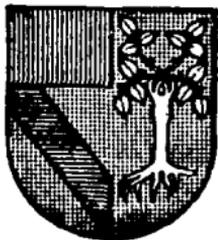


308909

//
2y



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

Con estudios incorporados a la
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**“ANALISIS CRITICO DEL DERECHO DE
HUELGA”**

T E S I S

Para optar por el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
Que presenta

GUSTAVO ALBERTO ECHEVESTE VAZQUEZ

Director de Tesis:

LICENCIADO JUAN G. SOTO CERBON

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1991



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.

I N D I C E.

INTRODUCCION.

I.- CAPITULO PRIMERO.

CONCEPTOS IMPORTANTES	1.
1.- GENERALIDADES SOBRE EL CONCEPTO DE TRABAJO	1.
2.- GENERALIDADES SOBRE EL CONCEPTO DE EMPRESA	9.
3.- GENERALIDADES SOBRE EL CONCEPTO DE SINDICATO	14.
4.- GENERALIDADES SOBRE EL CONCEPTO DE HUELGA	19.

II.- CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL	22.
1.- INTRODUCCION	22.
2.- LA EPOCA ANTIGUA	24.
3.- ORGANIZACION GREMIAL MEDIEVAL	26.
4.- LA REVOLUCION INDUSTRIAL	29.
5.- LAS PRIMERAS REGLAMENTACIONES	34.
a) INGLATERRA Y LA REVOLUCION CARTISTA	34.
b) EL SINDICALISMO FRANCES	36.
c) ESTADOS UNIDOS	39.
d) LA VANGUARDIA ALEMANA	39.
e) EL TRATADO DE VERSALLES	41.
6.- LAS INTERNACIONALES	43.
7.- LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA CATOLICA	45.

III.- CAPITULO TERCERO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA	48.
1.- LA HUELGA EN SUS ORIGENES	48.
a) EGIPTO	48.
b) ROMA	49.
c) MOVIMIENTOS EN EUROPA	50.
d) FRANCIA	50.
e) INGLATERRA	51.
2.- ALGUNOS ANTECEDENTES MEXICANOS DEL DERECHO DE HUELGA	53.
a) CANANEA	54.
b) RIO BLANCO	55.
3.- FASES EVOLUTIVAS DEL DERECHO DE HUELGA	56.

IV.- CAPITULO CUARTO.

ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE HUELGA	59.
1.- REDACCION ACTUAL DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN LO RELATIVO AL DERECHO DE HUELGA	59.
2.- REFORMAS CONSTITUCIONALES A LA REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA	63.
3.- PRINCIPALES ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES E HISTORICOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	67.
a) LAUDO DEL 4 DE ENERO DE 1907	67.
b) PACTO DE LA EMPACADORA	74.
c) DECRETO DEL PRIMERO DE AGOSTO DE 1916	75.
d) PROMULGACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	77.

V.- CAPITULO QUINTO.

LA HUELGA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO	81.
1.- GENERALIDADES	81.
2.- REGLAMENTACION DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, EN LO RELATIVO A LA HUELGA	83.

c)	NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA ..	83
b)	CONCEPTO DE HUELGA	85.
c)	ELEMENTOS DEL DERECHO DE HUELGA	88.
3.-	REQUISITOS DE EXISTENCIA ESTABLECIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	91.
	a) EL OBJETO	91.
	b) LA MAYORIA	96.
4.-	REQUISITOS DE LEGALIDAD DE LA HUELGA	105.
5.-	ETAPAS DE LA HUELGA	109.
	a) PERIODO DE GESTACION	109.
	b) PERIODO DE PREHUELGA	111.
	c) PERIODO DE HUELGA ESTALLADA	120.
	i) ESTALLAMIENTO	121.
	ii) CALIFICACION DE LA HUELGA	126.
	iii) TERMINACION DE LA HUELGA	135.
6.-	LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	141.
VI.-	CONCLUSIONES	147.
VII.-	BIBLIOGRAFIA	152.

INTRODUCCION.

La huelga es una forma de autotutela, una de las tres formas que el procesalista Eduardo J. Couture reconoce como posibles medios para dirimir conflictos de intereses con relevancia jurídica.

"La llamada autotutela, vale decir la reacción directa y personal de quien se hace justicia con manos propias... se halla normalmente prohibida por la Ley, la que ha llegado a tipificarla como delito... Pero no toda forma de autotutela es ilícita; el derecho de retención ha sido legitimado...; la huelga ha sido declarada derecho gremial...; la legítima defensa ha sido considerada eximente de responsabilidad...; son también legítimos los actos de corrección y disciplina inherentes a la patria potestad... .

