las autoridades y éstas pueden intervenir para que la huelga termine en la manera prevista por las leyes reglamentarias, sin ocasionar perjuicios a la economía ni poner ~~en~~ peligro la tranquilidad social.

La reglamentación, desde este punto de vista, contempla las cuestiones relativas a los sujetos que intervienen en la huelga, al objeto de la misma, a las condiciones para su ejercicio y a la forma en que se desenvuelve, es lícita la huelga cuando su ejercicio se somete a las condiciones y requisitos señalados

en la ley, e ilícita si los desborda y viola con abuso manifiesto del derecho, caso en el cual puede dar lugar a sanciones e indemnizaciones por los daños producidos.

En cuanto a la licitud de los fines perseguidos por la huelga, resulta claro, que tales fines no pueden ser otros que los específicamente económicos y sociales relacionados con la actividad profesional de los trabajadores y que la utilización de ese recurso para otros fines distintos constituye, sin lugar a dudas una desviación y un abuso del derecho de huelga que la ley no podría amparar.

Respecto a la huelga política, la opinión general se muestra acorde en condenarla como ilícita, anormal y abusiva. "Las Legislaciones permiten a las huelgas objetivos económicos o sociales, pero les vedan objetivos políticos, ya sean reformistas o revolucionarios, por la razón elemental de que el Estado no puede propiciar hechos que atenden contra su propia estructura, como no podría consignar en su ordenamiento jurídico el derecho a la revolución contra el Poder Público." (28) Análoga consideración cabe hacer sobre la "huelga de solidaridad", autorizada por

---

(28) PEREZ PATON, Roberto, Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Ed. U.N.A.M., México, 1974, Pág. 260.

algunas legislaciones, pero que constituye grave peligro para el orden social, "porque transforma un conflicto localizado en uno general que, de una parte, puede afectar injustamente a empresas que nada tienen que ver con el conflicto primitivo, y de otra, ensancha una fricción hasta poder convertirla en una verdadera guerra de clases." (29)

No es suficiente que una huelga sea considerada lícita por el fin que se propone y por ser titulares de ese derecho quienes la declaran, es necesario también que los medios utilizados en su desarrollo sean igualmente lícitos, es decir permitidos por la ley.

Una huelga lícita puede convertirse en ilícita debido a la conducta de los huelguistas. Esa conducta hay que apreciarla en forma individual, para efectos de las responsabilidades y sanciones por los daños ocasionados. No es justo que las consecuencias de actos punible cometidos por algunos individuos lleguen a perjudicar al conjunto obrero que se encuentra en huelga, a menos que éste se solidarice con aquellos y los ampare. Dado que el movimiento es conducido por ciertos y determinados dirigentes, estos asumen lógicamente una responsabilidad mayor que la masa, si se producen actos delictuosos, instigados o consentidos por ellos.

El órgano competente para declarar la huelga es generalmente la asamblea del sindicato o de la coalición de trabajadores, ya por mayoría absoluta o por la de dos tercios del total ocupado en la empresa. La decisión debe tomarse por votación secreta, a fin de garantizar la libertad de los trabajadores en el pronunciamiento, requisito que consignan casi todas las legislaciones en latinoamérica. La Ley General del Trabajo de Bolivia estatuye sobre el particular: "Art. 114. Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje los trabajadores podrán declarar la huelga y los patrones el lock - out, siempre que concurren estas circunstancias: 1º Pronunciamiento de la Junta de Conciliación y del Tribunal Arbitral sobre la cuestión planteada; 2º Que la resolución se tome por lo menos 3/4 partes del total de trabajadores en servicio activo."

