

#75209



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

*3 Ejes*

"EL OBJETO Y PROCEDIMIENTO DE HUELGA  
EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO"

## TESIS

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

**Oscar Bolaños Bravo**

Director de Tesis:  
Lic. Pedro Olea Bretón

Revisor de Tesis:  
Lic. Hilda M. García Pérez

H. VERACRUZ, VER.

1990



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 GENERAL

Introducción.....

| CAPITULO I              |  | PAG. |
|-------------------------|--|------|
| ANTECEDENTES HISTORICOS |  | 4    |
| 1.1.                    | Antecedentes de las Instituciones Jurídicas mundiales.       | 6    |
| 1.2.                    | Concepto de Huelga.  | 8    |
| 1.3.                    | Evolución del Concepto de Huelga.                            | 8    |
| 1.4.                    | Antecedentes de la Huelga.                                   | 19   |
| 1.5.                    | El Desarrollo de los Aparatos Sindicales.                    | 21   |
| 1.6.                    | La solución de los conflictos de trabajo. - La Huelga.       | 23   |
| 1.7.                    | Las etapas de la evolución de la Huelga.                     | 24   |
| 1.8.                    | El Fundamento de la Huelga.                                  | 26   |
| 1.9.                    | El reconocimiento del Derecho de Huelga.                     | 28   |
| 1.10.                   | La Huelga en el derecho argentino.                           | 30   |
| 1.11.                   | Evolución del Derecho de Huelga en cuatro - países europeos. | 32   |
| 1.12.                   | La Huelga en Estados Unidos.                                 | 35   |
| CAPITULO II             |  |      |
| ANTECEDENTES EN MEXICO  |  | 38   |
| 2.1.                    | Antecedentes de la Huelga en México.                         | 39   |
| 2.2.                    | La Primera Huelga que estalló en México.                     | 41   |
| 2.3.                    | Los Primeros Conflictos.                                     | 43   |
| 2.4.                    | Los Movimientos campesinos.                                  | 45   |
| 2.5.                    | Las Huelgas de Cananúa y de Río Blanco.                      | 46   |

## II

|   |    |
|---|----|
| 2.6. Etapa Prerrevolucionaria.  | 49 |
| 2.7. La Constitución de 1917.   | 51 |
| 2.8. La Asamblea Constituyente y las fracciones-<br>XVII y XVIII de la Declaración de los Dere-<br>chos Sociales. | 53 |
| 2.9. Proyecto del Código de Trabajo.  | 56 |
| 2.10. Antecedentes de la Ley de 1931.   | 58 |

## CAPITULO III 64

### CARACTERISTICAS DE RELEVAN- CIA EN EL DERECHO DE HUELGA

|  |    |
|--|----|
| 3.1. Etapas por las que pasa la Huelga.                              | 65 |
| 3.2. La Huelga y su Objeto.  | 69 |
| 3.3. Suspensión Temporal del Trabajo; empresa y-<br>establecimiento. | 78 |
| 3.4. Teoría de los Requisitos de la Huelga.                          | 80 |
| 3.5. Requisitos de Fondo.  | 83 |
| 3.6. Requisitos de Forma.  | 86 |

## CAPITULO IV 87

### EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE HUELGA

|  |     |
|--|-----|
| 4.1. La Prehuelga y los Actos que suelen reali-<br>zarse dentro de ésta fase como parte del --<br>procedimiento. | 88  |
| 4.2. Clasificación de las Huelgas.   | 97  |
| 4.3. El Procedimiento.   | 101 |
| 4.4. Efectos del Emplazamiento.  | 107 |

|  |     |
|--|-----|
| 4.5. El Recuento de trabajadores.                                      | 108 |
| 4.6. Inobservancia de los requisitos.                                  | 111 |
| 4.7. Suspensión del trabajo y sus efectos.                             | 112 |
| 4.8. Procedimiento de inexistencia de una Huelga.                      | 114 |
| 4.9. Terminación de la Huelga.   | 120 |
| 4.10. Responsabilidad Obrera.  | 123 |
| 4.11. Responsabilidad Patronal.  | 124 |
| 4.12. Conceptos de Servicios Públicos para los -<br>efectos de Huelga. | 125 |
| <u>CONCLUSIONES</u>  | 126 |

INTRODUCCION

Esta tesis no pretende ser, en forma alguna, un estudio jurídico profundo sobre los problemas del; "Objeto y Procedimiento de Huelga en el Derecho Laboral Mexicano", pues Juristas y estudiosos de estas disciplinas comprendidas dentro del Derecho del Trabajo, no encontrarán en ella ninguna novedad; La presente tiende a realizar un breve análisis de este problema, pues a través del derecho de huelga la clase trabajadora va a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción tratando de -- armonizar los derechos del trabajo con el capital.

Vamos a observar que a través de la historia el derecho de huelga ha sido un recurso, empleado por el trabajador para tratar de mejorar su situación económica y social, ya que la situación económica siempre ha prevalecido por encima del nivel de vida de la clase trabajadora la cual ha partir del surgimiento de la huelga ha tratado de ejercer un medio de presión a la clase patronal, uniéndose para tal efecto en una coalición de trabajadores. Así tenemos que a pesar de ser un aliciente para la clase trabajadora, también perjudica el desarrollo del país al aparecer como un cáncer en nuestra economía actual.

Trataremos de realizar un estudio sobre la huelga y analizar su objeto y procedimiento, tratando de encontrar nuevos planteamientos, que conduzcan a un beneficio tanto para el trabajador como para el patrón, es decir que el primero, obtenga los beneficios sin tener que llegar a la suspensión de labores.

En cuanto al procedimiento podemos apreciar que el artículo 920 fracción III de la ley vigente, referente al término de suspensión de labores, no señala un término máximo, para que se de el aviso de dicha suspensión, ya que sólo señala un mínimo y este lógicamente se presta para perjudicar tanto a la empresa o establecimiento y a los mismos trabajadores pues no da lugar a tener un cierto espacio de tiempo más amplio para llegar a un arreglo antes de la suspensión de labores, fundamentando esta por cuanto a su relación con los artículos 921 y 922 referentes a la notificación del aviso de suspensión de labores, que también serán objeto de nuestro estudio.

Así mismo estudiaremos el procedimiento de inexistencia de una huelga, ya que a través del análisis que haremos existe la posibilidad de hacer una propuesta por cuanto al "Recuento de Trabajadores" se refiere debido a que no se encuentra señalado un término máximo; O en su defecto que este procedimiento se suprima, y así eviten perjuicios tanto para el patrón como para el trabajador, analizando para esto los artículos 923 y 929 del procedimiento que señala la ley de la materia que nos ocupa.

Es motivo también de nuestro estudio lo señalado por el artículo 924 ya que en el momento en que se emplaza una empresa se suspende toda ejecución de sentencia y otros actos que trataremos, ya que se presta para causar perjuicios a terceras personas.

Por lo que al objeto toca, trataremos de realizar planteamientos adecuados, en lo que respecta a las fracciones V y VI del artículo 450 de la Ley Federal

del Trabajo en vigor, refiriéndose la primera de las mencionadas, a la participación de utilidades, por ello mismo esta fracción brinda ciertas facilidades a una coalición de trabajadores para recurrir a la huelga; En cuanto a la segunda de las mencionadas con anterioridad, trata de la llamada; "Huelga por Solidaridad" y que consideró perjudicial para una empresa, y que por lo tanto debería ser suprimida.

## CAPITULO I

## ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Antecedentes de las Instituciones Jurídicas mundiales;
  - a).- Pueblo Arko;
  - b).- Grecia
  - c).- Germania.
2. Concepto de Huelga.
3. Evolución del Concepto de Huelga;
  - a).- Concepto doctrinario;
  - b).- Problema de definición de la huelga, en la legislación extranjera;
  - c).- Definición de la huelga;
  - d).- Definición del doctor Mario de la Cueva;
  - e).- Exámen de la legislación Mexicana.
4. Antecedentes de la huelga.
5. El Desarrollo de los Aparatos Sindicales;
  - a).- Huelgas y sindicatos.
6. La solución de los conflictos de trabajo. La Huelga.
7. Las etapas de la evelución de la Huelga;
  - a).- La era de la prohibición;
  - b).- La era de la tolerancia
  - c).- La era de la reglamentación legal de las instituciones.
8. El fundamento de la Huelga.
9. El reconocimiento del Derecho de Huelga.

10. La Huelga en el derecho argentino.
11. Evolución del Derecho de Huelga en cuatro países - europeos;
  - a).- Alemania Occidental,
  - b).- Francia,
  - c).- Gran Bretaña,
  - d).- Italia
12. La Huelga en Estados Unidos;
  - a).- Situación particular en España.
  - b).- América Latina.

## 1.1. ANTECEDENTES DE LAS INSTITUCIONES

### JURIDICAS MUNDIALES.

Es en el año de 1917, cuando a partir de esta huelga aparece en México, de acuerdo a como indica la --- fracción XVII del artículo 123 Constitucional, como un derecho de los obreros y así mismo como una institución jurídica.

Por ello, antes de entrar a su estudio específico debemos pensar que es conveniente, así sea en forma muy breve, hacer un repaso sobre la manera como han venido apareciendo en el mundo las instituciones jurídicas y como ha sido su evolución a través del tiempo, hasta adoptar la forma en que las encontramos ahora en la actualidad.

#### a).- PUEBLO ARIO:

El Derecho principia como un *modus agendi* y la repetición de esos actos crea la costumbre y posteriormente ésta se cristaliza en la ley, cuyo conocimiento va constituyendo la esencia de la jurisprudencia.

Nuestro autor Eucherio Guerrero, cita en su obra al señor Giuseppe Carle, en su clásica obra denominada "La Vida del Derecho", dice que las primeras nociones de derecho aparecen en el pueblo Ario, en donde los hombres se reúnen en un sistema social de patriarcado y el derecho se transmite de generación en generación, en forma de tradiciones.

#### b).- GRECIA:

A través de investigaciones realizadas, por siglos encontramos al pueblo griego, con características que -

lo distinguen de las diversas ramas de la cultura: La aspiración por la justicia, la sabiduría y la belleza.

Estos griegos comprendieron el derecho como idea que ilumina la inteligencia y buscando sus principios de razón disertaron sobre la verdad, sobre la justicia, sobre el Estado así como sobre las propias leyes.

α).- GERMANIA:

A la caída del imperio romano el derecho que aparece entre el pueblo germano lo identificamos, con el poder con la fuerza.

Los hombres se hacen justicia por su propia mano y aparece la idea del derecho como una potestad de la persona humana. Que en forma individual o colectiva va a luchar contra las adversidades que se le presenten. (1)

1.- Buquerio Guerrero; Manual de Derecho de Trabajo; Editorial Porrúa, 15a. Edición; Pág. 363-364.

## 1.2. CONCEPTO DE HUELGA

La Ley Federal del Trabajo vigente en la legislación mexicana, define a la huelga en su artículo 440 de la manera siguiente:

"Huelga, es la suspensión temporal del trabajo -- llevada a cabo por una coalición de trabajadores." (2)

Ahora, trataremos de hacer un estudio sobre la -- evolución del concepto, a través de la forma en que ésta se -- ha venido transformando.

## 1.3. EVOLUCION DEL CONCEPTO DE HUELGA

La historia nos presenta desde la antigüedad, ejemplos de movimientos masivos que se han constituido una rebelión contra determinadas situaciones económicas y sociales pero no hemos de encontrar en ellos los caracteres de la huelga laboral nacida bajo el régimen del trabajo de la gran industria. Es a través del estudio del desenvolvimiento del de recho del trabajo que surge la existencia de ese hecho, o me mejor dicho de la utilización de ese medio de lucha por los -- trabajadores unidos transitoriamente (coalición), o permanente (asociación profesional) a fin de obligar a los empleadores a conceder mejores condiciones de trabajo, especialmente remunerativas. Así como también, los empleadores se unieron de igual manera para resistir las imposiciones obreras.

2.- Ibidem; Tit.VIII; Cap.I; Pág.90.

Pudiendo ejercerse la huelga mediante la unión de trabajadores, es decir; Colectivamente por medio de la — coalición y de la asociación profesional, la escuela liberal de principios del siglo XIX, al negar la existencia de tales derechos, los confundió con la huelga y los castigó en el Código Penal.

En Francia, el reconocimiento del derecho de — coalición y de asociación sufrió las consecuencias de los movimientos políticos y sociales del siglo XIX. A partir de la caída del primer imperio en 1815, las huelgas se hicieron — frecuentes, confundándose con agitaciones políticas que culminaron con las revoluciones de 1830 y 1848. Reconociendo el derecho de asociación y de huelga en 1848, subsistió poco — tiempo la instauración del imperio.

En 1862, la nueva política imperial, suprimió, el derecho de coalición. La huelga dejó de constituir un delito, pero no por ello se convirtió en un derecho y apenas — constituyó un derecho de no trabajar, desconociéndose el — carácter de huelga como acto colectivo.

A principios de 1884 se dictó la ley reconociendo la existencia y actuación de las asociaciones profesionales; pero esta ley no consagró el derecho de huelga.

La asociación era responsable de los actos — delictuosos que pudieran realizar los huelguistas, creando — el delito de atentado a la libertad del trabajo, para reprimir actos considerados peligrosos. Es a principios de 1946, — cuando la Constitución francesa consagró el derecho de huelga.

Hasta fines del siglo XIX, la huelga fué un derecho positivo de los trabajadores y su ejercicio por parte

de éstos producía el rompimiento de los contratos individuales de trabajo; El empleador podía disponer su despido. (3)

Una tendencia moderna ha sido la de considerar a la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores; Tal tendencia sostenida por el Doctor Mario de la Cueva en su obra "La Evolución de la Huelga", ante las disposiciones de la legislación mexicana reconoce el derecho de huelga se expresa en el principio de que la mayoría de los trabajadores de una fábrica resuelve suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho. (4)

No es discutible el carácter de actividad colectiva de la huelga como medio de presión, y que surge del derecho de las asociaciones profesionales para utilizar los medios que considere convenientes para la defensa del grupo. Pero el derecho de huelga, como todos los derechos debe ejercerse dentro de los límites de la libertad en que deben desarrollarse las actividades colectivas o individuales.

Es indudable que ante la repercusión de una huelga puede tener en ciertos aspectos de la vida social, política o económica de la comunidad, el Estado tiene el derecho y la obligación de ejercer un control sobre su desarrollo y debe buscar formas para evitarlas. (5)

En síntesis, podrá discutirse la extensión de las limitaciones del derecho de huelga, pero en ningún caso-

- 3.- Juan de Pozzo, Manual Teórico Práctico del Trabajo; Ed.- Ediar, Buenos Aires, 1962, Pág.256-258.
- 4.- Mario De la Cueva; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II; Ed. Porrúa, 4a. Edición, Pág.785.
- 5.- Juan de Pozzo; Ob. Cit. Pág.258

su ejercicio puede traspasar los intereses de lo lícito y -- vulnerar derechos de terceros o de la colectividad.

a).- CONCEPTO DOCTRINARIO:

El Doctor Mario de la Cueva, siguiendo las ideas de Lyon Caen, ha clasificado en cuatro grupos las definiciones sobre la huelga:

- I .- Incluye las definiciones de los cuatro autores que creen que la huelga es sólo una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.
- II .- Coloca a las que consideran a la huelga como la cesación concertada del trabajo, para apoyar reivindicaciones profesionales.
- III .- Comprende las que contemplan la huelga como la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.
- IV .- Las que únicamente señalan como objetivo la suspensión del trabajo para obtener el mejoramiento de los trabajadores. (6)

Guillermo Cabanellas, autor argentino citado por De la Cueva, hace una clasificación más amplia en su obra "Derecho de los Conflictos Laborales"; y nos las divide en siete grupos:

- I .- Definiciones que consideran a la huelga como medio de lucha;
- II .- Las que consideran como el medio para modificar -- las condiciones laborales;

- III .- Aquellas que se apoyan en la doctrina del interes profesional;
- IV .- Las que consideran que es un simple medio de defensa de intereses derivados del trabajo;
- V .- Las que se basan en factores del orden político;-
- VI .- Las que no le otorgan ningún fin determinado, y -
- VII .- Las que toman a la huelga simplemente como una abstención colectiva y concertada del trabajo.