En las situaciones de autotutela se ahorra, por lo menos momentáneamente, el proceso, y los fenómenos jurídicos quedan dentro del ámbito del derecho material."¹

¹. COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del Derecho Procesal Civil.** Página 9.

La justificación de la autotutela emana de la imposibilidad o inconveniencia de que el Estado intervenga en determinadas controversias.

Es evidente que, en situaciones de peligro, es más correcto permitir que un sujeto se defienda que castigarlo por no esperar el auxilio de la fuerza pública e inferir un daño a un tercero en su defensa; es una solución más ágil que, en determinadas transacciones, se permita el ejercicio del derecho de retención, a forzar un juicio, que es, sin duda alguna, costoso para la sociedad; también es conveniente que los padres tengan cierta libertad en el modo de educar a sus hijos, antes que aceptar una excesiva ingerencia del estado, que puede producir daños a la familia.

Estos casos reflejan situaciones donde es imposible físicamente que el Estado intervenga o donde nunca será conveniente que lo haga. Sin embargo, hay razones para sostener que el derecho de huelga puede ser considerado como una cuestión aparte, que no necesariamente debe estar comprendido dentro del esquema de permisiones de la autotutela.

La diferencia entre la relativa paz existente en los estados modernos y el régimen de anarquía e intranquilidad de las antiguas sociedades se finca, fundamentalmente, en la existencia del Derecho

como sistema regulador de la vida en comunidad apoyado por el poder coactivo del Estado, que vela por su cumplimiento.

Los estados modernos han establecido órganos especializados en conocer las controversias que se suscitan entre sus miembros y dictar resoluciones legales que ponen fin a dichas controversias. Lo anterior es fundamental, ya que solo desterrando la ley del más fuerte, el "ojo por ojo, diente por diente", se puede llegar a una coexistencia pacífica de los hombres y a un desarrollo adecuado de la sociedad en general.

La huelga estallada es la evidente manifestación de un conflicto entre empresarios y trabajadores. Dicho conflicto emana de situaciones jurídicas o de hecho que pueden ser conocidas y evaluadas por los órganos especializados en la materia laboral con que cuenta nuestro país, sin poner en manos de los particulares cuestiones tan importantes como lo puede ser la clausura de un centro de trabajo, en algunos casos por intransigencia del empresario o de los trabajadores.

Ningún hombre, por su naturaleza, puede ser obligado a trabajar. Es decir, la huelga puede considerarse como el ejercicio de un derecho natural, de naturaleza individual. Sin embargo, dicho derecho, al traspasarse al campo de los derechos colectivos, adquirió características que son, incluso, contrarias a su esencia,

ya que es un derecho que, en algunos casos, impide que otros ejerciten su derecho a trabajar, tan válido el uno como el otro.

El derecho de huelga evolucionó de una forma muy particular hasta llegar a ser hoy lo que es. El entorno de su nacimiento como institución laboral; su desarrollo como derecho reconocido; la represión de que fue objeto en algún tiempo; los abusos cometidos al amparo de la institución; sus consecuencias sociales; y una gran gama de factores que inciden en su problemática, deben de ser analizados, bajo la óptica de la justicia, antes de emitir un juicio sobre la bondad o maldad de esta institución.

"A la justicia se le ha otorgado un carácter de supremo valor, de suprema dignidad, y el Derecho debe ser el medio para alcanzarla. Radbruch lo expresó de manera estricta: 'La idea del Derecho no puede ser otra que la de la justicia'; para alcanzarla requerimos un orden jurídico esencialmente justo y de la recta aplicación de las normas, que da vida a las leyes."²

Es un imperativo de todo Estado que se busque la justicia. El dar a todos y cada uno de los individuos que integran la sociedad, seres únicos e irrepetibles, lo que les corresponde como tales, sus derechos - lo suyo - es una de las más preciosas labores que

². DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Página 84.

realiza el Estado y, de hecho, es fundamental para justificar su existencia.

El ver si el Estado Mexicano realiza cabalmente su función, en lo que a la reglamentación del derecho de huelga respecta, es una de las razones del presente trabajo.

I.- CONCEPTOS IMPORTANTES.

1.- GENERALIDADES SOBRE EL CONCEPTO DE TRABAJO.