Declarada la huelga, los huelguistas deben constituir un Comité especial que comunique a la Inspección del trabajo la decisión adoptada, acompañada del acta respectiva y de la nómina de trabajadores responsables y sus domicilios, con cinco días de anticipación al hecho mismo de la huelga. El Comité tiene la misión de actuar como intermediario entre los patrones y el personal de la huelga y además, dar cuenta a los asociados acerca del desarrollo del movimiento. Debe convocar a la asamblea general para poner término a la huelga, una vez producido

el arreglo entre las partes o dictado el laudo arbitral. Puede ocurrir que la asamblea desconozca y rechace el laudo, resolviendo en consecuencia continuar con la huelga. En ese caso, la intervención de las autoridades gubernamentales se justifica, sea para evitar a las partes a encontrar nuevas bases de acuerdo, sea para declarar la obligatoriedad de la sentencia arbitral, en nombre de los superiores intereses de la colectividad y del orden público, en aplicación del artículo 113 de la ley, que dispone: "Las decisiones del tribunal serán obligatorias: a) cuando las partes convergan en ello; b) cuando el conflicto afecte a los servicios públicos de carácter imprescindible; c) cuando por resolución especial el Ejecutivo así lo determine."

Tocante a la cuestión de si la huelga extingue o simplemente suspende los contratos de trabajo Pérez Paton "se han manifestado de manera uniforme en el sentido de que la huelga, cuando no es ilícita y se ajusta a los procedimientos legales, no rompe los contratos laborales, sino que los suspende por el tiempo de duración del conflicto." (30)

c) Colombia.

El derecho de conflicto se reconoce sin limitaciones a los sindicatos y trabajadores no sindicalizados de las empresas

---

(30) PEREZ PATON, Roberto, IDEM, Pág. 262.



privadas. También a los sindicatos de trabajadores que tienen contrato de trabajo con la administración. Es pertinente advertir que el derecho de conflictos que tienen los trabajadores y sus sindicatos para plantear diferencias económicas o de otro orden, relacionadas con el trabajo, a sus respectivos patrones, y a obtener una solución para los fines y mediante los procedimientos garantizados por la Constitución y la ley.

El conflicto se inicia con la prestación al patrón del pliego de peticiones, el cual ha debido ser aprobado previamente por la mayoría de votos en la Asamblea General. Recibido por el empresario, está obligado a iniciar conversaciones dentro de las 24 horas siguientes, pero si quien lo recibe carece de representación debe avisar el hecho a quien tenga, o pedir la autorización correspondiente, y en todo caso dispone de cinco días para que se inicie la primera etapa del conflicto.

Desde la presentación del pliego hasta la solución del conflicto, los trabajadores sindicalizados o no, comprendidos en el pliego, no pueden ser despedidos sino por justa causa comprobada, se trata de impedir maniobras con el propósito a liquidar el sindicato o a impedir la tramitación del conflicto.

El conflicto comprende las etapas de arreglo directo, conciliación y huelga o arbitraje, en la primera, como lo indica su

nombre hay conversaciones directas entre empresarios y trabajadores a través de sus representantes, y tienen un término de quince días, prorrogables por diez más. En la segunda etapa se trata de arreglar todo el contenido del pliego o la parte de él que no lo fue en el arreglo directo. Dos días después de vencido éste, las partes pueden nombrar un conciliador, o uno para cada cual, deben iniciar su actuación dentro de las 48 horas siguientes al aviso de su nombramiento. Deben estar asistidos de tres representantes obreros y tres patronales, todos conocedores de la situación de la empresa, y quienes deben suministrarles el auxilio necesario para su actuación.

Finaliza la conciliación y sin arreglo, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por solicitar al Ministro que el desacuerdo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento obligatorio. Una u otra medida deben decidirse en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la Asamblea General del Sindicato o sindicatos a que están afiliados más de la mitad de los trabajadores, previo aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar su desarrollo. González Charry define a la huelga - "como la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a

a sus patrones."(31) Está prohibido en los servicios públicos, pues la parte final del artículo 44 de la Constitución dice, que "se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos."

Durante la huelga, que en todo caso se presume legal mientras no se declare lo contrario, los trabajadores deberán abandonar el lugar del trabajo, no permite el esquirolaje, y solo se admite el trabajo especial para custodiar y cuidar el funcionamiento de maquinarias o implementos especiales cuya destrucción o daño impliquen pérdidas para la empresa. Los contratos de trabajo quedan suspendidos y se reanudarán al término de la huelga.

d) Chile.