Por todo lo anterior podemos decir que la huelga representa una lucha de fuerzas que consiste en el abandono colectivo del trabajo por parte de un grupo de obreros de un oficio, clase o estado o de una categoría de ellos, con el propósito de obtener ventajas económicas, sociales o políticas. (7)

b).- EL PROBLEMA DE DEFINICION DE LA HUELGA EN LA  
LEGISLACION EXTRANJERA.

En el campo del derecho del trabajo es conocido el hecho de que salvo países latinoamericanos y contados países europeos, el legislador extranjero no es afecto a proponer definiciones de determinadas figuras jurídicas.

De esto podemos decir que naciones como Gran Bretaña o los Estados Unidos de America, no reconocen en forma expresa el derecho de huelga, sino que consideran a ésta como la libertad civil de cada trabajador al que se le concede una serie de garantías para suspender el trabajo.

Francia admite la huelga, pero en su legislación se indica que su ejercicio deberá hacerse dentro del marco -

de las leyes que la reglamentan. El Código Francés del trabajo no ofrece una definición sino un concepto al indicar que siendo el objeto de una huelga la suspensión temporal del — trabajo como resultado de una coalición obrera que tiene por finalidad obligar a una empresa a acceder a sus demandas.

En otras palabras la legislación francesa admite la huelga pero en marcos estrictos que es probable se amplíen.

En Gran Bretaña la ley sobre sindicatos profesionales del 29 de julio de 1927, acepta la suspensión del — trabajo como un acto de abstención del obrero para desempeñar la actividad que le corresponde según el contrato.

La ley de 19 de marzo de 1974, promulgada en — Alemania la considera como; "La suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo."

El Código Italiano en su artículo 507 nos dice "Huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo llevada a cabo por un numerable considerable de trabajadores de una empresa o profesión."

En España la constitución de 1978 concede el — derecho de huelga pero su empleo como arma de presión para — la solución de conflictos colectivos de trabajo, sólo en ese sentido.

En cuanto a nuestra América Latina, la constitución Argentina de 1957 la estima como "Un derecho gremial — limitado a su manifestación objetiva."

El artículo 429 del Código de trabajo de Colombia dice:

"Huelga es la suspensión colectiva temporal y pacífica, del trabajo, efectuada por los trabajadores en un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales."

El Código de trabajo de Ecuador, considera que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados; En cambio el de Chile no define la huelga sólo la reglamenta, y señala que pueden llevarla a cabo los trabajadores de una empresa cuando en una asamblea celebrada con el objeto de suspender el trabajo, se adopte este acuerdo mayoritario.

El Código de Panamá dice; "Huelga es el abandono temporal del trabajo de una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, siempre y cuando constituyan el 60% de las gentes que trabajan en dicha empresa. (8)

c).- DEFINICION DE LA HUELGA:

En general los autores franceses expresan que la huelga es el resultado de una coalición, estableciendo que los conflictos de trabajo se producen habitualmente por la formación de agrupaciones que toman el nombre de coaliciones de trabajo, y como medio de acción se denomina huelga, cuando la suspensión del trabajo emana de los trabajadores.(9)

Nuestro autor Juan de Pozzo nos presenta una serie de definiciones sobre la huelga, que subsecuentemente citaremos:

8.- Santiago Barajas Montes de Oca; La Huelga; UNAM México, - 1983; 1ª. Edición; Pág.15.

9.- Juan de Pozzo; Ob. Cit. Pág.259.

Para Niperdey, la huelga es una cesación colectiva y concertada del trabajo por un gran número de trabajadores en una profesión o en un establecimiento, en vista de una lucha, con la voluntad de volver a las tareas después de haber obtenido ese fin o después de haber concluido ese conflicto de trabajo. (10)

Gide, en su obra "Legislación del Trabajo" - tomo II página 356, define a la huelga como la presión ejercida por una de las partes sobre la otra para forzarla o modificar las condiciones de trabajo. (11)

Gallart Folch, en el derecho español, define a la huelga como; "La suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera o en una o mas empresas, oficios o ramas del trabajo con el fin de conseguir objetivos del orden profesional. (12)

Gabanellas, considera que la huelga es la cesación del trabajo colectivo por voluntad de los trabajadores, con el objeto único de conseguir determinadas condiciones de trabajo de los patrones. (13)

Krotoschin, entiende por huelga el abandono del trabajo que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado. (14)

10.- Juan de Pozzo; Ob. Cit. Pág.259.

11.- Ibidem; Pág.259.

12.- Ibidem; Pág.259.

13.- Ibidem; Pág.260.

14.- Ibidem; Pág.263.

Bérez Botija indica que la huelga significa una cesación concertada del trabajo por el personal de una o varias empresas y con un fin político social. (15)

La huelga a nuestro juicio, puede definirse como la suspensión concertada del trabajo por una pluralidad de trabajadores, con fines de defensa de los intereses derivados del trabajo.

d).- DEFINICION DEL DOCTOR MARIO DE LA GUEVA.

De la Cueva en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, define a la huelga de la manera siguiente:

"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 justicia social, con 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 necesidad. (16)

e).- EXAMEN DE LA LEGISLACION MEXICANA.

En nuestro país desde la promulgación de la Constitución Política Federal de 1917, el legislador ha adoptado diversas definiciones.

15.- Ibidem; Pág.263.

16.- De la Cueva; Ob. Cit. Pág.588.

Podríamos agruparlos en cinco modelos de de  
finición:

- 1.- La Adoptada por los Estados de Aguas Calientes, Jalisco, Querétaro y S. L. Potosí en cuyos preceptos se dice:

"Se entiende por huelga el acto concertado y -- colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la -- prestación de un servicio, convenido, con objeto de establecer la defensa de los intereses."

- 2.- La contenida en la legislación de los Estados -- de Coahuila, Campeche, Chihuahua, Michoacán, -- Puebla, Veracruz y Zacatecas, que dice:

"La huelga es el acto concertado y colectivo -- por el cual los trabajadores suspenden la prestación del tra -- bajo convenido."

- 3.- Chiapas, Nuevo León la definen:

"Como las acciones conjuntas de la mayoría de -- los trabajadores de una empresa que suspenden sus labores -- sin rescindir su contrato para obligar al patrón a acceder -- a demandas previamente hechas"

- 4.- La ley del trabajo de Oaxaca estableció:

"Huelga es toda acción colectiva de los trabaja -- dores que mediante la suspensión temporal de sus labores ha -- bituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de -- la producción armonizando los derechos de los trabajadores -- con los derechos de los patrones." (artículo 228)

- 5.- Tamaulipas la definió también en forma aislada:

"Como la suspensión del trabajo como consecuen -- cias de una coalición de trabajadores. (artículo 194)

Los Estados de Guanajuato, Nayarit, Sonora, Sinaloa y Yucatán no definieron a la huelga pero la reconocieron como un derecho de sus trabajadores. Los demás Estados la reglamentaron pero sin definirla.

En el proyecto del Código de trabajo presentado por el Lic. Emilio Portes Gfí, se aceptó en gran parte de la legislación del Estado de Tamaulipas en donde había sido gobernador, y se ofrece como definición la siguiente: "Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores."

La ley de 1931 nos dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores." (artículo 259); Y la ley de 1970 dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores." (artículo 440)

A la definición de la ley de 1931 le había sido agregada en el año de 1941 la palabra "legal". El objeto de esto se apoyó en que la suspensión debía ser legal.

En la ley de 1970 el agregado "legal" se suprimió, con esto se modificó la redacción "Suspensión resultado de una coalición" por la frase "Suspensión llevada a cabo por una coalición de trabajadores." (17)

#### 1.4. ANTECEDENTES DE LA HUELGA

Ante todo independientemente de la ley, debemos precisar lo que se ha entendido por huelga:

La huelga se nos presenta como la suspensión -- del trabajo realizado por todos o por la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar -- las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos conveniente.

Como contrapartida natural de la huelga, ha -- existido el paro patronal, consistente en que el propio patrón paraliza su negociación, cierra sus puertas como forma de presión a los trabajadores a que desistan de sus pretensiones.

Si la huelga y el paro sólo conciben donde -- existe un contrato de trabajo, vemos que en la antigüedad no fueron conocidas ninguna de estas dos formas de presión.

De esto podemos mencionar una suspensión de trabajo de albañiles de 1923 a. de c. y otra de ladrilleros judíos en Egipto, por el año de 1460 a. de c. pero como hemos -- dicho, en aquellas épocas el régimen imperante era la esclavitud, y estos movimientos sólo eran considerados como actos de rebeldía de los oprimidos por las injusticias y malos tratos.

El Doctor Mario de la Cueva, en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, da algunos antecedentes, en el sentido de que en 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra ---

prohibió las huelgas y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI.

Así también los autores Brun y Gallan en su obra "Droit du Travail", relatan que en 1539 una huelga de impresores se prolongó por tanto tiempo que dió margen a que Francisco I emitiera un edicto severo el 28 de Diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo.

Durante la revolución Francesa de 1791, -- la ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquella es el antecedente necesario de ésta.

Con la ley del 25 de marzo de 1864, se suprimen las medidas prohibitivas de toda coalición, con esto se toleró en Francia la huelga.

Inglaterra también, convirtió en delito la suspensión del trabajo, pero aún así en países como Bélgica y otros de América Latina no se le dió esa característica delictuosa. A través del tiempo la huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países, siendo el primero probablemente el nuestro. (18)

### 1.5. EL DESARROLLO DE LOS APARATOS SINDICALES

Podemos analizar que el sindicato profesional del siglo XIX debía únicamente su fuerza a la cohesión de sus miembros.

Reunía en general a todos los trabajadores de una misma profesión y, debido al limitado número de trabajadores de igual oficio en cada localidad, las frecuentes -- asambleas generales de entonces podían adoptar decisiones importantes. Muchos de estos sindicatos tuvieron rápidamente -- unos cuantos directivos permanentes, pero estos funcionarios-sindicales, en realidad pocos, venían a ser en cierto modo los encargados de ejecutar la política preconizada por el conjunto de los trabajadores cuyos intereses representaban.

Desde el momento en que se tratan de organizar las masas obreras, surgen problemas que no se planteaban mientras fué obra de la sólo élite obrera.

La necesidad de coordinar las fuerzas obreras, las diferentes injusticias, los problemas de salario y otras causas, se han hecho que se multipliquen las necesidades de funcionarios sindicales, y han dado cierta autonomía a las organizaciones sindicales respecto de los trabajadores-cuyos intereses representan.

Así vemos que no hay ningún movimiento --- obrero que después de la primera guerra mundial haya experimentado la necesidad de desarrollar un aparato sindical. (19)

19.- Historia General del Trabajo; Ed. Grijalvo; México-Barcelona; Febrero 25 de 1965; Pág.239.

## a).- HUELGAS Y SINDICATOS

Los sindicatos de oficio tenían a principios de siglo, estrictamente reglamentada la utilización de la huelga por sus miembros.

Es decir, que no debían de recurrir a ésta sino hasta después de haber agotado, todos los medios posibles de conciliación.

En Francia el mito de la huelga general fué utilizado con plena conciencia por ciertos responsables de federaciones para alejar a sus miembros de las luchas aisladas y sin frutos. Ante el incremento del número de huelgas a comienzos de siglo, expertos en problemas de trabajo no dudaban en preconizar la formación de los sindicatos; las huelgas se incrementaban y eran más largas en las industrias que estaban menos organizadas sindicalmente. (20)

## 1.6. LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO "LA HUELGA"

Podemos notar que a través de la evolución -- operada en el campo de las relaciones colectivas de trabajo, -- estamos alejandonos de los tiempos en que la clandestinidad, -- era la característica de los movimientos obreros, que perseguían la mejora de las condiciones de trabajo, y si bien es -- cierto que aún los sindicatos se ven obligados a utilizar los medios de lucha que llegan a la suspensión del trabajo, cabe -- destacar que la violencia de las antiguas huelgas es reemplazada por una acción pública, pacífica y ordenada de los trabajadores tendiente a obtener sus propósitos en la convención -- colectiva del trabajo.

Es necesario hacer distinción entre los conflictos colectivos y la huelga de los trabajadores.

Los conflictos colectivos implican una diferencia por cuanto a la discrepancia de interpretación del derecho aplicable, o una pretensión de las partes de crear nuevas normas aplicables a las condiciones de trabajo presentes, o futuras.

La huelga en cambio, es un medio de que se vale una de las partes para ejercer presión sobre la otra, para lograr la imposición de sus pretensiones.

Cabe hacer mención de aquellas huelgas que no son consecuencia de un conflicto colectivo, entre las partes -- por que ellas responden a causas indirectas; Tal ocurre con -- las llamadas huelgas de solidaridad que se declaran en defensa de otra categoría profesional y que implican un objetivo --

de autodefensa de los intereses comunes de todos los trabajadores. (21)

### 1.7. ETAPAS DE LA EVOLUCION DE LA HUELGA

Se dice que la huelga, fué evolucionando a través de tres etapas:

#### a).- LA ERA DE LA PROHIBICION:

Tres circunstancias decisorias hicieron posible en la historia de la edad contemporánea la etapa que ahora consideramos; Primeramente, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio.

En segundo lugar, la elevación de la propiedad privada en el artículo 17 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 a la condición de los derechos naturales de los hombres; tal precepto decía "que siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública legalmente comprobada lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización."

En tercer lugar, las consecuencias de la libertad humana. Que consisten de conformidad con el artículo 4o.- de la misma Declaración; "En poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos."

b).- LA ERA DE LA TOLERANCIA:

El liberalismo inglés ha procurado ser consecuente consigo mismo, si bien debe decirse que fué la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga.

Esta era de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y de asociación.

El planteamiento al aclarar que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes.

Constituida la asociación, el patrono podía negociar y contratar con ella, pero únicamente que ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos, sólo la unidad y decisión de sus miembros y el apoyo de la clase trabajadora.

c).- LA ERA DE LA REGLAMENTACION LEGAL DE LAS INSTITUCIONES:

Se caracteriza por que algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, como asociaciones sindicales de trabajadores y patronos, y las convenciones colectivas.

Ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamento el ejercicio del derecho de huelga, lo cual nos da a entender que la era de la tolerancia, conservó su vigen-

cia en ese aspecto de la lucha social.

Tenemos que observar que el principio de la huelga libre no reglamentada, ha conservado su vida hasta nuestros días. (22)

### 1.8. EL FUNDAMENTO DE LA HUELGA

La huelga tiene su fundamento jurídico en el derecho de coalición y en el de asociación profesional, cuyas alternativas han tenido tan vigorosa influencia en el desarrollo del derecho del trabajo.

Se trata de un medio de acción colectivo que es cumplido por consiguiente, por un grupo que persigue la defensa de los intereses profesionales frente a los empleadores; su eficacia está subordinada al reconocimiento del derecho de coalición y de asociación profesional, puesto que ellos implican aquella acción colectiva en forma concertada para obtener mejores condiciones de trabajo.

En los orígenes de la era industrial, la coalición agrupaba a los obreros para obtener la modificación de salarios, mediante la huelga. De ahí surge la confusión de la coalición con huelga, por que generalmente estos dos movimientos eran simultáneos y estaban fuera de legalidad.

Es indudable que la coalición es el antecedente más importante del ejercicio de la huelga.

La transitoriedad de la coalición, ante el desconocimiento del derecho por ley, no le quitó su valor; por el --

contrario su constante repetición en el curso de la historia determinó el reconocimiento del derecho de asociación profesional, con lo cual se otorgó un carácter de permanencia a los sindicatos.

De esta manera, el derecho de asociación en un régimen de libertad sindical, comprende también el derecho de huelga y otras medidas de lucha abierta como una lógica -- representación de los intereses profesionales que el sindicato obrero patronal ha asumido legalmente. (23)

### 1.9. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA

A través del estudio que venimos realizando, se aprecia que el derecho de huelga no se encuentra reconocido en todos los países. Podemos observar, como dice José M. Rivas en su obra "La Huelga del Derecho Comparado"; "La supresión que encontramos consignada precisamente en aquellos sistemas políticos constituidos sobre la base del trabajo y del trabajador (Corporativismo y Comunismo), en los que ya no están sólo un derecho, sino una obligación de este. Y en tal obligación vemos que sus reclamos deben encausarse por las normas de legalidad y no por las vías de hecho."

Así tenemos que la huelga esta prohibida en Rusia y los países sometidos a su influencia; Como Checoslovaquia, Yugoslavia, Rumania, Bulgaria, China, etc.