Según Néstor de Buen, "todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El diccionario de la Real Academia Española (Edición de 1970) en algunas de sus acepciones lo define como 'El esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza'. De estos conceptos podemos obtener el siguiente dato importante:

El trabajo supone una actividad humana - no será por tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina - que tienda a la obtención de un provecho."³

El trabajo, en lenguaje popular, es la forma en que las personas se ganan la vida y se proporcionan techo y sustento, para ellos y para sus dependientes. También es frecuente ligar el concepto de trabajo con la actividad que se realiza a cambio de un salario.

³. DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Página 15.

Según otra acepción, el trabajo es uno de los factores que inciden sobre los diversos bienes de la naturaleza, para transformarlos y obtener un provecho de ellos.

El trabajo, entendido como actividad humana, manual o directiva, ejercitada sobre los bienes materiales, es la causa eficiente de la producción, pues es necesario para darle forma a dichos bienes materiales y hacerlos útiles como satisfactores de determinadas necesidades.

Difícilmente el trabajo, en su concepción industrial, es productivo en sí mismo. Requiere de dos factores adicionales, sin los cuales carecería de sentido.

En primer lugar, necesita de bienes sobre los cuales incidir, de la naturaleza para transformarla, la que podemos considerar como causa material de la producción.

En segundo término, tenemos a el capital o causa instrumental, que es el conjunto de elementos necesarios para darle eficiencia al trabajo, tales como la organización o la maquinaria, por mencionar algunos.

Sin embargo, el trabajo no es sólo un factor de la producción, es mucho más que eso. El trabajo, como apuntó de Buen, es un acto necesariamente humano.

Lo anterior implica que ciertas facultades del trabajador, facultades racionales y físicas de humano, no de máquina o de bestia, se aplican a la transformación de la naturaleza. Ello empapa al trabajo de la dignidad humana, circunstancia por sí sola bastante para considerarlo el elemento de más alta jerarquía dentro de la producción.

Considerando que mediante el trabajo los hombres se hacen de los satisfactores que requieren ellos y sus dependientes, se puede afirmar que es un elemento de gran utilidad para llegar a la justicia social, lo que implica que su conservación es de alto interés para la comunidad.

A lo largo de la historia el trabajo ha tenido diversas valoraciones sociales.

En las antiguas sociedades patriarcales, prácticamente no había distinción entre el trabajo manual y el intelectual, ya que por lo rudimentario de la estructura social, casi todo el trabajo era manual.

Ello no obstó para que hubiera diferencias entre los trabajadores. Existían "profesiones nobles", tales como las de guerrero o cazador y "profesiones ordinarias", como las de

agricultor o pastor. Por tratarse de sociedades patriarcales, el trabajo de las mujeres era menospreciado.

De lo anterior se desprende que la valoración del trabajo dependía de la categoría del mismo y de quién lo realizaba, guerreros o cazadores, y no tanto de la utilidad social del mismo.

En Grecia se llegó a despreciar totalmente el trabajo manual, dándole una gran valoración al intelectual. Pensadores del tamaño de Platón o Aristóteles consideraban el trabajo manual degradante, contrario a la virtud, o simplemente incompatible con las altas labores sociales.

Ya al inicio del Siglo XIX, la concepción había cambiado notablemente, toda vez que el trabajo noble era el socialmente útil.

Poco después, con los albores del socialismo, la concepción del trabajo volvió a cambiar. Se le dio una valoración excesiva, colocándolo incluso sobre el hombre mismo.

Con esta concepción coexistió la liberal a ultranza, que le daba al trabajo un valor exclusivamente instrumental, siendo los obreros herramientas o máquinas dentro de una industria, que como tales se podían comprar a los precios de mercado, que por cierto eran bajos, y desechar cuando ya no fueran útiles.

En la concepción marxista, se diviniza el trabajo. Es el medio para adquirir bienes y para producirlos, es el "sumo bien", la "suprema aspiración". Una persona vale tanto como su capacidad productora. El trabajador es sólo un engrane de la gran maquinaria social; de la gran maquinaria productora al servicio de la colectividad. La historia existe y se mueve gracias a la fuerza dialéctica que le da el trabajo. Lo que hay de racional, de humano, en el hombre, no importa; importa la producción, no cada una de las herramientas de la misma; los trabajadores individualmente considerados. Bajo estos argumentos, pocos vestigios quedan de la dignidad humana.