La Ley Chilena reglamenta pero no define la huelga, a la que puede considerarse como la suspensión colectiva y concertada de sus labores, efectuada por los trabajadores ( sean obreros o empleados del sector privado o del público ), a fin de que se acepten sus reivindicaciones o peticiones, las que pueden ser de las diversa naturaleza. La huelga suspende pero no rompe los contratos individuales de trabajo, de modo que en los casos de huelgas legales los contratos de trabajo de los huelguistas se mantienen subsistentes. según el Código de

(30) GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Ed. UNAM, México, 1974, Pág. 542.

Trabajo, artículos 627 y siguientes, comprobado el fracaso de las gestiones de conciliación y rechazado el arbitraje; para declarar legalmente la huelga, se requiere que en votación secreta en la que participen las dos terceras partes de los miembros del sindicato o del personal de la empresa en conflicto, se acuerde la huelga por la mayoría absoluta de los votantes; solamente entonces habrá huelga legal y se deberá elegir un comité de cinco miembros que representarán a los huelguistas durante la huelga y en las negociaciones para su solución. La suspensión del trabajo sólo se acordará por cada establecimiento separadamente, estando en consecuencia, prohibidas las huelgas generales. El lock - out o huelga patronal está prohibido por el artículo 12 de la ley 12927, del 6 de agosto de 1958, sobre Seguridad Interior del Estado. El Artículo 166 del Estatuto Administrativo, Decreto con fuerza de Ley 338, de 6 de abril de 1960, prohíbe a los empleados del Estado declararse en huelga o interrumpir total o parcialmente sus labores, o realizar actos que perturben el normal funcionamiento del servicio a que pertenezcan; a pesar de esta terminante prohibición las huelgas y los paros de los funcionarios públicos han sido muy frecuentes en Chile; la reciente reforma constitucional de 1971, ya señalada, parece haber terminado con tal prohibición, aún cuando todavía no se haya dictado la ley que reglamenta la aplicación del precepto constitucional.

El artículo 626 del Código de Trabajo ordena que "en los

casos de huelga o cierre de fábricas, en empresas o servicios cuya paralización pusiera en peligro inmediato la salud o la vida económico - social de la población, el gobierno podrá proveer a la reanudación de las faenas en la forma que lo exijan los intereses generales, previo decreto especial que indique los fundamentos de la medida."

el artículo 38 de la ley 12297, del 6 de agosto de 1958, de Seguridad Interior del Estado, autoriza la reanudación de faenas en caso de paralización de industrias vitales para la economía nacional o de empresas de transportes, productoras o elaboradoras de artículos o mercaderías esenciales para la defensa nacional o para el abastecimiento de la población o que atiendan servicios públicos o de utilidad pública. En tales casos el Presidente de la República puede decretar la reanudación con intervención de autoridades civiles o militares, previo informe de la Junta Permanente de Conciliación, en las condiciones que esta señale, que no puedan ser inferiores a las vigentes al plantearse el conflicto.

Planteados el conflicto mediante la presentación de un pliego de peticiones aprobado por la mayoría absoluta de los trabajadores del fundo, predio, o empresa agrícola, quedan sujetos al conflicto todos los respectivos trabajadores y el convenio que se suscribe los favorecerá a todos. Fracasadas las gestiones

de conciliación, la huelga puede declararse por mayoría absoluta de los asistentes, en una votación secreta en la que participen a lo menos las dos terceras partes de los trabajadores en conflicto; declarada la huelga, quedan suspendidas las labores del fundo, predio o empresa exceptuándose los trabajos de imprescindible necesidad. El Ministerio del Trabajo puede reconocer como Juntas Permanentes de Conciliación Agrícola, a las entidades que con fines similares constituyen las organizaciones mas representativas de trabajadores y empleadores.

e) Guatelama.