Portugal en el artículo 30, de su Constitución establece en las relaciones económicas y al referirnos a estas relaciones estamos refiriendonos al capital y al trabajo; al respecto el artículo mencionado expresa: "Está prohibido a una u otra parte suspender su actividad con el fin de hacer prevalecer sus intereses."

España prohibió la huelga a partir del fuero de trabajo la ley de seguridad del Estado de 1941, la considera como delito siendo calificado por el Código Penal como un acto de sedición.

En cambio el reconocimiento del derecho de huelga en los países de tipo democrático es casi general aún cuando lo sujetan a determinadas limitaciones o formalidades.

Debemos destacar que el reconocimiento de la

huelga ha nacido como consecuencia del derecho de coalición y del de asociación profesional, cuyo ejercicio permite a estas entidades el uso de medios de lucha profesional de carácter colectivo.

Puede observarse que un gran número de legislaciones modernas empiezan por reconocer el derecho de huelga en sus constituciones.

México en el artículo 123 de la Constitución de 1917, establece; "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros."

La Constitución de Uruguay de 1934, declara que la huelga es un derecho general que deberá reglamentarse.

La Constitución Francesa de 1946 admite el derecho de huelga, el cual se ejerce en el cuadro de las leyes que lo reglamentan.

Y así sucesivamente, Italia, Argentina en sus constituciones reconocen a la huelga como un derecho gremial.

Mientras que en otros países la huelga ha sido reconocida por leyes expresas; Países como Suecia, Noruega, Chile, etc. (24)

## 1.10. LA HUELGA EN EL DERECHO ARGENTINO

La Constitución de 1853 no contenía disposición alguna especial sobre el derecho de huelga, porque en la época de sanción las cuestiones sociales no tenían trascendencia en este país, y también por el predominio de la concepción liberal en los constituyentes.

Pese a la ausencia de textos constitucionales - la huelga fué admitida como una consecuencia del derecho del trabajo en su aspecto negativo y del de asociación con fines útiles que eran consagrados por el artículo 14 Constitucional.

Las huelgas se produjeron con frecuencia en este país desde fines del siglo pasado, pero en realidad existieron como hechos sociales, es decir sin trascendencia jurídica con respecto a los contratos individuales de trabajo.

El gobierno provisional de 1955 restableció la vigencia de la Constitución de 1853, propiciando luego su reforma, para lo cual se convocó a elecciones de constituyentes.

En la convención de Santa Fé de 1957 fué debatido el tema de huelga. Aprobado en general el proyecto de la comisión central en que se establecía como primer principio: "Queda reconocido a los gremios el derecho de huelga."

Desde el punto de vista legislativo, la huelga - tiene pocos antecedentes en este país. Desde 1944 rigió una disposición de la Secretaría de Trabajo y Previsión dictada hasta en tanto se sancionará un régimen orgánico que rijan la

substanciación de las reclamaciones colectivas. En ella se prescribía que los obreros que promovieran reclamaciones deberían acompañar a la Secretaría de Trabajo y Previsión por escrito o en acta de los antecedentes de la reclamación, así como consignar el nombre del patrón y domicilio.

El gobierno provisional en el decreto 10.956/57 reconoció el derecho de huelga y procedió a su reglamentación. Estableció una etapa de conciliación en todos los conflictos colectivos.

El decreto-ley 10.956/57 fué derogado al año siguiente por la ley 14.447, y poco después se dictó por la ley 14.786, sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos.

De modo que el procedimiento de la conciliación se aplica según la ley antes citada:

- a).- Obligatoriamente a todo conflicto colectivo de intereses;
- b).- Voluntariamente a todos los conflictos de derecho o jurídicos.

Así las cosas es esta última ley la que impone su procedimiento para la resolución de conflictos ante las juntas de conciliación y arbitraje. (25)

1.11. EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA  
EN CUATRO PAISES EUROPEOS

a).- ALEMANIA OCCIDENTAL:

Parte del año de 1731 al inicio de la legislación en materia de ejercicio de la huelga en los Estados Alemanes. La primera reglamentación que se tiene en noticia es la ordenanza sin las corporaciones del imperio, que estableció la prohibición de los paros colectivos al influir el liberalismo consolidó tal prohibición y fué por ello que se es timó la huelga como un delito.

El Estado de Sajonia fué el primero de un nuevo orden laboral, al quitarle a la huelga el caracter de --delito así más adelante el Código Industrial de Alemania del Norte (de fecha 21 de junio de 1869) reconoció la libertad --de asociación aunque al mismo tiempo admitió la libertad --patronal para despedir obreros.

Sin embargo al permitirse la asociación profesional con el objeto de que los trabajadores obtuvieran de --sus empleadores mejores condiciones de trabajo, se dió un --enorme paso a las relaciones laborales de la Alemania Moderna, ya que años más tarde y antes de finalizar el siglo XX --se restauro la legislación de 1969 en el denominado texto --único del imperio y sus leyes, y con ello la libertad de asociación y de huelga.

b).- FRANCIA

En este país no ha sido fácilmente reconocida la huelga, como ya hemos visto, pues fué hasta la instaura--

ción de la cuarta República cuando ha tenido lugar.

Podemos observar cuatro etapas en el desarrollo - histórico de la huelga en Francia;

PRIMERA:

Aquella en que se consideró la huelga como un delito que parte de la Ley Chapellier, la cual prohibió toda - forma de organización de los trabajadores y empresarios.

SEGUNDA:

Parte de la promulgación de la Ley Olivier de mayo 25 de 1864, por lo cual quedó abrogado en definitiva el - delito de coalición. Se permitió entonces la suspensión del - trabajo, comprende el más largo período de vigencia desde -- 1864 hasta 1940.

TERCERA:

Al presentarse la segunda guerra mundial se retor - nó a la consideración de la huelga como delito y por ésta - razón se restableció en el artículo 5o. de la Carta del Tra - bajo, promulgada por el gobierno de Vichy, que cualquier con - troversia obrero-patronal se debía resolver en el seno de -- los organismos jurisdiccionales.

CUARTA:

Finaliza en 1945 la contienda bélica, al celebrar se las primeras elecciones posguerra la nueva Constitución - (1946) admitió el ejercicio del derecho de huelga (artículo - 32) como un derecho público de carácter social, prohibiendo - se toda sanción penal o del orden civil.

La Constitución de 1958 ha establecido, en benefi - cio del trabajo el derecho de huelga como un derecho humano-

fundamental, y como garantía necesaria para los trabajadores en su lucha para lograr un orden económico y social más justo.

c).- GRAN BRETAÑA:

Es a partir de la ley de asociaciones sindicales del año de 1871 cuando se inicia el movimiento legislativo inglés para excluir toda sanción penal; permitiéndose la actuación de piquetes de huelga pacíficos, ya que para el gobierno conservador la existencia de la huelga era algo que no podía desconocerse en una sociedad dividida en clases sociales; un mal necesario que debiera soportarse lo mejor posible.

d).- ITALIA:

La huelga en este país ha pasado por varias etapas: La etapa histórica se inicia en el año de 1810 con la aplicación del Código Penal Frances a los territorios ocupados por tropas napoleónicas. El Código Penal Sardo de 1859 admitía la huelga realizada con motivo válido sin especificar éste.

El Código Toscana también reconoció en dicha época el carácter lícito de la huelga, impidiendo con ello que fuesen aplicadas sanciones penales a los trabajadores -- que la llevaban a cabo y considerando su ejercicio como una libertad sindical. Tiempo después el Código Penal Italiano -- de 1890 suprimió el delito de coalición y aceptó la licitud de la huelga en cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, pero excluyó las huelgas por solidaridad y establece sanciones en contra de las personas que ejercitarán -- violencia o amenazas contra la libertad individual del trabajo. (26)

## 1.12. LA HUELGA EN LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Puede decirse que el desenvolvimiento de las asociaciones profesionales y la huelga se presentaron en este país más bien como consecuencias de hechos que jurídicas. En efecto la Sedición ACT (1747) promulgada después de la independencia, prohibió la organización de los trabajadores, por ser peligrosa para el orden social; pero en lógica contradicción, las agrupaciones clandestinas proliferaron a lo largo del resto del siglo XVIII.

A partir del 15 de Octubre de 1914 se admite la existencia formal y se legisló a nivel federal sin la formación de asociaciones profesionales, aceptando al mismo tiempo el derecho de huelga siempre que la suspensión del trabajo sea llevada a cabo en forma pacífica.

Es importante observar que en este país, a partir del año de 1946 es donde mayor número de huelgas se han registrado; ejemplo 4650 en sólo dos años (1976-1977) -- han afectado más de cinco millones de trabajadores.

### a).-SITUACION PARTICULAR EN ESPAÑA

En este país las relaciones obrero-patronales se admitieron desde un punto de vista formal hasta la ley del 24 de abril de 1958; aplicada mediante decreto del 20 de septiembre de 1962 y en la cual se distinguió entre el conflicto colectivo laboral y conflicto colectivo político.

Es hasta el Decreto-Ley 5/75 promulgado el 22 de mayo de 1975 aparece la separación de los conflictos -

colectivos de trabajo y se coloca a la huelga dentro de una categoría independiente de aquellas situaciones que alteran la marcha normal de las relaciones laborales facultándose al Estado para calificar su procedencia.

La regulación de la huelga tiene lugar hasta el real decreto-ley 17/77 del 4 de marzo de 1977, vigente actualmente.

b).- AMERICA LATINA

Haremos un análisis de manera general ya que no podríamos extendernos a la totalidad de nuestros países porque el objetivo primordial de éste ha sido solamente establecer el tratamiento de los problemas fundamentales de la huelga en diversas legislaciones.

En cuanto a la evolución del derecho de huelga en diversas legislaciones, nos concretamos por ahora a la siguiente información.

En Argentina, con motivo de los primeros movimientos de huelga que se presentaron en el año de 1904 en las provincias de Tucumán y Rojano se proyectó una reglamentación inicial que se debe haber abandonado ya que después no se registrarón movimientos importantes.

En el año de 1939 se aceptó como huelga-derecho el abandono voluntario del trabajador siempre que lo ejerciera una tercera parte de los obreros empleados en una empresa y que se hubiese seguido antes un forzado procedimiento conciliatorio.

En el año de 1946, como consecuencia de los compromisos firmados en el acta de Chapultepec, que en la Constitución de la República de Brasil promulgada el 18 de sep--

tiembre de ese año, se consigna el reconocimiento de la huelga como un derecho de los trabajadores.

En Colombia la ley número 78 del año de 1919 - reglamentó por primera vez el derecho de huelga, pero sujeto a reconocimiento por parte de las autoridades que debían intervenir cuando aquella se prolongara o afectara intereses - de otros sectores de la producción nacional.

Las primeras huelgas de la República de Chile - tuvieron lugar en los años 1905 a 1907 cuando los trabajadores de las minas de carbón y salitre, así como los transportes públicos procedieron a suspender el trabajo y además se - apoderaron de industrias y en algunos casos incurrieron en - destrucción de maquinaria.

Como no estaba permitida la huelga, estos movi- mientos se convirtieron en tragedias a la intervención del - ejército.

En los años de 1916 a 1918 aparecen las prime- ras disposiciones laborales.

El 8 de septiembre de 1924, se promulgaron las llamadas 7 leyes sin el seguro obligatorio, sin reglamentar- se la huelga, a la que ni siquiera se reconoció como facul- tad de los trabajadores para negarse a realizar labores como medida protectora de sus intereses colectivos. Esta reglamen- tación se ha dado hasta el Código de Trabajo (artículo 627)- en el que tampoco se define la huelga y únicamente se recono- ce el recurso en caso de fracasar las instancias conciliato- rias que deben proceder a toda declaración para abstenerse - de trabajar. (27)

## CAPITULO II

## ANTECEDENTES EN MEXICO

1. Antecedentes de la Huelga en México.
2. La primera Huelga que estalló en México.
3. Los primeros conflictos.
4. Los movimientos campesinos.
5. Las Huelgas de Cananée y de Río Blanco;
  - a).- Huelga de Río Blanco
6. Etapa Prerrevolucionaria.
7. La Constitución de 1917.
8. La asamblea constituyente y las fracciones XVII y - XVIII de la Declaración de los Derechos Sociales;
  - a).- El Derecho de Huelga y el debate sobre el artículo 5o., de la Carta Magna.
  - b).- El discurso de Macías.
  - c).- El proyecto de Pastor Rovaix-Macías.
  - d).- Debates de enero de 1917 en la asamblea constituyente.
9. Proyecto del Código de Trabajo.
10. Antecedentes de la Ley de 1931.
  - a).- Ley Federal del Trabajo de 1931.
  - b).- Ley Federal del Trabajo de 1970.

## 2.1. ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO

A través de estudios realizados observamos - que diversos autores mexicanos relatan que, a pesar de que - el artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga tuvieron lugar movimientos de esta clase, como los mineros - de Pachuca, en 1874, los obreros de la fábrica la Fama Monta ñesa, de Tlalpan, en 1877 y otros que siguieron presentando- se en el régimen del general Díaz. El Código Penal de 1871 - sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajaran los salarios.

Los movimientos de huelga más importantes se registraron a principios de siglo, nos referimos a la huelga de Cananúa y de Río Blanco.

Después de estos movimientos considerados co mo los más importantes y serios, ocurrieron sucesos políti- cos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régi men de Porfirio Díaz y el triunfo de la revolución, con las- elecciones para presidente de la República en que el voto po pular favoreció al señor Madero; Después vino la traición de Huerta, y el asesinato de Madero y Pino Suárez y se inició - el movimiento revolucionario encabezado por don Venustiano - Carranza, quién derrocó a Huerta.

Así a través de todo esto llegamos al docu- mento más importante de nuestra materia en estudio, el artí- culo 123 de la Constitución de 1917, este consagra la huelga y el paro como derechos de los obreros y patrones.

Es conveniente, mencionar como en algunos Estados de la República se trató de reglamentar el artículo 123, expidiéndose leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del constituyente.

Así vemos, que la ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga.

En 1927 se expidió una ley en Chiapas, la cual señalaba como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Se reglamenta la calificación previa de la huelga y la junta por esta misma.

La ley expedida en Coahuila en 1920, señala finalidades iguales a la de Chiapas, con la diferencia de que exigía el cumplimiento de los laudos dictados por la junta.

Todos, estos antecedentes, así como muchas otras leyes que se expidieron en diversos Estados, Guanajuato en 1924; Chihuahua en 1922; Jalisco en 1923; etc.

Eran otros tantos intentos para aplicar las ideas del constituyente de 1917, pero realmente cuando se vieron a establecer las bases que unificaron el criterio en todo el país fué en 1931 al expedir la Ley Federal del Trabajo. (28)

## 2.2. LA PRIMERA HUELGA QUE ESTALLO

## EN MEXICO

En base a investigaciones realizadas, podemos concluir que es falso cuanto se ha dicho que la primera huelga que hubo en México fué la de Tabaqueros en el año de 1905 y que le siguió la de Cananéa en 1906 y Río Blanco, pues el primer movimiento social de esta clase estalló, en el mes de Agosto de 1766, siendo virrey de la Nueva España don Carlos-Francisco de Croix, muriendo en dicho movimiento, el alcalde mayor y un minero, y estando a punto de ser linchado don Pedro Romero de Terreros, único dueño de la mina Vizcaína del Monte, ahora Real del Monte, en el Estado de Hidalgo.

En las 19 ordenanzas formuladas por don Xavier de Gamboa para regir las minas de Pachuca y de Real del Monte se prohibía el trabajo extra al estatuir que el pueblo o tanda en que se hacía el trabajo sólo durará 12 horas, sin que el barretero o peón pudiera seguir en la inmediata, aunque pretextará no haber terminado la tarea. Los operarios --comenzaron a declararse en huelga de brazos caídos. Las autoridades locales trataron de hacer volver a estos a sus trabajos y continuar el desague de las minas. La resistencia pasiva, se convirtió a los dos días en violenta acción revolucionaria, suscitándose demasiados asesinatos, resultando muerto a manos de los huelguistas Manuel Barbosa, de la mina la joya, y el alcalde Miguel Rincón de Oca. Como consecuencia de estos hechos se procedió a la formulación de nuevas ordenanzas, en tanto se emprendían reformas definitivas a las vigentes.

El 21 de septiembre de 1766 Francisco Gamboahizo valer las 19 ordenanzas que el virrey Carlos Francisco-

de Croix público "no suprimieron los partidos, solamente trataron de cortar los abusos de los trabajadores."