En la concepción sustentada por la Doctrina Social de la Iglesia, el trabajo es un deber, pues el hombre a través de su trabajo debe subsistir, desarrollarse y perfeccionarse. Para subsistir el hombre tiene necesidad de hacerse lícitamente de los bienes que requiere; debe ganarlos a través de sus trabajo. El proveerse para la vida es un deber de todo hombre. También es necesario, pues es una de las formas en que los hombres contribuyen al bien de la sociedad, proveyéndola de los satisfactores necesarios.

En el trabajo la Iglesia ve una forma de dignificar al hombre; de perfeccionarlo a través de una actitud de servicio para con sus semejantes.

La Iglesia no solo considera el trabajo como un deber. Para ella existe paralelamente con este deber el correlativo derecho a trabajar.

El derecho al trabajo no lo concibe la Iglesia como una obligación estatal de proporcionarlo directamente, como piensan algunos teóricos y economistas. Mas bien, la Iglesia sostiene que el Estado debe hacer frente al derecho de trabajar, favoreciendo las condiciones para su desempeño, haciéndolo posible, permitiéndolo y fomentándolo.

Por ser el trabajo un acto exclusivamente humano, mediante el cual los trabajadores realizan sus fines y consiguen los satisfactores que requieren para seguir viviendo, se considera al trabajo un derecho natural.

En nuestro Derecho Positivo, el trabajo es lo que nos señala el artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo, el cual textualmente reza:

"ARTICULO TERCERO.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia. No

podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

El artículo arriba transcrito nos demuestra que el legislador mexicano no tiene claro cuál es el concepto de trabajo, ya que en su presunta definición no lo define. Nos dice que es un derecho, pero también un deber, como lo es votar en las elecciones; señala que no es artículo de comercio, como tampoco lo es la sangre; exige respeto, como la vida misma, un respeto que el mismo legislador le resta, en lo que a la libertad toca, al señalar su carácter de "deber"; en fin, pretende definirlo por algunos de sus efectos, sin analizarlo, sin dar una solución legal a la duda que puede surgir sobre lo que es el trabajo.

Más adelante, nuestro legislador nos da una nueva definición de trabajo, en el artículo Octavo de la Ley Federal del Trabajo, el cual, es su parte conducente, nos dice lo siguiente:

"ARTICULO OCTAVO.-...

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."

Si bien aquí se nos aportan más elementos para conocer que es el trabajo, aún la definición es imprecisa, pues no toda actividad humana es trabajo.

Para entender el trabajo, hay que entender que la ya mencionada actividad humana tiene su origen precisamente en la libertad y dignidad de las personas, teniendo como objeto el cumplimiento de los fines, próximos y últimos, del ser que lo realiza, el hombre.

El trabajo es una parte importante del ejercicio de la responsabilidad, inmanente y trascendente, de los hombres. Es necesario que "el trabajador se encuentre a sí mismo en la labor cotidiana y logre que su trabajo sea el medio natural y eficaz de su propio perfeccionamiento como persona."⁴

⁴. GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Humanismo Trascendental y Desarrollo. Página 80.

2.- GENERALIDADES SOBRE EL CONCEPTO DE EMPRESA.

Como antes se mencionó, uno de los elementos de la producción es el capital, que si bien es de menor jerarquía que el trabajo, no por ello es menos necesario.

Es por lo anterior que a continuación se exponen algunas generalidades sobre el concepto de empresa, que es la real y tangible manifestación del capital.

"La empresa tiene cuatro objetivos y finalidades fundamentales que deben darse simultáneamente para que pueda subsistir.

"Dichas finalidades son:

- a) Satisfacer necesidades.
- b) Generar un valor económico agregado.
- c) Tener capacidad de autocontinuidad.
- d) Procurar la autorrealización de sus miembros.

"Estos cuatro objetivos deben darse simultáneamente; si faltare uno de ellos, la empresa estará destinada a desaparecer.

"El elemento humano es el más valioso con que cuenta una empresa para su competitividad en el mercado; y al mismo tiempo,

dicho elemento debe de encontrar, dentro de la misma empresa, los medios adecuados para realizarse como personas.

"Si las ideas anteriores son ciertas, tenemos, en principio, que los intereses del elemento humano de la empresa y los de la empresa misma son coincidentes, es decir : Si la empresa procura al hombre su autorrealización, éste deberá procurar siempre el bienestar de la empresa, para que ella esté en las mejores condiciones de brindarle los medios más adecuados para dicha autorrealización.