La Constitución vigente garantiza a los trabajadores particulares el derecho colectivo de huelga, con limitaciones que no contemplaba la Constitución de 1945. Solo puede ejercitarse como último recurso después de fracasadas las gestiones de conciliación y únicamente por razones de orden económico - social ( artículo 11 ). en cambio, prohíbe expresamente la huelga de los trabajadores del Estado ( artículo 19 ).

El Código de Trabajo desarrolla el derecho de huelga, ampliando los motivos que facultan para ir a la huelga, con el incumplimiento de contratos individuales o colectivos de trabajo; por negativa injustificada a los convenios suscritos ante un Tribunal de

Conciliación o del Laudo Arbitral ( artículo 242, 386 y 406 del Código del Trabajo ).

López Larrave dice que "huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo." (32)

El artículo 241 citado a su vez exige que la huelga reúna los requisitos contemplados en la definición anterior, que se haya agotado el procedimiento de conciliación y que los trabajadores constituyan por lo menos las dos terceras partes del total de laborantes en la empresa o centro de producción respectivos.

La huelga en la Ley guatemalteca implica la suspensión y no terminación de las relaciones laborales; que presupone abandono temporal de labores y clausura de la empresa, por lo que no es lícita la táctica de "brazos caídos" para declararla se necesita una mayoría mínima de las dos terceras partes o sea el 66 % que en la legislación comparada resulta un porcentaje muy alto; el propósito lícito se circunscribe a la defensa o mejora de los intereses económicos de los huelguistas frente a su patrón,

---

(32) LOPEZ LARRAVE, Mario, Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Ed. UNAM, México, 1974, Pág. 927.

en lo cual se excluya la posibilidad legal de hacer huelgas de solidaridad o huelga general.

No pueden llegar a la huelga:

a) Los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección no los deteriore;

b) Los trabajadores de las empresas de transporte mientras se encuentren en viaje;

c) Los trabajadores de clínicas, hospitales, servicios de higiene y de aseo público; servicios de energía motriz, alumbrado y agua para poblaciones, mientras no proporcionen personal indispensable para mantener el servicio sin daño a la salud y economía públicas; y,

d) Los trabajadores de empresas o servicios cuya suspensión de labores afecte gravemente la economía nacional, calificación que la hace discretamente el Organismo Ejecutivo, o cuando esté en vigor la Ley de Orden Público, durante la vigencia y en la zona o zonas afectadas por dicha ley ( artículo 243 de Código de Trabajo ).

Una vez estallada la huelga, cualquiera de las partes puede pedir a la Autoridad que se pronuncie sobre la justicia o injusti-



cia del movimiento, pronunciamiento que deberá hacer la autoridad dentro de los quince días posteriores a la solicitud. De esta suerte, un patrón puede hacer que una huelga no exceda de quince días, lo cual mengua su carácter de medio de presión y convierte el procedimiento de huelga en casi un arbitraje. Dentro de esos quince días la autoridad debe recabar la información y pruebas necesarias, incluyendo dictámenes técnico - económicos del Ministro del Trabajo, con amplios poderes inquisitivos. Lo cierto es que en conflictos complicados el plazo resulta corto y los dictámenes técnicos superficiales, lo cual resulta muy grave, pues la prueba pericial en materia económica y contable es determinante. Unicamente los patronos ~~pueden pagar~~ dictámenes serios.

La ley no dice nada al respecto y en la práctica tribunalcia lo califican como "auto" pero lo cierto es que la resolución que dicta la autoridad para calificar la justicia o injusticia de la huelga, es una verdadera sentencia colectiva que resuelve el fondo del conflicto.

Sobre este procedimiento se puede concluir y afirmar, que es sumamente largo y complicado el trámite para que los trabajadores guatemaltecos puedan estallar una huelga, y si por fin llegan a esa etapa, de poco le sirve como medio de presión, porque a los pocos días - quince como máximo - se tiene que dictar

la sentencia colectiva que pone fin al conflicto.

En síntesis el procedimiento de conciliación y huelga, restringe y es claramente violatorio del pleno ejercicio del derecho colectivo de huelga.

f) Panamá.

Para la Ley Laboral en Panamá la huelga es el abandono temporal del trabajo en una o mas empresas, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con arreglo a las disposiciones de la ley.