El 13 de Agosto de 1766 se inicia la primera -- huelga de barreteros en contra de don Pedro Romero de Terre-ros; esos mismos no trataban de obtener más altos salarios - ni mejores condiciones de trabajo, sino de mantener las con-diciones de ventaja y privilegio que habían logrado obtener- en la mayor parte de los reales mineros de Pachuca y Real -- del Monte.

En conclusión querían que se les conservara ----

### Los Partidos.

Siendo virrey Bucareli; Realizó una amplísima in-vestigación de los hechos suscitados, y dirigió su informe - al rey, en el que mencionaba a los partidos como el origen - o causa final de este motín que dejó un saldo trágico. (29)

### 2.3. LOS PRIMEROS CONFLICTOS

El 14 de julio de 1868 se produjo un conflicto que afectó a los trabajadores de las fábricas "la Hormiga, la Magdalena, la Fama, San Fernando, de Tlalpan y la Colmena", que eran aproximadamente novecientos. Los industriales con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, decretaron un paro.

Los trabajadores se dirijieron al presidente Juárez, poniendo en su conocimiento los hechos y, particularmente, la difícil situación que atravezaban.

Todo fué inútil, Juárez no respondió a ninguna comunicación de los obreros; Y estos después de cuatro meses de dificultades emigraron a otros pueblos. En su lugar los empresarios contrataron a trabajadores de Puebla, Tlaxcala o Querétaro, que vendrían a sustituir a los del Distrito Federal, por lo que a los sustitutos les fueron impuestas condiciones de trabajo, que Nestor de Buen citando a García-Cantu, resume como sigue:

- a).- Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.
- b).- Con el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones y horarios de trabajo que los administradores hayan ordenado.
- c).- Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se le impida causa justificada.
- d).- Los trabajos defectuosos por culpa de los obre-

ros se compensaran multando a estos, según -  
la importancia de sus faltas. Las multas ser  
virán para compensar el perjuicio causado.

e).- Los operarios con su sola presencia en el est  
tablecimiento aceptan los reglamentos, los -  
horarios y tarifas que tengan a bien imponer  
los administradores.

f).- Los operarios tendrán la obligación de velar  
y trabajar los días de fiesta cuando así se-  
lo demande quién se niegue será separado de-  
su trabajo.

g).- Las casas de la fábrica son exclusivamente -  
para alojar a los operarios y al ser despedi  
dos estos y dejar su trabajo tienen la obli-  
gación de desocuparlas en el término de 30 -  
días. (30)

## 2.4. LOS MOVIMIENTOS CAMPESINOS

En la ciudad de Guadalajara, en marzo de 1850 se fundó la primera agrupación de artesanos de que se tiene noticia.

En el campo entre 1869 y 1880, se producen diversos movimientos agrarios, uno el de Chalco de Julio López Chávez y el otro de Sierra de Diego Hernández.

El de Chalco, este movimiento perseguía como finalidad disolver los latifundios y dotar de tierra a los indígenas.

Este movimiento tomó como fundamento de su rebelión "el manifiesto a todos los oprimidos y pobres de México y -- del universo", emitido el 20 de abril de 1869.

El segundo movimiento campesino se funda en "El --- Plan de Sierra Gorda", de fecha 15 de julio de 1879.

A diferencia del primer movimiento, este segundo no originó ninguna rebelión, pero los dos perseguían beneficiar a masas colectivas. (31)

## 2.5. LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO

## BLANCO

Estos fueron los movimientos más importantes -- que se registran en la época prerrevolucionaria, ocurrieron en los años 1906 y 1907. En ambos casos hubo en el fondo una causal "obrero-patronal", aunque derivaron por rumbos políticos, como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar. Lamentablemente en ambas -- ocasiones hubo un saldo de muertos y heridos. La de Cananéa se llevó a cabo por el sindicato denominado; "La Unión Liberal Humanidad"; y la de Río Blanco por el "Círculo de Obreros Libres." (32)

## a).- HUELGA DE RIO BLANCO.

A fines del siglo XIX y principios del XX se -- instalaron fábricas textiles en Orizaba, Tenango y Necoxtla-- esta zona fué de las más codiciadas.

El 9 de octubre de 1892 se inauguró la fábrica de Río Blanco y poco después, la de Santa Rosa (hoy ciudad -- Mendoza), estas plantas textiles dieron trabajo a gran cantidad de personas procedentes del centro de la república.

Las ambiciones de estas compañías eran extremas y los obreros tenían una jornada larga y mal pagada.

"Un tejedor, con dos telares, trabajando de 6 a.m. a 21 p.m. de la noche, exceptuando 30 mn. al medio día para tomar los alimentos, ganaba siete pesos a la semana como máximo."

Además del exiguo salario que recibían, que pagar los desperfectos de la maquinaria, se trabajaban horas extras sin retribución y existían otra clase de sanciones, - que los empresarios llamaban indemnizaciones por producción defectuosa.

En un principio por falta de alternativas y - miedo a perder su trabajo aceptaron; Pero al aumentar las -- exigencias de los patrones empezaron a agruparse para defenderse.

En el año de 1898 se integraron comisiones para hablar con los dueños, de la fábrica de Río Blanco y se - obtuvieron algunas concesiones como la abolición de multas - por producción defectuosa y un aumento de 3 a 5 centavos en algunas marcas de telas.

En mayo de 1903, en la fábrica de Río Blanco - se suscitaron problemas entre el personal de confianza con - los obreros, quienes impacientes por su situación por primera vez llamaron a una huelga, la cual fué inmediatamente reprimida.

En esta etapa, a principios del siglo XX no -- existía libertad de asociación ni de expresión.

El lunes 2 de abril de 1906 fundan los obreros la agrupación "GRAN CIRCULO DE OBREROS LIBRES DE RIO BLANCO" encabezada por Manuel Avila, José Neira, Porfirio Meneses, - veteranos del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón. Para afianzar su organización en junio de 1906, aparece el - periódico Revolución Social, que informaba a los trabajadores

sobre sus luchas y conquistas.

Poco a poco surgieron huelgas en diversas empresas. En diciembre de 1906 se generalizó la huelga empezada por obreros de Puebla y Tlaxcala que fué apoyada por los de Orizaba.

El "Gran círculo de obreros" convocó a un mitin en el teatro Guerrero de Puebla, y se acordó que los dirigentes se comunicaran con el general Porfirio Díaz para -- que éste actuará como arbitro para resolver dificultades entre patronos y obreros. La región de Santa Rosa, Orizaba y Río Blanco llegó a tener una situación angustiosa por la --- huelga obrera iniciada el 3 de diciembre de 1906 en la que -- participaron más de ocho mil obreros.

Los empresarios cerraron las fábricas de la re pública mexicana. Se hicieron entrevistas con el Presidente- Díaz, en su calidad de árbitro supremo, pero el fallo fué -- desfavorable para los obreros.

En una asamblea el 6 de enero de 1907 los obreros decidieron continuar la huelga. El día siguiente sonó el silbato de la fábrica de Río Blanco, los operarios se presentaron frente a ella pero no a trabajar sólo hacían acto de -- presencia.

Después de esto sobrevino el motín trayendo -- graves consecuencias, pues el ejército a punta de fusil detuvo a los huelguistas. Esta fué una de las más grandes represiones ya que tanto el presidente como el secretario fueron fusilados, siendo estos integrantes del círculo de obreros, -- hechos sucedidos bajo el régimen del general Díaz. (33)

33.- Revista Jurídica, Comisión Nacional de Celebraciones de la Revolución Mexicana; Pág.9 y 12.

## 2.6. ETAPA PRERREVOLUCIONARIA

Desde que fué redactado nuestro primer Código Penal en el año de 1872, vigente entonces para el Distrito Federal y demás territorios Federales, se impuso como san ción el confinamiento durante 8 días y el pago de una multa- que oscilaba entre 25 y 500 pesos, a través de aquellas per- sonas que impedían el libre ejercicio de la industria o del- trabajo por medio de la violencia física o moral; Esto es -- para quien materializara la suspensión o el cierre de una ne gociación de cualquier naturaleza o quien provocara la alian- za con la finalidad de sostenerse y a la vez de abstenerse - de trabajar esta disposición legal fué adoptada años después por los Estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, -- Querétaro, Oaxaca y Sonora, los que establecieron delitos si milares en sus codificaciones penales.

Fueron más de 200 los movimientos de huelga - que se presentaron entre los años 1876 y 1910.

De aquellos, 60 correspondieron a los trabaja- dores ferrocarrileros, 75 a la industria cigarrera.

Se considera que la mitad de estas huelgas -- fueron debidas a las causas siguientes:

- a).- Disminución de salario.
- b).- Pago de salario por medio de vales o monedas - de níquel.
- c).- Malos tratos a los trabajadores.
- d).- Despidos injustificados.
- e).- Imposición de atentarios sistemas de castigo.
- f).- Ataques a la libertad personal.

Las huelgas de mayor significación en este siglo fueron las de Cananéa y Río Blanco; La primera tuvo lugar en una compañía minera y la segunda en una fábrica de hilados y tejidos.

Estas huelgas transformaron las relaciones interobreras, de dar preferencia al derecho de las mayorías sobre el interés individual y así integrar el derecho colectivo del trabajo, como auténtico estatuto de la clase obrera. (34)

## 2.7. LA CONSTITUCION DE 1917

En la historia de la revolución mexicana se consideran como antecedentes del artículo 123 de nuestra carta Magna, que comprende todo un título destinado al trabajo y a la previsión social, 5 documentos; El denominado pacto de la empacadora que suscribió Pascual Orozco el 25 de marzo de 1912, el artículo 2o. de las adiciones al plan de Guadalupe que dió origen al desconocimiento de Victoriano Huerta y que suscribió, don Venustiano Carranza publicadas el 12 de diciembre de 1914; El decreto de Carranza contra la suspensión del trabajo en empresas destinadas a prestar servicios públicos dictado en el puerto de Veracruz el 1o. de agosto de 1916; -- El mensaje y el proyecto de constitución dados a conocer al congreso constituyente reunido en la ciudad de Querétaro a -- partir del 1o. de diciembre de 1916.

En el primer documento sólo se adoptaban -- como medidas para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera, la reducción de la jornada de trabajo a 10 horas -- por día y el alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas.

En el segundo Carranza manifestó que pondría en vigor todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país.

En el tercero se consideró la suspensión -- del trabajo en los servicios públicos cuando perjudicara directa o indirectamente a la sociedad y se penalizó la huelga hasta con la muerte.

En el cuarto sólo se reglamenta el artículo 50. de la Constitución de 1857 en cuanto a la libertad del -- trabajo y se precisaban los términos que debía contener todo- contrato de trabajo.

Así tenemos que en las fracciones XVII y -- XVIII del artículo 123 Constitucional, quedo'consignado el de recho de huelga. La primera de dichas fracciones dice; "Que - las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros."

En la segunda; "Que las huelgas serán lici-# tas cuando se empleen medios pacíficos, y lleven por objeto - conseguir el equilibrio entre los factores del capital y del- trabajo, para realizar la justa distribución de los benefi--- cios." (35)

2.8. LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE Y LAS  
FRACCIONES XVII Y XVIII DE LA  
DECLARACION DE DERECHOS  
SOCIALES

Es en esta asamblea en donde se inicia un -  
torneo de oratoria sobre la esencia de los derechos sociales-  
del trabajo fué efectuado en diciembre de 1916; tratándose --  
los siguientes puntos:

a).- EL DERECHO DE HUELGA Y EL DEBATE SOBRE EL ARTICULO  
5o. DE LA CARTA MAGNA

En la sesión vespertina del 19 de diciembre  
de 1916 se presentó el proyecto del artículo 5o. por la comi-  
sión de la asamblea integrada por los diputados; Múgica, Ro--  
mán, Monzón, Recio y Colunga. Un grupo de constituyentes Agui-  
lar, Vega, Sánchez, Jara, Victoria, Tepal, Mayorga y Martínez  
propuso una noción suspensiva, a efecto de que la comisión pu-  
diera estudiar las observaciones que había formulado entre --  
las que se encontraba una, que en su párrafo final dice; "Se-  
establecen el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por  
accidentes de trabajo y enfermedades profesionales."

b).- EL DISCURSO DE MACIAS

Este jurista fué enviado por Carranza a la-  
asamblea, para que ayudara a orientar el debate en torno al -  
artículo 5o. en un discurso improvisado en el que hizo varias  
referencias a la huelga entre ellas como primera: "Esta ley -  
reconoce como derecho social económico la huelga."

## c).- EL PROYECTO PASTOR ROVAIX-MACIAS

Al término del debate sobre el artículo 5o. la --  
 asamblea acordó se formará una comisión encargada de redactar--  
 el proyecto final para la futura declaración de derechos so---  
 ciales. Se integró con el ingeniero Pastor Rovaix, secretario-  
 de fomento, que actuó como presidente con el licenciado Macías  
 que fué el impulsor de las reuniones y con los diputados Góng-  
 ra, Calderón, Rojas, Zavala, De los Ríos y Dorador. El 13 de -  
 enero de 1917 entregó la comisión el proyecto donde destacaba-  
 en la exposición de motivos lo siguiente: "La facultad de aso-  
 ciarse esta reconocida como un derecho natural del hombre."

d).- DEBATES DE ENERO DE 1917 EN LA ASAMBLEA  
 CONSTITUYENTE

En los diarios oficiales del congreso se habló --  
 de una supuesta suspensión de trabajo, en los establecimientos  
 que producían el parque para el ejército, que fué reprimida --  
 violentamente con apoyo en la ley del 25 de enero de 1862, que-  
 culminó con el encarcelamiento de trabajadores y la sentenciaci-  
 de muerte del líder obrero, Velasco.

El resultado de la discusión fué una adición a la  
 fracción XVIII que fué aprobada por la asamblea; "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."

En el diario oficial del 31 de diciembre de 1938-  
 se suprimió la adición y apareció nuevamente el espíritu uni--  
 versal de la declaración de los derechos sociales: "Todas las-  
 relaciones de trabajo deben estar protegidas por el artículo -

123 constitucional."

Así podemos decir que el derecho de huelga-  
fú como todo el derecho del trabajo una manifestación de la-  
tragedia de los hombres que sufrían la injusticia de los sala-  
rios de hambre y que sabía que solamente su acción y la de --  
sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones de  
corosas y humanas para la prestación de servicios.(36)

## 2.9. PROYECTO DEL CODIGO DE TRABAJO

Este documento concibió la huelga por conflictos del orden exclusivamente individual. En su reglamentación se dijo que la huelga podría tener como únicos objetivos:

- a).- Exigir del patrón la celebración del contrato colectivo ya existente en una empresa o el contrato-ley que hubiese sido firmado conforme a lineamientos de este código.
- b).- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o -- contrato ley.
- c).- Exigir la modificación y revisión de estos al término del período de su vigencia.
- d).- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- e).- Apoyar una huelga, que tenga por objeto cualquiera de los puntos anteriores.

La huelga sólo suspendía el contrato de trabajo sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones, derivados del mismo. Se admitió en este proyecto que si la huelga consistía en el ejercicio de un derecho no incurrían en ninguna responsabilidad los trabajadores que la llevaran a cabo, por representar tal aptitud la expresión de un malestar colectivo manifestado por la mayoría de los trabajadores.

También se fijaron sanciones y apercibimientos

ya que una vez establecido un criterio legal, sobre cualquier suspensión de trabajo, se negasen los trabajadores a desobedecer la determinación adoptada por la autoridad y no regresaran a sus labores en un término de 24 horas, se darían por terminados los contratos de trabajo por desobediencia a la autoridad. (37)

## 2.10. ANTECEDENTES DE LA LEY DE

1931

Los antecedentes de esta ley pueden clasificarse en dos grupos: Las Leyes de las entidades federativas y los proyectos federales de 1928.

## -La Legislación de los Estados.-

Las leyes tuvieron grandes aciertos, pero la falta de técnica legislativa, trajo como consecuencia imperfecciones. Tal parece que la ley del trabajo de Tamaulipas, de junio de 1925, vió el problema con más claridad; su artículo 195 decía: "La huelga puede tener por objeto:

- I .- Obligar al patrono a cumplir 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 perjudiquen sus intereses;
- III.- Conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- IV .- Apoyar una huelga lícita.