"Sin embargo, por diversos factores histórico - políticos, se han desvirtuado las anteriores ideas; se ha identificado empresa con patrón, al cual se le ha señalado como opositor de los intereses del elemento humano de la empresa, y a éste ya no se le llama así, sino trabajadores, y tenemos que la armonía que al principio señalamos que debería de existir entre empresa y su elemento humano, se ha convertido en una lucha de intereses encontrados entre patronos y trabajadores, lo cual dio pie al nacimiento del derecho laboral, como rama jurídica autónoma."⁵

Nuestra Ley Federal del Trabajo no se ocupa de la reglamentación de la empresa, desde el punto de vista laboral. Para ella sólo existen patronos y trabajadores.

⁵. BRINGAS ACEDO, Ramón. *Derecho Laboral*. Página 1.

Para nuestra Ley, un patrón es lo que nos señala, en su parte conducente, el artículo Décimo:

"ARTICULO DECIMO.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...."

Si bien es cierto, "el término 'patrón' ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes, tales como 'empleadores' usado por la Organización Internacional del Trabajo, o el de 'empresarios', pues no todos los empleadores son verdaderos patronos, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios, ya se trate de persona física -como en el servicio doméstico, o el profesionista (sic) respecto a su personal auxiliar-, o de persona moral -asociaciones sin fin lucrativo, sindicatos, organismos de beneficencia y culturales-, que también tienen el carácter de patrón respecto de trabajadores asalariados a su servicio" ⁶, ello no suple la deficiencia de nuestro legislador sobre la falta de reglamentación de la empresa, desde el punto de vista laboral, no el mercantil.

⁶. CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia*. Página 52.

Una adecuada reglamentación laboral-empresarial, es necesaria, ya que es con empresas con las que se sostiene el mayor número de relaciones laborales.

En la relación laboral, del lado de la empresa, hay mucho más de lo que el simple concepto de patrón abarca. Una empresa es un ente colectivo, necesario para la sociedad, con una naturaleza y fines propios, que se constituye en virtud de vínculos de naturaleza económica, organizando elementos materiales y humanos, para lograr la generación de satisfactores, a cambio de un lucro.

De lo anterior se concluye que, si bien es cierto que la empresa busca el lucro, sus fines son mucho más amplios que eso, y su trascendencia social también es grande.

Privar a un Estado de empresas y de empresarios es equivalente a condenar al trabajador a empeñar sus esfuerzos sobre la nada, obteniendo los resultados que son de esperar, es decir nulos o poco eficientes. Si se opta por que el Estado sea el único empresario, se obtienen resultados análogos a los arriba mencionados, ya que se condena implícitamente al trabajo a estar sujeto a una organización deficiente. Históricamente, el Estado ha demostrado ser pésimo empresario.

La explicación de la poca eficiencia empresarial del Estado es clara, pues se vinculan dos entidades diversas en cuanto a sus

fines, como lo son gobierno y empresa, bajo una óptica gubernamental y política ⁷, lo cual redundará en una pérdida de eficiencia para la cara empresarial del ente estatal.

Se afirma entonces que para que exista el trabajo es necesario que exista la empresa, y para que el trabajo sea en verdad productivo, es necesario que existan y se fomenten empresas serias y profesionales. Tratar de alterar la simbiosis empresa - trabajo, ya sea mediante el debilitamiento de uno u otro elemento, o mediante la inclusión de elementos extraños, puede resultar, si continuamos con las analogías de índole biológicas, letal para toda la sociedad.

⁷. FERNANDEZ RUIZ, Jorge. **El Estado Empresario**. Página 19.

3.- GENERALIDADES SOBRE EL CONCEPTO DE SINDICATO.

El trabajador, de forma aislada, poco representa frente a los intereses de una empresa. Es difícil que con el escaso poder de disuasión con que cuenta logre modificar en su beneficio las condiciones de trabajo.

Esto no es nuevo. Desde que se dieron las primeras aglutinaciones de trabajadores industriales surgió la idea de la agrupación o el sindicato, como medios de defensa frente a los patrones. Los trabajadores se sabían débiles en lo individual, pero poderosos en lo colectivo.

Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales, sería ocioso negarlo, lo fueron la miseria de los trabajadores y los abusos de los patrones. Era necesario que la inmensa brecha entre los derechos de unos y otros se estrechara.

Los trabajadores se dieron cuenta de que sólo serían fuertes si se unían. Tenían en común intereses y carencias, así que las soluciones a las mismas también podían ser comunes; la forma de lograr estas soluciones sería mediante la conjunción de esfuerzos.