La huelga es legal si reúne los siguientes requisitos:

- 1.- Que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación.
- 2.- Que los trabajadores que se adhieran a la huelga constituyan la mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento. Si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos o negocios, la mayoría será la que resulte del total de los trabajadores de la empresa. Si se declara únicamente en unos o algunos de sus establecimientos o negocios, en cada uno de estos es necesario la adhesión de la mayoría

será la que resulte del total de los trabajadores de la empresa. Si se declara únicamente en unos o algunos de sus establecimientos o negocios, en cada uno de estos es necesario la adhesión de la mayoría de los respectivos trabajadores, a menos que los huelguistas constituyan la mayoría total de trabajadores de la empresa.

3.- que se declare con cualquiera de los siguientes fines:

- a) Obtener el empleado. mejores condiciones de trabajo;
- b) Obtener la celebración de una convención colectiva de trabajo;
- c) Exigir el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, del arreglo directo o del laudo arbitral, en las empresas, negocios o establecimientos donde hubiere sido violado, y si fuere preciso, la reparación del incumplimiento.
- d) Obtener el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y reiterada en toda o parte de la empresa, negocio o establecimiento.
- e) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los mencionados anteriormente, y siempre que se ajuste a los requisitos especiales que se exigen para la huelga por solidaridad

4.- Que se de un aviso previo de la declaratorio de huelga al Ministro de trabajo y Bienestar Social, aviso que no será

menor de cinco días calendario, que se extenderá a 8 en caso de que la huelga comprenda servicios públicos.

5.- Que cuando se trate de un sindicato de trabajadores, la huelga la haya declarado la asamblea general. Si se trata de trabajadores no organizados, la decisión ha de tomarse por mayoría de votos. Tratándose de sindicatos gremiales que funcionen en varias empresas, la declaratoria deberá ser aprobada por el 75% de los miembros del sindicato. La huelga solo puede declararla un sindicato o un grupo de trabajadores, pero no una federación, confederación o central.

6.- que la declaratoria de huelga se haya hecho dentro de los 20 días hábiles siguientes a la terminación del procedimiento de conciliación, y deberá hacerse con una anticipación no menos de 5 días calendario y 8 en caso de huelga en los servicios públicos.

7.- Que tratándose de servicios públicos se cumpla con los requisitos especiales para esos casos.

8.- No es necesario para que la huelga sea legal la declaratoria previa de legalidad. Sin embargo, los trabajadores pueden pedirla si así lo desean, los tribunales del trabajo.

En este país es permitida, aunque con grandes limitaciones

la huelga por solidaridad, entendiéndose por tal la que tiene como objeto apoyar una huelga legal declarada por otro grupo de trabajadores.

En este punto se toma en cuenta lo siguiente:

- a) Que quienes la declaren no tienen que agotar los procedimientos de conciliación.
- b) Solo puede ser declarada por trabajadores pertenecientes a la misma rama o actividad económica, o a la misma profesión u oficio, por una sola vez y hasta por 2 horas.
- c) Solo puede declararse en centros de trabajo ubicados en el mismo distrito, a menos que se trate de establecimientos, negocios o explotaciones pertenecientes a un mismo empleador o empresario.
- d) En ningún caso los que participan en esta huelga tendrán derecho a percibir salarios caídos.

También es permitida la huelga en los servicios públicos, sujetandola a las siguientes prescripciones:

- a) Servicios públicos son lo que taxativamente enumera como tales la Ley Laboral.
- b) Han de establecer turnos de emergencia para garantizar la

continuidad del servicio. Dichos turnos se fijarán entre el 20 y 30 por ciento del total de trabajadores, o en los casos de huelga gremial de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa.

e) Al comenzar la huelga los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás medios de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino.