## -Proyecto Federal de 1928.-

En su artículo 264 reprodujo el 195 de la ley de Tamaulipas. Se destaca que en su afán permanente de detener el progreso de la legislación laboral, las asociaciones patronales solicitarán que el precepto en cita se concretará a reproducir la fracción XVIII del artículo 123 que reza: "Las huelgas (38)

38.- De la Cueva; Ob. Cit. Pág.627.

gas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los -- servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la junta de conciliación y arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos -- violentos contra las personas o las máquinas herramientas de trabajo, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a -- los establecimientos y servicios que dependan del gobierno." (39)

Consideramos que lo anteriormente expuesto son unos de los antecedentes más sobresalientes de la ley del trabajo de 1931, teniendo como base principal la fracción --- XVIII del artículo 123 constitucional.

a).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el título quinto de esta ley denominado De las coaliciones, huelgas y paros (artículos 258 y 283) se contemplan los mismos objetivos que señaló el proyecto del código de 1929, excepción hecha de toda mención al contrato-ley.- En consecuencia no hubo variaciones significativas en relación con los objetivos y con las disposiciones referentes al hecho de que la huelga sólo suspende el contrato del trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanaran del mismo.

Se fijaron sanciones contra los actos de coacción, violencia física o moral sobre las personas, o de fuerza sobre las cosas respecto de los requisitos de pre huelga en cuanto a su in cumplimiento o en relación con las autoridades de trabajo en cada uno de los actos procesales, y en particular sobre la no notificación al patrón, la conciliación, o la calificación de -- una huelga.

Por lo que ve al aviso que debería darse al patrón respecto al propósito de ir a huelga, se fijó un término de seis días contado a partir del momento en que fuese notificado, para que tuviese lugar la suspensión de labores en cual quier empresa, excepción hecha de aquellas dedicadas a prestar servicios públicos, las cuales dicho término se amplió a diez días. La ley consignó como servicios públicos los de comu nicaciones y transportes; Los de gas, luz y fuerza eléctrica; los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los hospitales y de alimentación cuando se refieren a la distribución de artícu-- los de primera necesidad y siempre que se afectara una rama -- completa de estos servicios.

Distinguió entre huelga lícita e ilícita y fijó sanciones de carácter laboral y de índole penal para el caso de que se decretara la ilicitud de una huelga. Entre las sanciones laborales comprendió la declaración de tener por termi nados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el -- patrón y el otorgamiento a este de celebrar nuevos contratos de trabajo, como facultad concedida a este. Las sanciones pe-- nales que estableció fueron dirigidas en contra de quienes -- impidiesen o estorbasen la actuación de la autoridad del tra-- bajo; De las personas que impidiesen la reanudación de labores

o aquellas que no siendo trabajadores de la negociación tomasen parte en una huelga declarada inexistente o ilícita. (40)

b).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE  
1970

Analizando los motivos legítimos de huelga podemos, ver que son una comprobación más de que nuestras leyes laborales han tenido siempre a la vista la idea del derecho del trabajo como un derecho para la clase que aún sufre la injusticia.

Los sistemas reglamentarios de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional y su crítica, al llegar al artículo 450, la comisión redactora del proyecto hizo un análisis de los sistemas anteriores de las leyes de los Estados, de los proyectos federales y de la ley de 1931; y encontró que los metodos para la reglamentación de la fracción XVIII del artículo 123 eran tres:

- Consiste el primero en la reproducción lisa y llana de la norma constitucional y dejar al arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje la decisión en cada caso que se les presentará , si los huelguistas perseguían el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y del capital.
- El segundo consiste en el señalamiento de las hipótesis en las cuales podían considerarse rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital. Lo cual excluiría el arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje.

-Finalmente el tercero sería una combinación de los dos primeros: Se tomaría como base, el segundo, pero se agregaría una fracción que permitiera a las juntas considerar otros casos - análogos.

Después de estudiar esta serie de métodos, regresó la comisión al sistema de la ley de 1931; La fracción I sería una reproducción fiel de la norma constitucional y en las siguientes se colocarían las hipótesis relacionadas con las - convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaran convenientes e indispensables. (41)

Esta Ley Federal del Trabajo entra en vigor el - 10. de Mayo de 1970, abrogando la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931. En la ley de 1970 el licenciado Gustavo Díaz Ordaz, Presidente de la República Mexicana, manifestó -- que en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el propio derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores - de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

Este proyecto se apoyó en la idea contenida en - la ley de 1931 por cuyo motivo se aceptaron los lineamientos generales de la misma.

La comisión legislativa que examinó dicho proyecto, únicamente introdujo algunos cambios por lo que hace --- al artículo de la huelga, necesarios, como lo estimó para --- resolver algunas dudas de interpretación.

Recientemente se modificó el procedimiento para llevar a cabo una huelga, incluyéndolo en un capitulado especial, derogando en el título respectivo los artículos que lo contenían las demás disposiciones quedaron vigentes sin sufrir ninguna alteración al texto aprobado por el legislador.

(42)

## CAPITULO III

CARACTERISTICAS DE RELEVANCIA  
EN EL DERECHO DE HUELGA

1. Etapas por las que pasa la Huelga;
  - a).- Período de Gestación,
  - b).- Período de prehuelga
  - c).- Período de huelga estallada.
2. La Huelga y su Objeto;
  - a).- El Equilibrio entre los factores de la producción.
  - b).- La celebración de un contrato colectivo de trabajo
  - c).- La revisión del contrato colectivo,
  - d).- La celebración y revisión del contrato-ley.
  - e).- La Huelga por Solidaridad.
  - f).- Revisión de salario y participación de utilidades
3. Suspensión temporal del trabajo; empresa y establecimiento.
4. Teoría de los requisitos de la Huelga;
  - a).- Concepto de requisito,
  - b).- Clasificación de los requisitos;
    - I.- Requisitos de forma,
    - II.- Requisitos de mayoría obrera
    - III- Requisito de fondo.
  - c).- Naturaleza jurídica de los requisitos.
5. Requisitos de Fondo;
  - a).- Mayoría de trabajadores
  - b).- Objeto
6. Requisitos de Forma;
  - a).- El emplazamiento.

### 3.1. ETAPAS POR LAS QUE PASA LA HUELGA

Toda huelga pasa por tres etapas:

- a).- Período de gestación;
- b).- Período de prehuelga;
- c).- Período de huelga estallada.

#### a).- Período de gestación.-

Este período se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

En esta fase se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe manifestar, fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Sólo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón se inicia la prehuelga.

#### b).- Período de prehuelga.-

No es únicamente nuestra legislación mexicana sino casi todas las legislaciones en materia laboral, las que en la actualidad admiten el transcurso de un período entre el momento del emplazamiento a huelga y aquél en el que se procede por los trabajadores a la suspensión del trabajo, y aún cuando no todos aceptan para este lapso la voz prehuelga, en el fondo el propósito ha sido evitar en lo posible la interrupción de las labores de cualquier negociación, por los

daños y perjuicios que esto ocasiona no sólo a los empresa--- rios sino a la producción que resulta afectada.

Es en América Latina donde esta etapa pasa a formar parte del procedimiento en materia de huelga al abrir un--- compás de espera, si así lo podemos llamar, antes del abandono de trabajo, lo tenemos en códigos latinoamericanos como; - Colombia; Costa Rica; Venezuela; Ecuador; Panamá; Chile; Así--- como en nuestro país. (México)

Este período se caracteriza por el hecho de esti--- mar como necesario tomar determinadas precauciones que podrán servir a posteriori para la calificación de la huelga, aparte de la circunstancia de preparar determinadas aptitudes para - el caso que deban perverse riesgos.

Podemos observar que independientemente del --- hecho de que este período resulta útil para llegar a cualquier arreglo que ponga fin a las diferencias existentes entre - trabajadores y patronos, permite a la autoridad judicial analizar el concenso democrático en que se apoyó el planteamiento efectuado, ya que no siempre es el interes colectivo el -- que entre en juego, sino el interes social o político de los--- dirigentes de las agrupaciones obreras, quienes buscan solu--- ción a los problemas y entre estos a otros que no son propios del derecho de huelga. (43)

Este período representa un espacio de tiempo im--- puesto 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 o patrono y la suspensión de actividades, pues es posi

ble que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio que ponga fin a la amenaza de huelga. Toda vez que este período tiene como misión fundamental conciliar a las partes, para ello se debe efectuar una audiencia de avenimiento.

Durante la prehuelga el patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores pero unicamente para el efecto de un probable o supuesto recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse si es necesario, el personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las actividades para evitar perjuicio a la producción y a la empresa. Los trabajadores -- que laboren como emergentes no podrán ser considerados como rompeshuelgas.

Las autoridades de trabajo deberán dar todas -- las garantías necesarias para que el personal cumpla adecuadamente con su función, hecho que en la práctica casi nunca se da y que resulta indispensable.

Este período debe tener un término mínimo de -- duración y un término máximo; Aquí en nuestro país es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de -- diez cuando son empresas de servicios públicos.

Carecemos del término máximo de prehuelga, que en ocasiones complica la situación de las empresas y de los -- propios trabajadores. (44)

44.- Baltazar Cavazos Flores; 35 Lecciones de Derecho Laboral; Ed. Trillas; 5a. Edición; Pág.309.

c).- Período de huelga estallada.-

Tiene inicio en el preciso momento en que se suspenden las labores. En esta fase se ofrecen las pruebas -- pertinentes dentro de las cuales usualmente suele ofrecerse -- el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre el requisito democrático de la mayoría.

Durante algún tiempo se insistió que el ---- recuento de los trabajadores debía ser previo a la suspensión de labores, a fin de determinar huelgas en donde los emplazantes no fueran mayoritarios sino simples chantajistias.

Nuestra Ley de 1970 en su artículo 451 ---- fracción II dispone; "Que la determinación de la mayoría a -- que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de una huelga, de conformidad, con lo dispuesto en el artículo 929 de la misma, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos."

Es decir se prohibió el recuento previo porque se consideró que con el se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

De acuerdo con este criterio se debería dar -- origen a un recuento rápido, que evite males innecesarios a -- patronos y trabajadores, y que desgraciadamente en nuestra legislación laboral no se da, debido a que tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento por los trámites burocráticos que se deben seguir.

Debido a esto las empresas en la mayoría de -- los casos no pueden darse el lujo del estallamiento y tienen que acceder a las peticiones, para evitar mayores males del -- recuento tardío. (45)

45.- Ibidem; Pág.310.

### 3.2. LA HUELGA Y SU OBJETO

De acuerdo con el artículo 450 de la ley de la materia toda huelga deberá tener por objeto:

- I .- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II .- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- IV .- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, o contrato-ley, en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.
- V .- Exigir el cumplimiento, sobre las disposiciones legales en cuanto a la participación de utilidades.
- VI .- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- VII.- Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos y contratos ley.

El requisito de fondo no se comprueba antes del estallamiento; sólo se invoca y se presume que se cumple.

Sin embargo, dicha titularidad podríamos considerarla muy precaria, ya que partiendo de la base que el titular de los contratos colectivos tiene que ser necesariamente un sindicato de trabajadores, la coalición sólo puede emplazar a huelgas en los casos previstos por las fracciones I, V y VI de dicho ordenamiento legal.

Observando el caso de la fracción VI estamos - ante las llamadas "huelgas por solidaridad" casi no tienen -- aplicación en la práctica; Resulta que la coalición se encuen- tra en la posibilidad jurídica de emplazar a huelga unicamen- te en el caso de las fracciones I y V, o sea, para lograr el equilibrio entre los factores de la producción o para exigir- el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de- utilidades.

Este último supuesto no es común en la prácti- ca, ya que por una parte es falso que toda violación a cual- quier disposición sobre el reparto de utilidades sea motivo - de huelga y por otra parte normalmente y en caso de inconfor- midades, estas se plantean ante la Secretaría de Hacienda y - Crédito Público.

Por lo que hace a las llamadas huelgas por so- lidaridad consideramos que las mismas son del todo improceden- tes y que incluso contraviene lo dispuesto por la fracción - XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud de- que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de - fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente, así mismo estas huelgas no reúnen ni el requisito de - forma, ya que como se ha visto, la prehuelga tiene como fina- lidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes y en- las huelgas por solidaridad no cabe la idea de conciliación, - por que las partes en conflicto no se encuentran en desequili- brio.

Es decir, se puede dar el caso de que un pa- -- trón emplazado por una huelga solidaria, comparezca a la --

audiencia de avenimiento y manifieste que apoya moral y económicamente a la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar, - (se puede dar el caso de que se trate de algún negocio de su competidor) y a pesar de ello y de que no hay conflicto en su empresa en donde su contrato colectivo puede estar en plena vigencia, la huelga puede estallar.

El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, ni los sindicatos sino la coalición de trabajadores. (46)

a).- EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION:

El carácter que durante largo tiempo se otorgó a la huelga, de ser un movimiento de insurrección que buscaba la destrucción o por lo menos el cambio de la sociedad, ha sido totalmente abandonado, la huelga es hoy un simple instrumento de lucha contra un patrón, que no sólo busca la solución de un conflicto de intereses por medios de presión, sino que procura el apoyo social, trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no se atenta contra las máquinas e instrumentos de trabajo ni contra las personas. Los métodos han cambiado y se procura la protección y comprensión del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado. El sindicato ha dejado de tener como única misión la representación del interés profesional o de la clase obrera, para actuar dentro del Estado como instrumento de colaboración en busca de soluciones prácticas para el cumplimiento de sus fines.

En otras palabras para nosotros, no debe verse la huelga como una aptitud agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspenden sus actividades profesionales y se desentienden de sus deberes cívicos y sociales para obtener determinada ventaja, sino como un fenómeno de entendimiento entre dos partes, "el capital y el trabajo", que separados en sus fines han de aceptar soluciones con la voluntad estatal en la protección de sus respectivos intereses.

Creemos que la huelga es un recurso de autodefensa y que por ello es legítimo su planteamiento. Como fenómeno sociológico la huelga es una de las expresiones más concretas de la tendencia de un cambio de las condiciones existentes una expresión de la conciencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, prácticas o costumbres vigentes; Ha de tener como finalidad mejorar las condiciones de -- trabajo pero dentro de un contenido social que obliga al sector laboral que la intenta a la búsqueda de un ajuste previo a sus pretensiones, sin cuyo requisito a nuestro juicio no -- podrá jamás traducirse a un derecho. Con la huelga ha sobrevenido un cambio radical, en la estructura social y económica de los países y ya no es únicamente la manifestación laboral a la cual se nos ha acostumbrado, sino que se ha convertido en una manifestación de la fuerza de los trabajadores, que a través de grupos o partidos políticos la utilizan como un medio de conquista al poder. De ahí que el Estado intervenga y tenga como obligación propiciar la armonía de los intereses entre los factores de la producción. (47)

## b).- LA CELEBRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las causales más importantes de la huelga.

La naturaleza colectiva de ese objeto de huelga resulta indiscutible. Los trabajadores por sí mismos no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo, ni contratos--- ley. Para estos fines se necesita la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración. El requisito de mayoría, del que más adelante hablaremos, con válida un derecho colectivo pero no constituye, el requisito-sine-quantum para su celebración. Este requisito sólo se actualiza cuando la firma del contrato colectivo se busca mediante un conflicto de huelga estallada esta, se plantea como causa-de inexistencia que sólo la minoría de los trabajadores la --apoya. Con base en estas ideas podemos establecer que las partes pueden pactar libremente las condiciones de trabajo ajustando los individuales ya existentes a criterios colectivos --y de indole general.

Sólo en los casos donde no exista voluntad patronal de llegar a la celebración de acuerdos substanciales --en relación al trabajo, la huelga será el medio legal para --perseguir el fin deseado. (48)

c).- LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO:

A la revisión del contrato de trabajo, como objeto de la huelga, se refieren dos fracciones del artículo-450 siendo estas:

II .- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

(49)

Está última fué producto de la adición puesta en vigor el 10. de Mayo de 1975.

El espíritu de esta disposición es sumamente claro ya que se traduce, en el deseo de presionar al patrón - para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica.

De no realizarse esas peticiones que se hagan dentro de una revisión se estará ante la opción de recurrir, al recurso legal de la huelga. (50)

d).- LA CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO LEY:

En la fracción III del artículo 450 se señala que es objeto de la huelga el obtener de los patrones la - celebración o la revisión del contrato-ley.

El problema aquí adquiere características -- diferentes en la medida que no depende de la voluntad de un -- sólo patrón el pactar un contrato ley o revisarlo.

49.- Baltazar Cavazos Flores; Baltazar, Humberto y J. Carlos-

Cavazos Chena; Nueva Ley Federal del Trabajo; Pág.307.