Una de las grandes "armas" del sindicalismo de lucha ha sido la huelga. Se llegó a considerar que la huelga debía de ser

empleada como un medio de lucha frente a los detentadores de la riqueza. Se dice que la huelga ejercita y temple a los trabajadores en la lucha social; desarrolla y fortifica la conciencia de clase de los trabajadores y sirve para lograr cambios políticos. Todo lo anterior es muy interesante para los trabajadores altamente comprometidos con las reivindicaciones sociales, pero es en verdad poco atractivo para aquellos que sólo buscan desempeñar su trabajo bien, para que se les pague lo justo, y con ello vivir decorosamente.

No es posible aceptar bajo ningún concepto, salvo que sea el estrictamente demagógico, dirigido a personas irreflexivas, que el sindicato tenga como fin primordial la lucha de clases. Suicida es el Estado que acepta esos conceptos. Aceptar que los sindicatos son promotores de la lucha, es tanto como aceptar que en cada relación colectiva de trabajo existe un conflicto; que la sociedad esta en ebullición, esperando explotar en cualquier momento. La aceptación del sindicato como instrumento para lograr fines políticos sería aceptar que el movimiento obrero está por encima de la Constitución y del Estado.

En relación al sindicato, la huelga tiene el carácter de instrumento de equilibrio, no de lucha; de mejora, no de destrucción. Bien utilizada y reglamentada, la huelga puede llegar a ser constructora de derechos, no destructora de instituciones.

"El fin del sindicato consiste en obtener el mejor nivel de vida y las mejores condiciones de trabajo posibles para sus afiliados. Sueldos decorosos, buenas condiciones de trabajo, jornadas razonables y sólidas garantías, he aquí sus objetivos principales. Sobre esta base no debería haber ninguna dificultad en concertar convenios entre las asociaciones de patrones y los sindicatos que sean duraderos y beneficiosos para ambas partes, y permitan asegurar la estabilidad del trabajo y regularizar la producción." ⁸

Hay quien considera al sindicato únicamente como un medio de lucha, lo cual no deja de ser una concepción bastante degradante de una gran institución. Si sólo se considera al sindicato como un medio de lucha y a sus afiliados como guerreros en conquista de mejoras, parece ser que no habría tiempo para trabajar y producir. El sindicato encuentra su razón y su justificación en el trabajo. Es un medio de organización para mejorar las condiciones de los trabajadores. Son más las mejoras que se logran a través de la concertación y el diálogo, que mediante la lucha y el despojo. Son más pacíficas, más duraderas y no dejan rencores.

El sindicato cumple cuando logra conquistas laborales. No toda conquista es una lucha, pero usualmente toda lucha implica tensión, en el campo laboral, entre los empresarios y los trabajadores, lo

⁸. FEATHER, Víctor. *El Sindicato y la Sociedad Contemporánea*.
Página 37.

cual significa una inminente reducción en la productividad, con demérito para todos los involucrados.

Evidentemente, como en toda relación humana, existen fricciones entre el sindicato y la empresa, pero ello no implica que la función del sindicato sea la creación de dichas fricciones; por el contrario, su función es la superación de las mismas. Ver al sindicato como armonía, no como lucha, es una visión más adecuada de la institución.

Sin duda, la libertad de asociación es uno de los logros más justos de los trabajadores.

El sindicato ha adquirido gran importancia. En algunos casos es el único titular posible de determinados derechos laborales, como lo es la firma de un contrato colectivo de trabajo.

En otros casos, como en el ejercicio del derecho de huelga, si bien no es el único facultado para ejercitarlo, pues se pueden constituir coaliciones temporales para tal efecto, es el sujeto idóneo de tal derecho.

La definición legal de sindicato, contenida en el artículo 536 de la Ley Federal del Trabajo, es la siguiente:

"ARTICULO 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Pese a que la Ley Federal del Trabajo, en el enunciado anterior, contempla la posibilidad de que existan sindicatos de patrones, no los reglamenta, siendo de hecho los únicos sindicatos con trascendencia laboral, los de obreros, los cuales sí están ampliamente contemplados en la Ley Federal del Trabajo, con facultades que de ningún modo se le confieren a los sindicatos de patrones.

4.- GENERALIDADES SOBRE EL CONCEPTO DE HUELGA.

A reserva de tratar con la profundidad que se requiere el concepto de huelga, por ser la materia del presente trabajo, una vez vistos los conceptos anteriores -trabajo, empresa y sindicato- es conveniente, antes de continuar, elaborar un pequeño esbozo conceptual sobre lo que es la huelga.