#### Efectos de la huelga legal.

El cierre inmediato de la empresa, establecimiento o sucursal, la suspensión de los efectos de los contratos de los trabajadores participantes y de los que resulten afectados por el cierre; el empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo, salvo los que a juicio del Ministro de trabajo y Bienestar social sean estrictamente necesarios para evitar perjuicios irreparables a las maquinarias y otros elementos, siempre que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario para esos fines; y las huelgas no pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieran percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

El tiempo que dure la huelga legal se computará como trabajo efectivo para los efectos de vacaciones, licencias por enfermedad

y todas las prestaciones que tengan como base la antigüedad de servicios.

## CONCLUSIONES.

Primera.- La huelga para que se encuentre protegida por el derecho, debe tener por objeto, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Segunda.- La huelga para lograr el objeto señalado en la Constitución debe tener antecedente directo, un conflicto colectivo de trabajo entre partes opuestas.

Tercera.- La huelga no solo es un derecho de auto - defensa sino que también es reivindicador y tutelador de los derechos del trabajador.

Cuarta.- La huelga es un medio para solucionar conflictos de intereses entre trabajadores y patronos pues los conflictos de derecho pueden resolverse recurriendo a las vías judiciales.

Quinta.- La celebración del contrato colectivo de trabajo y su revisión al terminar el período de su vigencia, constituye una de las más importantes finalidades de la huelga, ya que crea un equilibrio entre el capital y el trabajo, puesto que da las condiciones para que se negocien las pretensiones bajo las cuales se prestarán las labores.



Sexta.- La huelga por solidaridad no tiene como finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrón, sino un problema ajeno a ellos. En la huelga por solidaridad no hay conflicto, porque no hay desequilibrio entre los factores de la producción.

Septima.- Teniendo la huelga por solidaridad un objetivo distinto al señalado, por la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, que es el equilibrio entre los factores de la producción y el trabajo con el capital, considero que la huelga por solidaridad no debe estar en nuestro ordenamiento legal por atacar los intereses del país.

## BIBLIOGRAFIA.

- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
- CABANELLAS DE TORRE, Guillermo, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1981.
- CABANELLAS DE TORRE, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Ediciones el Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949.
- CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Editorial Fuentes Impresores, México, 1973.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. - Trillas, México, 1981.
- Cuadernos de Uno más Uno, Tres Huelgas de Telefonistas, Ed. Uno, - México, 1980.
- CHAMBERLAIN, W. Neil, El Sector Laboral, Tomo II, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1972.
- DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo,<sup>Ed.</sup> Porrúa, México, 1977.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II,  
Ed. Porrúa, 3ª Edición, México, 1984.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1961.

DELGADO MOYA, Rubén, Elementos de Derecho del Trabajo, Colección -  
Jurídica, México, 1964.

D. POZO, Juan, Derecho del Trabajo, Ediar Soc. Anon. Editores, Argentina, 1951.

GAETE BERRIOS, Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial -  
Jurídica del Chile, Chile, 1953.

GARCIA ABELLAN, Juan, Derechos de Conflictos Colectivos de Trabajo,  
Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969.

GONZALEZ RAMIREZ, Manuel, La Huelga de Cananea, Fondo de Cultura -  
Económica, México, 1974.

KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1968.

LEFRANE, Georges, La Huelga historia y presente, Ediciones de Bolsillo, Barcelona, 1972.

PARVUS PAUL, Frölich, Debate sobre la huelga de masas, Ofset Cement, México, 1978.

PEDRAZA URIBE, Consuelo, La Huelga y/o el arbitramento, Impreso en Gráficos Mundocevo, Colombia, 1974.

RAMOS, Eusebio, Derecho sindical Mexicano, Cárdenas Editor y Distribuidor 2ª Edición, México, 1978.

ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.

TISSEMBAUM R. Mariano y otros, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, Ed. UNAM, México, 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, - México, 1950.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del Trabajo, Editorial Porrúa  
México, 1977.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Trillas,  
México, 1988.

Ley Federal del Trabajo, Editores Mexicanos Unidos, México,  
1988.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Ramírez Fonseca Francisco,  
Ed. Pac. México, 1988.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, por  
Baltaar Cavazos Flores, Ed. Trillas, 21a. Edición, México,  
1985.