50.- Nestor de Buen L; Ob. Cit. T.II; Pág.858.

De hecho, la intervención de una convención --- constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que esta puede resultar francamente indiferente.

De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener. Para esto es necesario precisar, que un contrato-ley, es aquél que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y --- varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con --- objeto de precisar determinadas condiciones de trabajo.(51)

e).- LA HUELGA POR SOLIDARIDAD:

Este es otro de los objetos de la huelga, esta-huelga por solidaridad, la encontramos prevista en el artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del trabajo en vigor, -- que reza:

"Apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados de las fracciones anteriores."

La huelga por solidaridad es la suspensión del-trabajo realizada por los trabajadores de una empresa, los -- cuales sin tener el conflicto con su patrono, manifiestan su-simpatía y unión a los trabajadores de otra empresa, que si \* esta en conflicto con su patrono y presionar a este para re--suelva favorablemente, las peticiones de los huelguistas prin-cipales. (52)

51.- Nestor de Buen L; Ob. Cit. T.II; Pág.858.

52.- Mario de la Cueva; Ob. Cit. Pág.857.

Cabe mencionar que en cuanto a los requisitos de este tipo de huelga, la ley no da una determinación específica, por lo que es lógico entender que comparte, los consignados en el capítulo sobre la huelga, pero podemos señalar -- como elementos esenciales los siguientes:

- I .- Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino más bien apoyan un ajeno.
- II .- La huelga por solidaridad presupone la --- existencia de dos huelgas, una principal y una subsidiaria.
- III.- Los huelguistas solidarios quedan obliga-- dos a respetar los requisitos de fondo y - forma que la ley impone.

Esta clase de huelga se puede considerar como - una suspensión ilícita del trabajo ya que si los obreros no - tienen queja contra su patrono, no debe autorizarse que le --- causen desperjuicios que tales huelgas ocasionan.

#### f).- REVISION DE SALARIO Y PARTICIPACION DE UTILIDADES:

La revisión de salario, objeto que encontramos previsto en el artículo 450 fracción VII, se traduce en la revisión temporal del salario que se paga al trabajador por sus servicios, constituye uno de los motivos básicos para el planteamiento de huelgas.

Desde la legislación de 1931, apareció la revisión periódica del salario a través de dos mecanismos -----

jurídicos: Las Comisiones Nacional y Regional de los salarios mínimos y el clausulado que sobre el particular deben tener - los contratos colectivos, principio que se ha repetido en la fracción VI del artículo 391 de la ley vigente, es el que -- observamos en el artículo 47 de la ley de 1931, donde se piensa que se ha elevado a la conciencia patronal la necesidad y - conveniencia de evitar la huelga siempre que las pretensiones obreras , estén ajustadas a una tasa económica congruente con el estado financiero del país.

No ha sido extraño que dentro de nuestro sistema legal el hecho de que los objetivos de la huelga es decir, entre ellos, se haya consignado el de exigir la revisión de salario. Lo que si consideramos que afecta y seguirá afectando, es la adición que se hiciera durante el régimen del licenciado, Luis Echeverría Álvarez, como presidente de la república para permitir la revisión del salario anualmente, la -- cual se ha traducido como la causal más frecuente para el em- plazamiento a huelga. (53)

En cuanto a la participación de utilidades -- que menciona la fracción V del citado artículo 450, es una de las causales de huelga más controvertidas. Es necesario destacar que las utilidades no forman parte del salario, y que -- como objeto o causa de huelga debería sustituirse, en nues- -- tras conclusiones plantearemos algunas hipótesis.

### 3.3. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO, EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

Entrando en materia, debemos hacer resaltar -- que a diferencia de la ley anterior, en la nueva ley nuestro capítulo comienza definiendo a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y disponiendo en precepto por separado, en forma -- expresa que para los efectos del título los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Así tenemos que el artículo 442 contempla la -- posibilidad legal de que la suspensión del trabajo puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos, lo cual significa que es optativo para los sindicatos de trabajadores declarar la huelga de una empresa para el efecto de que las labores se suspendan en toda la unidad económica (que es la empresa) o bien en uno o varios de sus establecimientos. (unidades)

En efecto en la nueva ley por una parte su artículo 16 nos define que para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa; "La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"; Por otra parte la novedad que se viene destacando y a la cual alude el artículo 442 es el -- hecho de que la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos.

Estas diferenciaciones que no existían en la ley de 1931, tienen positiva importancia en cuanto a su conocimiento, uso y aplicación se refiere por parte de las organizaciones obreras, las cuales pueden válidamente, usar este -- instrumento jurídico revolucionario que es la huelga en la -- forma que la presuponga mayor presión para la clase patronal y consecuentemente resulte mucho más positivo y eficaz para la defensa de nuestra clase trabajadora y el ejercicio de este derecho.

Aunado a esto, se menciona el hecho de que -- existen multitud de empresas en las cuales sólo en algunos de sus establecimientos en especial se originan violaciones más graves a la contratación colectiva por cuyas razones se llega determinadamente a la huelga.

Así también podemos establecer de que siendo lo conveniente para los intereses del sindicato, que suspendan, temporalmente las labores sólo en determinadas dependencias del total de las empresas (establecimientos) sin afectar otras en que subsistan indiscutiblemente la obligación de pago de salarios pero no pudiendo materialmente funcionar, esto constituye un elemento de mayor presión sindical, y el mejor uso de dicha presión que en su caso puede ser benéfico para los trabajadores. (54)

### 3.4. TEORIA DE LOS REQUISITOS

#### a).- Concepto de requisito:

De acuerdo a la ley, debemos entender que - la huelga es una acción, es un acto jurídico, en el sentido-tradicional del término, este es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho.

De esta manera se plantea que el acto jurídico huelga, requiere para su existencia que se produzcan -- ciertos requisitos, que de esa forma alcanzan la categoría - de elementos esenciales. Su omisión de acuerdo a esta tesis- producirá la inexistencia de la huelga. En virtud de lo ex- puesto podemos decir que; Requisito es un elemento esencial- del acto jurídico "huelga". (55)

#### b).- Clasificación de los requisitos:

Mario de la Cueva, afirma que los requisi- tos son de tres tipos:

I .- Requisito de forma

II .- Requisito de mayoría obrera

III.- Requisito de fondo

No debemos dejar de admitir que, el ejerci- cio del derecho de huelga esta condicionado al cumplimiento- de estos requisitos, los cuales al ser observados determina- rán la procedencia pero no la existencia de una huelga.

## I.- Requisito de forma

De Buen , en relación a este requisito dice, que no deben confundirse las peticiones concretas de -- los trabajadores con el objeto de la huelga. Precisamente en la fracción I del artículo 920 se pone de manifiesto esa opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar -- además el objeto de la misma.

De Buen nos dice, que para Mario de la Cueva, el objetivo de la huelga se satisface indicando, simplemente que se busca la celebración, revisión, o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción y agrega; "Pero estas no son las peticiones de los trabajadores", estas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato --- colectivo, o las violaciones cometidas por el patrono.

## II.- Requisito de mayoría obrera

La ley nos señala que la huelga es un derecho de las mayorías, de acuerdo a esto en el artículo 451 fracción II dispone: "Para suspender los trabajos se requiere que; La suspensión se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento"... A su vez en el artículo 459 se señala que la huelga es legalmente inexistente si -- la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al señalado en el artículo 451 fracción II. Aquí se plantea uno de los problemas más interesantes de la huelga ya que partiendo del supuesto que el movimiento de huelga se-

produjo oportunamente, se pone en duda el hecho de que la mayoría lo haya apoyado. Al tratar el recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se determine con apego a reglas particulares que exigen que se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga.

### III.- Requisito de fondo

En el artículo 451 fracción I, se exige como requisito de fondo, "Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior."

El requisito de fondo de toda huelga va a ser el fin asignado por la Constitución a estos movimientos, fin que va a consistir en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Es bueno precisar que dentro del contexto del concepto de requisito, los de fondo se cumplen sólo, en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se han producido una de las hipótesis del artículo 450, sin que sea necesario, que en realidad los hechos fundatorios, sean ciertos. (56)

### 3.5. REQUISITOS DE FONDO

A través de estudios realizados vemos que el derecho de huelga, en nuestro derecho positivo, se genera en un desequilibrio de los factores de la producción; Se da para establecer la armonía que se ha destruido o que no ha existido jamás. Es decir, se trata de un derecho que nace si se reúnen dos condiciones:

- 1.- La existencia de un conflicto colectivo, el desequilibrio.
- 2.- Y que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto, el factor trabajo de la empresa.

El objeto de la huelga es la solución de ese conflicto; El factor trabajo es la mayoría de los trabajadores de la empresa. Los requisitos de fondo del derecho de huelga son; La mayoría de trabajadores y el objeto, los cuales se encuentran fundados en el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

#### a).- MAYORIA DE TRABAJADORES

Este punto, ya sea que lo examinemos como un requisito de la huelga o como un problema de capacidad entraña en el fondo una misma cosa. Afirma el principio constitucional que el interés sea del factor trabajo; interés que dimana de la naturaleza colectiva del conflicto que va a ser el que determine el uso de la huelga; sea que se atienda a aquél interés o a la naturaleza del conflicto, los dos caminos, nos -

conducen a la afirmación de que el derecho de huelga pertenece a la mayoría de trabajadores de cada empresa, entendiéndose por mayoría, la mitad más uno, de los trabajadores que --- presten sus servicios a una determinada empresa, consecuentemente, esa mayoría es la titular del derecho y por lo tanto --- la única que puede ejercitarlo válidamente.

La forma de determinarla, cuando se abjeta, es --- la manifestación que hace cada uno de los trabajadores de la empresa de ser o no huelguista.

#### b).- OBJETO

Este punto constituye el segundo requisito de --- fondo, del cual hablaremos de manera general de lo más relevante, ya que lo analizamos con anterioridad en el punto dos+ (.2) de este tercer capítulo.

Así vemos que hay desequilibrio cuando no hay --- contrato colectivo de trabajo en la empresa o contrato-ley en la industria o en la rama económica de una región o del país; Cuando habiéndolo se viola; Cuando se ha cumplido el plazo --- para pretender su revisión; Cuando no se cumpla en materia de participación de utilidades; Cuando se apoya una huelga ilícita.

En los cuatro primeros casos la armonía entre --- los factores de la producción se logra mediante la celebración, el cumplimiento y la revisión del contrato colectivo de trabajo; En el cuarto por la solución del conflicto en cuyo --- apoyo se declaró la huelga.

Después de lo anterior podemos considerar que - la fracción I del artículo 450, reprodujo el texto constitucional y señaló como objeto de la huelga, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando sus derechos. (57)

### 3.6. REQUISITOS DE FORMA

Los requisitos de forma tienen también su origen en la prescripción constitucional, el principal requisito de forma lo constituye el emplazamiento, del cual comentaremos algo puesto que más adelante lo estudiaremos a fondo.

Si no hacen del conocimiento del patrón, previamente, la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solucionar esa clase de conflictos, no se configura. El patrón es la persona llamada a darles solución; no podría hacerlo sino lo hacen de su conocimiento.

Tampoco las autoridades estarían en la, posibilidad de conciliar o de juzgar, sin el planteamiento previo. Estas son las razones por las que se impone la formalidad de expresar por escrito al patrón o colectivamente a los patronos, la decisión de ir al movimiento si no se satisfacen y el plazo que se concede para declararla, el cual se computa a partir del emplazamiento, y precisando el día y la hora de la suspensión del trabajo.

Del escrito de emplazamiento se entregará un ejemplar a la junta para integrar el expediente de huelga.(58)

Hablamos de requisitos, porque es precisamente con el emplazamiento donde comienzan a surgir subsecuentemente todas las formalidades que más adelante examinaremos.

## CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA  
DE HUELGA

1. La Prehuelga y los actos que suelen realizarse dentro de ésta fase como parte del procedimiento;
  - a).- Concepto de prehuelga,
  - b).- Naturaleza,
  - c).- Finalidad,
  - d).- El escrito de emplazamiento y sus requisitos,
  - e).- Notificación,
  - f).- Duración de la prehuelga,
  - g).- Prórroga del período prehuelga.
2. Clasificación de las Huelgas;
  - a).- Huelga inexistente;
  - b).- Huelga ilícita
  - c).- Huelga justificada.
3. El procedimiento.
4. Efectos del emplazamiento.
5. El Recuento de trabajadores.
6. Inobservancia de los requisitos.
7. Suspensión del trabajo y sus efectos.
8. Procedimiento de inexistencia de una huelga.
9. Terminación de la Huelga;
  - a).- Formas de terminación que presuponen un acto de voluntad,
  - b).- Efectos de terminación de la huelga.
10. Responsabilidad Obrera.
11. Responsabilidad Patronal.
12. Conceptos de Servicios públicos para los efectos de -- huelga.

4.1. LA PREHUELGA Y LOS ACTOS QUE SUELEN  
REALIZARSE DENTRO DE ESTA COMO  
PARTE DEL PROCEDIMIENTO

a).- CONCEPTO DOCTRINARIO:

Es el espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida.

Es decir que este espacio de tiempo, comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo que se considera variable, ya que es posible que dentro de él se allane el empresario a las pretensiones de los trabajadores, o se logre un arreglo conciliatorio que ponga fin a la amenaza de huelga. (59)

A lo anterior podemos agregar que las legislaciones extranjeras en su mayoría, confían en la negociación colectiva como el mejor camino para poner fin a las controversias obrero-patronales.

b).- NATURALEZA:

En la actualidad es una etapa procesal obligatoria, dicha afirmación deriva de los artículos 267, versión de 1941, de la ley de 1931 y 457 de la ley vigente que es una reproducción del primero.

Es decir el artículo 267 de la ley de 1931 decía: "Las conferencias entre trabajadores y patronos para llegar a un arreglo no suspenderán los efectos de los avisos que exige el artículo 265."

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

La junta de conciliación y arbitraje intentará desde luego- avenir 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 patrono, el presidente de la junta empleará las medidas de apremio para hacer que concurra a los actos de conciliación.

La comisión analizó la conveniencia de --- regresar a la versión original, pues surgió la duda sobre la constitucionalidad de la norma que impuso la obligación de concurrir a las audiencias de conciliación, pero se llegó a la conclusión de que no constituía ninguna limitación a la amplitud de los motivos de la huelga, ni impedía el -- ejercicio del derecho, pues era simplemente, un intento de -- negociación colectiva, que podía deshecharse con sólo acudir a la audiencia a manifestar, los trabajadores, que no -- discutirán sus peticiones por no estar dispuestos a ningún- abatimiento, y los patronos que no irán más allá de su respuesta; y por otra parte; se hizo notar que ni los trabajadores ni los empresarios habían presentado observaciones.

(60)

## c).- FINALIDAD:

La primera finalidad que se considera fundamental de este período prehuelga que es una instancia conciliatoria; "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, o con la frase de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución, que armonice los derechos del trabajo con los del capital.

Aunado a esto es preciso manifestar que -- al lado de esta finalidad fundamental, aparecen otras que no debemos dejar de observar; La huelga tiene como objeto el -- triunfo de la justicia social, mediante la presión que ejerce sobre el capital, pero no tiene como propósito causar --- daños innecesarios. (61)

## d).- EL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO Y SUS REQUISITOS:

El escrito de emplazamiento de huelga según el artículo 452, deberá satisfacer ciertos requisitos, -- que nosotros, para la mejor comprensión de los mismos trataremos de diseccionar en una caso práctico, presentando la -- anatomía de un escrito de emplazamiento de huelga.

Haremos un análisis legal y necesario del escrito de emplazamiento de huelga:

1.- Dirigirlo al patrón. Se señalará el nombre o razón social del patrón y lógicamente el domicilio del mismo cumplimentando con esto lo dispuesto como norma procesal elemental, pero muy importante y requerida como para todos los primeros escritos y promociones por el artículo 687, segundo párrafo de la ley en vigor.

2.- Aunque no lo señala el capítulo, si consideramos importante llamar la atención sobre el hecho de que invariablemente, se debe mencionar el carácter con que actúan la persona o personas que estén formulando y dirigiendo el emplazamiento, señalando también la forma de acreditar dicho carácter o personalidad, para evitar que pudiera tener éxito cualquier objeción a la personalidad por parte del patrón cuestión esta de gran importancia y a la que la nueva ley le da especial relieve.