El término huelga, en materia laboral, se utiliza para describir "una cesación organizada de trabajo por un determinado número de trabajadores, para obtener la aceptación por parte del empresario de las demandas de éstos. La huelga es el abandono del trabajo por un número suficiente de trabajadores para paralizar el negocio." ⁹

La anterior podríamos considerarla como una descripción general de la huelga. En nuestro país y en muchos otros, la huelga es más que eso. Es la suspensión del trabajo, llevada a cabo por un grupo de trabajadores.

Como se puede fácilmente distinguir, no es lo mismo que la ausencia de tal cantidad de trabajadores haga imposible que se

⁹. FAGOTHEY, Austin. *Ética*. Página 325.

labore en un centro de trabajo, a que la mayoría de éstos suspendan las labores de todos, los conformes con el paro y los disidentes.

La huelga afecta no sólo a los patrones, sino también a los trabajadores inconformes, siempre y cuando estos últimos sean minoría. Además, existe una afectación social implícita, ya que durante la duración de la huelga, un centro productivo está parado, sin cumplir con su función de generar bienes que cubran determinadas necesidades de la sociedad y sin generar salarios, con los cuales se mantienen los trabajadores y sus familias. La afectación puede ser tal que se produzca un trastorno general en la economía de una región o del país entero.

Nuestra Ley Federal del Trabajo define la huelga, en su Artículo 440, de la siguiente manera:

"ARTICULO 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Nuestro legislador no quiso que este derecho, de suspender temporalmente el trabajo, fuera totalmente indiscriminado ya que, más adelante, precisó por qué circunstancias era factible ejercitar el derecho de huelga. Son las contenidas en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, sobre las cuales se hablará más adelante.

"Durante largo tiempo se otorgó a la huelga la característica de ser un movimiento de insurrección que buscaba el cambio social. Hoy es un simple instrumento de lucha contra un patrón...los métodos han cambiado y se procura la protección y comprensión del Estado cuando el movimiento se considera plenamente justificado."¹⁰

La idea prevaleciente en la doctrina laboral nacional es que la huelga significa lucha, dentro de un contexto de clases antagónicas. Es menester saber si el Estado debe proscribir la lucha en lugar de reglamentarla.

Ya se ha visto que el Estado Mexicano, por razones de justicia social, ha reglamentado el derecho de huelga. Lo que adelante se cuestionará es si la reglamentación es adecuada.

¹⁰. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Página 346.

II.- ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.

1.- INTRODUCCION.

El Derecho Laboral, como rama autónoma de la Ciencia Jurídica es reciente, si se compara con otras ramas, tales como el Derecho Civil o el Derecho Penal. No es sino hasta la época de la Revolución Industrial que la problemática que le da origen se hace patente e impulsa la reglamentación.

Las normas del Derecho Civil muestran su ineficacia para regular las relaciones entre patrones y trabajadores, ya que no son normas de equidad, que es un principio que debe regir en las relaciones de trabajo. La igualdad contractual que daban las normas civiles, en el campo laboral implicaba la comisión de abusos por parte del más fuerte.

Lo anterior motiva, formalmente hablando, el nacimiento y rápido crecimiento del Derecho Laboral. El Derecho Laboral tuvo un parto doloroso, se enfrentó a estructuras sociales con siglos de arraigo. Durante su mocedad se arrastró como un proscrito, siempre en el filo de la ilegalidad. La concepción liberalista a ultranza no sabía cómo reglamentar ese engendro que era la problemática salida de las fábricas y de las barriadas colindantes.

Una característica de los primeros movimientos obreros organizados, precursores del Derecho Laboral, fue la oposición al capital. Había que hacer algo y había que hacerlo pronto. El mejor medio era la lucha. Sin embargo, con el tiempo, los estudiosos serios del Derecho Laboral han descartado a la lucha como motor de la creación jurídica.

"Un moderno Derecho del Trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y substituirlo por el de armonía entre las mismas, ya que el Derecho del Trabajo no es un derecho de clase, sino un Derecho de superestructura, dirigido precisamente a superar la lucha de clases"¹¹

11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales**. Página 31.

2.- LA EPOCA ANTIGUA.

En la antigüedad, el trabajo estaba íntimamente relacionado con la esclavitud. Las naciones victoriosas a menudo sometían a la esclavitud a los prisioneros capturados en las guerras. Muchos miles de personas nacieron esclavas, destinadas al servicio forzoso de otros.