3.- Expresar que se está actuando con facultades estatutarias que invariablemente deben tener los representantes sindicales que suscriban una promoción de la índole de las que se comentan.

4.- Se estructurará un capítulo de hechos o antecedentes en el que se expresen el nexo con el patrón a quién se dirige el emplazamiento así como la circunstancia o circunstancias de las cuales se derive la causa o serie de causas en que la huelga encuentre fundamento.

5.- Se formularán concretamente en capítulo especial, las peticiones, procurando concretarlas y en los casos de incumplimiento de contrato, deberá pedirse la reparación efectiva e inmediata de las violaciones infringidas al pacto, señalando que dicha reparación se refiere al otorgamiento en efectivo -

y de inmediato de las obligaciones de dar y el reconocimiento expreso de las obligaciones de hacer y la realización — efectiva de las mismas, así como el cese de aquellos actos — que por obligación de no hacer, indebidamente este efectuando o haya venido realizando el patrón.

Esta parte del pliego de peticiones tiene — medular importancia, pues debe evitarse usar términos vagos — o imprecisos ya que en este supuesto se corre el riesgo de — que habilidosamente el patrón emplazado conteste: "Estoy dis puesto a cumplir, he cumplido y seguire cumpliendo con el — contrato colectivo de trabajo", y la autoridad tener dicha — contestación como un allanamiento de parte de la emplazada — que evita la consumación de la condición resolutoria que es — la negativa del patrón a acceder a las peticiones de los tra bajadores, para que como consecuencia de ella estalle válida mente el movimiento de huelga que se anuncia.

Es posible si se desea y sobre todo aconsejable en los casos, en que se trate de exigir cumplimiento — del contrato colectivo del trabajo señalar en el capítulo re lativo al pliego petitorio, genéricamente la exigencia de — que el patrón cumpla el contrato, otorgando al efecto las — prestaciones específicas que se mencionan en documento por — separado, pero expresando que también parte del emplazamiento. En este documento se debe transcribir el texto de cada — cláusula o artículo que se consideren violados. (62)

De lo anterior se desprende que el emplazamiento deberá reunir los requisitos de forma, los cuales nos señala el artículo 920 de la ley en vigor, que dice: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación -- del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos -- siguientes:

- I .- Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formulará la petición o peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfactorias, expresarán -- concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspendan las labores, o el término -- de prehuelga;
- II .- Se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje. Si la empresa o establecimiento están en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito -- podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxi-- ma o a la autoridad política de mayor jerarquía del lu-- gar de ubicación de la empresa o establecimiento. La -- autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expe-- diente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la junta de conciliación y arbitraje; Y avisará tele-- gráfica o telefónicamente al presidente de la junta.
- III.- El aviso para la suspensión de labores deberá darse -- por lo menos con seis días de anticipación a la fecha-- señalada para suspender el trabajo, y con diez días -- cuando se trate de servicios públicos, el término se -- contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

## e).- NOTIFICACION:

El artículo 17 de la Constitución previene que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia, en los plazos y términos que fije la ley.

Frente a este precepto los legisladores de 1931 y 1970 se -- propusieron en atención a la trascendencia social y económica de la huelga, señalar términos brevisimos para todos los actos procesales y, además establecieron su incumplimiento -- como causa de responsabilidad de la autoridad, que deba efectuar la notificación. (63)

Con base a estos principios el artículo -- 921 de la ley vigente, determina que el presidente de la junta o la autoridad de trabajo bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recibo.

Lo más ideal sería que se notificará al patrón dentro de las veinticuatro horas, ya que el artículo -- 920 nos señala un término mínimo de aviso de suspensión de labores, que en muchos casos es empleado, dejando al patrón un lapso muy corto, debido a que se le notifica por lo regular dentro de las cuarenta y ocho horas.

La notificación va a tener por efecto congtituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga -- con las atribuciones y responsabilidades que le correspondan.

## f).- DURACION DE LA PREHUELGA:

La fracción III del artículo 920 expresa lo siguiente: "El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos."

El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Esto quiere decir que el día principia a la hora de la notificación y concluye al día siguiente a la misma hora. (64)

Como es de observarse no se señala un término máximo de prorroga lo cual en un momento dado puede ser fatal, debido a que por ejemplo; Un sindicato al emplazar a huelga podrá dar un período de prehuelga de once meses sin que nadie pueda evitarlo.

## g).- PRORROGA DEL PERIODO PREHUELGA:

La finalidad de esta etapa es permitir la negociación colectiva.

Suele suceder que en la vida diaria por una u otra razón y principalmente por la complejidad del clausulado o debate, que transcurra el término señalado en el escrito de emplazamiento sin llegar a un arreglo y en consecuencia a la redacción de un clausulado nuevo.

Esta práctica usual nos lleva a la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo

es decir que si una huelga debía estallar el día diez de un mes determinado el sindicato obrero y el patrono, de común acuerdo convienen en que se amplíe el plazo en uno o cinco días más. Es a esto a lo que en la práctica le damos el nombre de; "Prorroga del Período de Prehuelga." (65)

## 4.2. CLASIFICACION DE LAS HUELGAS

## a).- HUELGA INEXISTENTE:

De acuerdo con el artículo 444, la huelga que reúne los requisitos de la ley, es existente. Como la Constitución determina la huelga licita en función de la causa, el desequilibrio, y del fin, armonizar los derechos del capital y del trabajo, como los requisitos de fondo y de forma derivan de ese mandato constitucional, el concepto de existencia de la huelga, se limita a la satisfacción de los requisitos consignados en la ley. Sin embargo, el legislador aceptó el término de huelga existente y abandonó el de licita, con el propósito de dar a la ilicitud el sentido que el constituyente le atribuye, no como opuesto al concepto de licitud.

Responde esta solución a la intención del Constituyente. La huelga, en sí no es un delito, no es una falta, tampoco un incumplimiento al contrato de trabajo, por sí misma no es sancionable; lo sancionable son los actos de violencia y el realizarla cuando el país está en estado de guerra. En términos generales estaremos ante una huelga inexistente cuando falten los requisitos de forma, fondo o de mayoría, aún con la falta de uno solo de ellos. (65)

## b).- HUELGA ILICITA:

La Constitución señala dos casos de huelga ilícita, uno, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuta actos violentos contra las personas o las propiedades; otra, la que se declara por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno cuando el país se encuentra en estado de guerra.

Los actos violentos contra las personas o contra sus propiedades, crean responsabilidad a sus autores. El legislador consideró que no deben disociarse los actos de violencia de la huelga, y si bien, aquéllos determinan la responsabilidad penal de sus autores, el hecho de que los autores sean los mismos huelguistas, per se delictuosa, no obstante que es un acto ajeno al delito cometido. La huelga ilícita, puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos de que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, se hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos.

Los efectos de la ilicitud va a ser la terminación de los contratos de trabajo de los huelguistas. (66)

## c).- HUELGA JUSTIFICADA:

El patrón no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al período de huelga sino en un solo caso, cuando los motivos de la misma son imputables al patrón. Una definición clara de cuando los motivos son imputables al patrón, no la contiene la ley. El artículo 111, fracción XVI de la ley de 1931, si contenía una orientación para el intérprete. Según ese precepto, el patrón está obligado a pagar el salario de los trabajadores, cuando estos se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrón. Es decir que la huelga haya sido declarada por faltar el patrón a sus obligaciones. En dos casos por lo menos podría darse ese incumplimiento; uno, cuando se violaba el contrato colectivo de trabajo y la huelga tenía por objeto exigir su cumplimiento, y el otro, cuando se negaba a establecer condiciones justas de trabajo si se lo permitían sus condiciones económicas. Desaparecido aquel precepto, el de la fracción XVI del artículo 111 de la ley de 1931, tenemos que recurrir a la teoría general. El patrón tiene el deber de no provocar la huelga.

La ley de 1931, contenía nada más el precepto relativo a que los motivos sean imputables al patrón; la actual coloca esta disposición dentro del artículo 470 cuyo primer párrafo indica, que si los trabajadores someten la decisión del conflicto a la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso, y a renglón seguido, que si la junta declara que los motivos de la

huelga son imputables al patrón, condenará a este a la sa  
tisfacción de las peticiones en lo que sea procedente y -  
al pago de los salarios correspondientes al período de --  
huelga. Es lógico que para que pueda sobrevenir la conde-  
na al pago de los salarios de la huelga, es requisito in-  
dispensable que los trabajadores sometan la huelga a la -  
desición de la junta y que sea la junta quién aprecie la-  
imputabilidad de los motivos en el juicio. (67)

## 4.3. EL PROCEDIMIENTO

Independientemente de los requisitos aludidos los huelguistas están obligados a abrir un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si no la hay en la localidad, ante la autoridad de trabajo más próxima o ante la autoridad política del lugar. Los estatutos de este procedimiento que tiene por objeto fijar los términos de la diferencia de trabajo e intentar su arreglo conciliatorio, los encontramos plasmados en la Ley Federal del Trabajo en vigor, quedando señalados por los artículos siguientes:

ARTICULO 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I .- Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término prehuelga;
- II .- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa y establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá - el expediente, dentro de las veinticuatro horas - siguientes, a la junta de conciliación y arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al -- presidente de la junta;

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

ARTICULO 921.- El presidente de la junta de conciliación y arbitraje, o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

ARTICULO 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho -- horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la junta de conciliación y arbitraje.

ARTICULO 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la junta de conciliación y arbitraje competente. El presidente de la junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

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

- I .- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II .- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III .- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al INFONAVIT; y
- IV .- Los demás créditos fiscales.

ARTICULO 925.- Para los efectos de este capítulo, se entien por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de la luz y energía eléctrica, los de limpia, prove--- chamiento y distribución de aguas destinadas al servicio --- de las poblaciones, los de gas, sanitarios, hospitales, ce--- menterios, y los de alimentación cuando se refieren a artí--- culos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte a una rama completa del servicio.

ARTICULO 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará--- a las partes a una audiencia de conciliación, en la que pro--- curará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustifica--- ción de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a pe--- tición de los trabajadores y por una sola vez.

ARTICULO 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a --- las normas siguientes;

- I .- Si el patrón opuso la excepción de falta de personali--- dad al contestar el pliego de peticiones, la junta re--- solverá previamente esta situación y, en caso de --- declararla infundada, se continuará con la audiencia--- en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la junta de concilia--- ción y arbitraje en lo que sean aplicables;
- II .- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de --- conciliación, no correrá el término para la suspen--- sión de labores.

- III .- El presidente de la junta podrá emplear los medios - de apremio para obligar al patrón a que concurra a - la audiencia de conciliación; y
- IV .- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo - 920 fracción II de esta ley, no se suspenderán por - la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del - patrón para concurrir a ella.

ARTICULO 928.- En los procedimientos a que se refiere este - capitulo se observarán las normas siguientes:

- I .- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Es - peciales se observarán lo dispuesto en el artículo - 620, pero el presidente intervendrá personalmente en - las resoluciones siguientes:
- a).- Falta de Personalidad.
  - b).- Incompetencia.
  - c).- Los casos de los artículos 469,923 y 935.
  - d).- Declaración de inexistencia o ilícitud de la - huelga.
- II .- No serán aplicables las reglas generales respecto de - términos para hacer notificaciones y citaciones. Las - notificaciones surtirán efectos desde el día y hora - en que quedan hechas;
- III .- Todos los días y horas serán hábiles. La junta ten - drá guardias permanentes para tal efecto;
- IV .- No serán denunciabes en los términos del artículo - 710 de esta ley, los miembros de la junta, ni se ad - mitirán más incidentes que el de falta de personali - dad, que podrá promoverse por el patrón, en el ----

escrito de contestación al emplazamiento, y por los -  
trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas si-  
guientes a la en que tenga conocimiento de la primera  
promoción del patrón. La junta dentro de las veinti-  
cuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia  
de las partes, dictará resolución; y

- V .- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, -  
si la junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón  
observa que el asunto no es de su competencia, hará -  
la declaración correspondiente.

Los trabajadores contarán con un término de veinticu-  
tro horas para designar la junta que consideren compe-  
tente, a fin de que se le remita el expediente. Las -  
actuaciones conservarán su validez, pero el término -  
para la suspensión de labores correrá a partir de la-  
fecha en que la junta designada competente notifique-  
al patrón haber recibido el expediente; lo que se ---  
hará saber a las partes en la resolución de incompe-  
tencia.

## 4.4. EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO

La ley atribuye al emplazamiento los siguientes efectos:

- a).- Constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento por el término del período pre huelga.
- b).- La prohibición de practicar en los bienes del negocio o en el local de su ubicación, embargo aseguramiento, desahucio o cualesquiera diligencias.
- c).- Suspensión de la tramitación de los conflictos colectivos o de naturaleza económica, y de las solicitudes que se presenten en ellos, salvo que la huelga sea por solidaridad.
- d).- El deber impuesto a la junta de Conciliación y Arbitraje, a las autoridades civiles correspondientes, de respetar el derecho de huelga y de dar a los trabajadores las garantías suficientes así como prestarles el auxilio que soliciten, para suspender el trabajo. (68)

## 4.5. EL RECUESTO DE TRABAJADORES

Se trata de una declaración de coaligados -- que celebraron el acto jurídico coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en él, para decir si se cumplió o no con el requisito mayoría.

Es decir es la comprobación del acuerdo que se obtuvo cuando se sostiene que no se concertó la mayoría de los trabajadores.

De lo anterior se desprende que esa mayoría -- va a ser la base fundamental para que una huelga, sea legalmente existente, además de que esa mayoría deberá estar -- prestando servicios a la empresa o establecimiento, para -- que sea posible dicha suspensión de labores.

En cuanto a trabajadores despedidos en el -- período prehuelga, si deben figurar en el recuento; pero -- si fueron despedidos antes del emplazamiento, deberán quedar excluidos de la votación.

Pasando a los trabajadores eventuales, estos quedan excluidos de la mayoría obrera, ya que son ajenos a la vida de la empresa a diferencia de trabajadores substitutos y de tiempo los cuales si entran en el recuento. (69)

Nuestra ley de 1970 en su artículo 451 ---- fracción II establece que; "La determinación de la mayoría -- a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como -- causa para declarar la inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos."

Es decir, se prohibió el recuento previo porque se consideró que con el se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

Estoy totalmente de acuerdo con dicho criterio, sin embargo debemos tratar de buscar no un recuento -- previo, sino un recuento rápido que evite males a trabajadores y patronos, y que por desgracia no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia tienen que transcurrir cuando menos diez después del estallamiento, por los trámites engorrosos que se deben seguir, y esto, cuando no hay ningún interés de carácter político, pues si lo hubiera el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de labores. (70)

El recuento se ajustará al siguiente desarrollo:

- a).- Se señalará, día hora y lugar 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 en el sentido de ser o no ser huelguistas. La declaración tendrá el efecto de votar o no votar por la huelga;
- c).- No computan ni como huelguistas, ni como no huelguistas, los trabajadores de confianza ni los admitidos en el período de prehuelga;
- d).- Si computan los separados en el mismo período;

- e).- Pueden formularse objeciones a los trabajadores que emitan voto. La ley no consigna en que pueden consistir esas objeciones. Se trata, generalmente, de personas que no son trabajadores o que dejaron de serlo antes del emplazamiento; de aquellos cuyos nombres no computan o pertenecen a un establecimiento, cuando es la empresa la afectada o a otro establecimiento si es uno de ellos;
- f).- Hechas las objeciones se señala día y hora para el ofrecimiento y desahogo de las pruebas;
- g).- Sólo se tomaran en cuenta a los trabajadores que acudieron al recuento y emitieron su voto, pero con sujeción a las obligaciones. (71)

## 4.6. INOBSERVANCIA DE LOS REQUISITOS

El empleo de la huelga sin satisfacer los requisitos de fondo y forma previstos por la ley, va a traer aparejada su inexistencia, tal inexistencia será declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que interviene en la entrega del escrito de emplazamiento, a menos que se hubiere declarado incompetente. En este caso el conocimiento del asunto corresponde a la junta que designen los huelguistas.

La declaración de inexistencia de la huelga por la falta de inobservancia de los requisitos que establece la ley federal del trabajo en vigor, se va a realizar de acuerdo al procedimiento de declaración de inexistencia que señala esta ley en su artículo 930 y relativos. (72)

#### 4.7. SUSPENSION DEL TRABAJO Y SUS EFECTOS.

La suspensión de los trabajos debe llevarse a cabo el día y la hora en que hayan sido señalados en el pliego de peticiones. Es ésta una cuestión que resuelve el artículo 452, fracción III. Su incumplimiento determina la inexistencia de la huelga, ya se anticipe, se posponga; si es por un lapso corto, lo que va a ocasionar va a ser daños y perjuicios en favor del patrón y en contra de los huelguistas, pero la huelga es existente.

En cuanto a los efectos al iniciarse la era de la tolerancia, principio a discutir la doctrina si la suspensión de los trabajos equivalía al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y si, consecuentemente era motivo de rescisión de las relaciones de trabajo, - una aplicación que parecía correcta a los principios del derecho civil. Alguno opinaron en contra, particularmente cuando la huelga tenía por objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales a cargo de los empresarios. El artículo 123 de nuestra Carta Magna, puso fin al debate, al elevar la huelga a la categoría de un derecho de la clase trabajadora, legalmente protegido; y el legislador de 1931 apoyado en la norma constitucional aprobó el artículo 261 que decía: "La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure sin terminarlo ni extinguirlo en cuanto a los derechos y obligaciones que emanen del mismo".

La comisión modificó la redacción de 1931, a-

fin de ajustarla a la terminología del proyecto, conservando íntegros su espíritu y sus finalidades en el artículo 447 que dice: "La huelga es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

La norma coincide con el concepto de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Así mismo existen diferencias importantes:

- a).- 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 que señala el artículo 42, en tanto en la huelga se da -- un fenómeno colectivo.
- b).- Se distingue de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, considerada en el artículo 427 y siguientes de esta ley, por que en las hipótesis de ese precepto, la causa es ajena a los trabajadores, -- en cambio, en la huelga, es la voluntad de los trabajadores lo que determina la suspensión.
- c).- Existe una tercera 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. (73)

4.8. PROCEDIMIENTO DE  
INEXISTENCIA DE  
UNA  
HUELGA.

La legislación de 1931, decía que si la huelga no era declarada por la mayoría de los trabajadores o si no se cumplían los requisitos fijados en el artículo 265, similares a los que contiene actualmente en el 920, o si la huelga era declarada en contravención a lo estipulado en un contrato de trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, de oficio, debía declarar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la suspensión de labores que no existía estado de huelga y como consecuencia procedían las siguientes actuaciones; Debía fijarse a los trabajadores que abandonaron el trabajo un plazo de veinticuatro horas para regresar a el; De no acatar tal orden, el patrón era libre de contratar otros trabajadores y se les daba por terminado su contrato a los primeros.

Actualmente tal procedimiento se encuentra previsto de la manera siguiente:

ARTICULO 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o establecimiento afectado, así como terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley. Si no se solici-

ta la declaración de inexistencia, será considerada existente para todos los efectos legales.

ARTICULO 390.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de una huelga, se observarán las normas siguientes:

- I .- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una hoja para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello.
- II .- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.
- III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencias contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interes. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV .- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto por el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no se puedan desahogar en la audiencia.
- V .- Concluida la recepción de pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá so-

bre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

- VI .- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y patronos para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

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

- I .- La Junta señalará el día, hora y lugar en que deba efectuarse;
- II .- Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hayan sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;-
- IV .- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga;-
- V .- Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

ARTICULO 932.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga.

- I .- Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II .- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajado-

res que por el sólo hecho de no acatar la resolución, que darán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

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

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

ARTICULO 933.- El procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta ley.

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

ARTICULO 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutandose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto la Junta practicará las diligencias que crea convenientes.

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

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

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

ARTICULO 938.- Si la huelga tiene por objeto la celebra ción o revisión del contrato ley, se observarán las dis -- posiciones de este capítulo, con las modalidades siguien -- tes:

- I .- El escrito de emplazamiento de huelga se presenta -- rá por los sindicatos coaligados, con una copia pa ra cada uno de los patrones emplazados, o por los -- de cada empresa o establecimiento, ante la Junta -- de Conciliación y Arbitraje, o ante las autorida-- des mencionadas en el artículo 920 fracción II de -- esta ley.
- II .- En el escrito de emplazamiento se señalará el día -- y la hora en que se suspenderán las labores, que -- deberán ser treinta o más días posteriores a la fe -- cha de su presentación ante la Junta de Concilia--

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

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

#### 4.9. TERMINACION DE LA HUELGA

Sabemos que la declaración de la existencia legal del estado de huelga no perjuza sobre su justificación o injustificación, ya que lo único que establece es si se comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la ley para que la suspensión del trabajo quedara protegida. En cambio la terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales previstas en la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución y en el 450 de la ley Federal del Trabajo en vigor.

Entendemos por terminación de la huelga, el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto. De esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga: El primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patrones, que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el árbitro o árbitros que libremente elijan las partes, y el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, mientras el segundo es el laudo que dicte la Junta a través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, si los huelguistas lo sometieron a su consideración.

##### a).- FORMAS DE TERMINACION QUE PRESUPONEN UN ACTO DE VOLUNTAD:

1.- El acuerdo entre los trabajadores y patronos: La nor

ma es idéntica en las leyes de 1931 y 1970. El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, no debe olvidarse que el período de pre huelgas tiene como función el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital.

2.- El allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores: Hubo varias proposiciones para que se creara la fracción II. La experiencia demostró que frente al hecho de la suspensión de los trabajos, que una mejor reflexión del empresario podría conducirlo a la aceptación de las peticiones o de aspectos que hubieran quedado sin solución en las audiencias.

3.- El laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes: La fracción III del artículo 469 es una transcripción literal del artículo relativo de la ley de 1931. En el origen de esta forma de determinación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. (74)

#### b).- EFECTOS DE TERMINACION DE LA HUELGA

Los problemas de la terminación de la huelga, por los motivos contenidos en el artículo 469, presuponen una huelga legalmente existente que va a tener como efectos principales a su terminación los siguientes:

1.- El levantamiento de la suspensión de los efectos de-

las relaciones jurídicas y la reanudación de los -- trabajos.

- 2.- Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto.

Es decir que aquí el empresario va a - cumplir con el cláusulado violado o aplicará nuevas condiciones de trabajo.

- 3.- El problema de salarios caídos durante la huelga.

Aquí se estará ante la opción de ver - si las partes llegan a un convenio, en el que habrán de determinar el monto de los salarios que cubrirá - el patrón. (75)

## 4.10. RESPONSABILIDAD OBRERA

Mucho se ha criticado que en la legislación Mexicana actual no existen disposiciones legales que entrañen una responsabilidad penal exigible a los trabajadores en casos de huelgas declaradas inexistentes o ilícitas. La única sanción establecida fué la contenida en la ley de -- 1931 en su artículo 262, que dió a los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas al emplazarse a un movimiento a huelga, el carácter del delito, sancionandolos con prisión hasta de -- dos años y multa hasta de diez mil pesos, más el pago que procediese por la reparación del daño, que se causará.

Lo anterior se hizo con el fin de evitar los actos violentos durante una huelga, así como para evitar los abusos de los huelguistas.

En cambio en el año de 1941 para evitar las huelgas no ajustadas a la ley, se volvió al derecho de -- huelga como uno de los derechos sociales del trabajo, dejando vigente el principio sustentado por la Organización Internacional del Trabajo en el sentido de que se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en los términos que establecen las leyes, se trate de sustituir o se sustituya a los trabajadores, sin haberse resuelto en el fondo el motivo de la huelga. (76)

## 4.11. RESPONSABILIDAD PATRONAL

Indica el artículo 446 de la ley vigente; -- que "huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón." El principio viene desde la legislación de 1931 en la cual, se decía que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declaraba que los motivos de la huelga -- eran imputables al patrón, debía condenarse a este a la sa tisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto fueran procedentes, así como el pago de los salarios de -- los días en que hubieren holgado.

Es inconcuso que al ser declarada existente- y lícita una huelga la suspensión de labores se torna inde finida. Esto se debe a que, si los trabajadores se mantie- nen en su aptitud y esperan a que sea el patrón quién res- ponda ante sus peticiones, pero a la vez los patrones bus- can presionar la solución de tal suspensión del trabajo -- mediante la falta del pago de salarios, a fin de obtener -- una concesión menos lesiva a sus intereses, la huelga pue- de entrar en una situación de estancamiento que significa- por un período de inactividad durante el que los centros -- de trabajo permanecerán cerrados, durante este período la- Junta sólo puede actuar a solicitud de las partes y en for mas conciliatorias. El problema que se presenta es la fal- ta de pago de salario base del sustento del obrero y su fa milia, ya que los fondos de resistencia sindical por lo re gular suelen ser exiguos para cubrir estas necesidades. De ahí la responsabilidad del patrón, cuando procede el pago- del salario y cuando este es improcedente en ese período -- de prehuelga. (77)

77.- Ibidem; Pág.114.

#### 4.12. CONCEPTOS DE SERVICIOS PUBLICOS PARA LOS EFECTOS DE LA HUELGA

Para los efectos de este capítulo se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de luz, de energía eléctrica, los de limpia, de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, sanitarios, hospitales, cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte una rama completa del servicio.

Pensamos que a estos servicios se debe de imponer el arbitraje obligatorio para evitar perjuicios irreversibles al pueblo en general.

Lo ideal sería que no existieran las huelgas en los servicios públicos, sólo que nunca se ha tomado una medida concreta.

Las suspensiones virtuales de labores podrían ser una solución a las huelgas de servicios públicos como sucede en japon. (78)

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

- 1.- A través de la historia observamos como ya en el año - de 1923 antes de Jesúcristo, existían manifestaciones- de ladrilleros judíos que realizaban suspensiones de - labores, pero como en estas épocas el régimen imperan- te era la esclavitud, estos movimientos eran considera- dos como actos de rebeldía.
- 2.- Es a través del estudio del desenvolvimiento del dere- cho del trabajo que surge la existencia y utilización- de la huelga, que a principios del siglo XIX se consi- deraba como un delito en la gran mayoría de los países y es así como por medio de un gran período de evolu- ción, finalmente la huelga a fines del siglo XIX llega a ser; "Un derecho positivo de los trabajadores" y se- deja de considerar como un delito, evolucionando así - mediante las tres etapas; Era de la prohibición, que - es donde constituía un delito; Era de tolerancia; don- de ya se toleraba la libertad de coalición; Y la Era - de la reglamentación legal, donde aparece como un dere- cho positivo, plenamente reconocido.
- 3.- En cuanto a la historia de la huelga en México, con- cluimos que los movimientos de huelga más importantes- fueron la huelga de Cananúa y de Río Blanco suscitadas en los años de 1906 y 1907, pero se debe precisar que- la primera huelga en México, fué en el año de 1766 en- la Nueva España, estallada en las minas de Pachuca y de Real del Monte, siendo virrey don Carlos Francisco-

de Croix muriendo un alcalde y un minero en este primer movimiento huelguístico.

- 4.- Por lo que toca a la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, esta debe expresarse en otro sentido ya que no es común su empleo en la práctica como causa de huelga, debido a que es falso que toda violación sobre el reparto de utilidades sea motivo de huelga y en caso de inconformidades estas se plantean ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Además de que las utilidades no forman parte del salario, por lo que las violaciones a las disposiciones de las mismas no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga se pueda tutelar jurídicamente, en todo caso se pueden aceptar como causales de huelga las siguientes:

- a).- Cuando el patrón se niegue a formar la comisión de reparto.
- b).- Cuando no proporcione la declaración y anexos a sus trabajadores.
- c).- Cuando no haga el reparto en el término de ley.

- 5.- En cuanto a la fracción VI del mismo artículo 450, esta fracción debe ser abrogada, debido a que estas huelgas no tienen aplicación en la práctica, y al estar reglamentadas, atentan contra el desarrollo económico y-

social del país, incluso contrarían la fracción XVIII de nuestro artículo 123 Constitucional, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente.

Además de no reunir tampoco el requisito de forma, ya que como vimos el período prehuelga tiene como finalidad conseguir un acuerdo entre las partes y en las huelgas por solidaridad no cabe la idea de conciliación, porque las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio.

- 6.- El artículo 920 del procedimiento en materia de huelga en su fracción III nos establece sólo un término mínimo, pero se debe señalar un término máximo, el cual no se señala y en un momento dado puede resultar contraproducente, pues en la actualidad los sindicatos están en manos de personas corruptas y podrían aprovechar esto al emplazar a huelga y dar un período de prehuelga de excesivos días o meses sin que nadie pueda evitarlo.

En cuanto a la notificación es preciso que se regrese al término de 1931, de notificar en veinticuatro horas, y no en cuarenta y ocho como en la ley actual se señala, y en relación al término de setenta y dos horas que tiene el patrón para rendir su contestación lo ideal sería que este se ampliara, todo esto-

con el fin de que sea notificado a la mayor brevedad posible y cuente con un tiempo mayor en que pueda reflexionar sobre el problema y así evitarse una posible suspensión de labores.

- 7.- Respecto al procedimiento de inexistencia de una huelga, concluimos diciendo que esta debe de ser declarada de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje y no a petición de parte interesada, como lo señala el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo.

Pues resulta lógico que el artículo 923 faculta al presidente para cerciorarse que se cumplan con todos los requisitos en el emplazamiento, y este mismo va a certificar y a resolver al promovente, y es por esto que debe declarar de oficio, y no manejarla de otra manera que se presta para perjudicar a las partes.

- 8.- En cuanto al recuento, se debe fijar un término para ofrecerlo, sugiriendo un plazo máximo de cuarenta y ocho horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto.

A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interes mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

9.- Este artículo 924 se presta para perjudicar a terceros puesto que, se pueda presentar el caso de que se trate de dueños de fincas ocupadas por empresas que pueden autoemplazarse a huelga y así dejar sin efecto toda -- ejecución de sentencia, ya sea que trate de embargo, -- desahucio, etc., dejando con esto en estado de indefen-- sión al dueño, por lo que se debería de agregar una -- fracción V que diga: "Toda empresa ubicada en finca -- ajena, que se encuentre emplazada a un juicio de cual-- quier orden, deberá continuarlo, produciendo este to-- dos sus efectos legales, siempre y cuando no lesione -- los derechos de los trabajadores."

Así un juicio podrá surtir todos sus efec-- tos legales y el patrón responderá ante los trabajado-- res y ante los dueños de las fincas, tratándose de es-- tos casos.

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

- 1.- Barajas Montes de Oca Santiago; "La Huelga, un Análisis Comparativo"; La Gran Enciclopedia Mexicana; 1a.- Edición; Ed. Electrocomp; México, 1983.
- 2.- Castorena J. Jesús; "Manual de Derecho Obrero"; 6a. - Edición; México, 1984.
- 3.- Gavazos Flores Baltazar; "35 Lecciones de Derecho Laboral"; 5a. Edición; Ed. Trillas, México, 1986.
- 4.- Gavazos Flores Baltazar; Humberto J. Carlos y Baltazar Gavazos Chena; "Nueva Ley Federal del Trabajo".
- 5.- De Buen L. Nestor; "Derecho del Trabajo" 5a. Edición- Ed. Porrúa, México, 1984.
- 6.- De Buen L. Nestor; "Derecho del Trabajo Tomo II"; Ed. Porrúa, 7a. Edición.
- 7.- De la Gueva Mario; "El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo II"; 4a. Edición; Ed. Porrúa, México, 1986.
- 8.- De Pozzo Juan; "Manual Teórico Práctico del Derecho - del Trabajo"; Ediar, S.A. Editores Buenos Aires, Abril 1962.
- 9.- Esponda Gonzalo A. "Manual de Temas Laborales"; Editado por la C.T.M.
- 10.- Guerrero Euquerio; "Manual del Derecho del Trabajo"-- 15a. Edición; Editorial Porrúa, México, 1986.
- 11.- Huitrón Jacinto; "Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México"; Editores Mexicanos Unidos, S.A. Ju nio de 1984.

- 12.- "Historia General del Trabajo"; Ed. Grijalva - México-Barcelona, 25 de Febrero de 1965.
- 13.- Humeres Magnan Hector; "La Huelga"; Ed. Jurídica de Chile, 1a. Edición.
- 14.- "Huelga de Río Blanco"; Comisión Nacional para las celebraciones del 175 aniversario de Independencia nacional y 75 aniversario de la Revolución Mexicana, México enero de 1985. ' (Revista Jurídica)
- 15.- Estados Unidos Mexicanos; "Constitución Política Mexicana".
- 16.- Estados Unidos Mexicanos; "Ley Federal del -- Trabajo".