Atenas, la gran sociedad democrática, tenía esclavos. Aristóteles se refirió de ellos como "herramientas vivas". Los griegos tenían en poco aprecio todas las ocupaciones de índole material, aún cuando la mayoría de ellas eran eminentemente productivas. Las consideraban como funciones necesarias en la comunidad, pero despreciables y propias sólo de esclavos o extranjeros.

Roma también se apoyó en la esclavitud. Como en Grecia, en Roma los esclavos podían escalar posiciones de gran responsabilidad en muchos establecimientos domésticos y muchos ganaron o compraron su libertad, pero, al igual que en Grecia, el trabajo, en especial el manual, era menospreciado por la sociedad.

Aunque sería inexacto llamar a los Colegios Romanos - organizaciones de artesanos que existían en la antigua Roma - expresiones de un movimiento obrero, si es cierto que en aquella

época los encargados de realizar determinadas labores manuales, equiparables al trabajo, estaban organizados para protegerse contra la invasión de sus filas por otros operarios mal preparados o que cobrarán menores emolumentos a los acostumbrados en el gremio.

En esta figura vemos ya, de forma incipiente, los principios de los sindicatos, figura de gran relevancia en materia de Derecho Laboral.

Sin embargo, son muy contados los casos, en la antigüedad, en los que se puede apreciar la existencia de regulaciones estatales de índole laboral.

Las limitantes a la explotación humana, cuando las había, eran más humanitarias y lógicas que jurídicas e impuestas por la autoridad. Con esto nos referimos a que el sentido común era lo que algunas veces impedía el desmedido abuso del hombre por el hombre. Es sabido que el hambriento no trabaja como el que está bien alimentado y muere antes, y que el fatigado rinde menos que el fresco: La protección era o humanitaria o utilitaria, pero no legal.

La falta precisamente de leyes o de Estados fuertes para hacerlas valer, fue lo que motivó la ancestral explotación del trabajador, tan criticada y de alguna manera corregida en nuestros tiempos.

3.- ORGANIZACION GREMIAL MEDIEVAL.

En la Edad Media el trabajo logró dignidad y respeto, al declinar la esclavitud y extenderse el cristianismo. En los Siglos XII y XIII, los artesanos formaron gremios artesanales, como los de los orfebres y tejedores. Los gremios se cercioraban de que los productos de sus agremiados se ajustaran a ciertas normas de calidad. También fijaban normas para los precios y los salarios. Los gremios establecían clases de trabajadores, tales como aprendices, oficiales y maestros. Aún hoy en día, algunos sindicatos usan estas clasificaciones.

Bajo la organización gremial, los aprendices, después de haber trabajado el tiempo especificado, se convertían en oficiales. Estos, después de un periodo similar de trabajo a las órdenes de un maestro, eran elegibles para ascender a maestros. Pero este último grado requería de cierto capital.

Los maestros no sólo tenían que ser admitidos dentro de su gremio, también tenían que adquirir un local para su trabajo y las herramientas necesarias para los aprendices y oficiales. En las primeras fases de la Revolución Industrial, las condiciones de admisión se hicieron más difíciles y como resultado, los oficiales formaron sus propias asociaciones, con objeto de obtener ciertas

concesiones, como aumentos de ingresos o reducción de obligaciones de trabajo.

Algunas de estas organizaciones, antecedentes legítimos de los sindicatos modernos, aparecieron en épocas tan tempranas como los Siglos XV y XVI, aunque sólo se hicieron comunes en Europa Occidental a partir del Siglo XVII.

El sistema de agremiación decayó a causa de las restricciones impuestas a los aspirantes a miembros y a sus ideas anticuadas en lo relativo a la producción de bienes.

Con la aparición de la Revolución Industrial, que marca el fin del sistema productivo medieval, la mayoría de los gremios desaparecieron.

A la Revolución Industrial, según palabras de Gettell, se debe la desaparición de los últimos vestigios de las castas medievales. Según el mismo Gettell, la Revolución Industrial convierte al "hombre económico" en el miembro más importante y respetable de la sociedad. Ensancha y amplía mercados y produce el régimen de fábricas.

Sin embargo, la Edad Media nos dejó como antecedente importante, en materia de Derecho Laboral, la posibilidad de la

colegiación, y lo poderoso de este recurso para obtener ciertos privilegios dentro de una relación laboral.

También nos queda el legado del respeto que ganó el trabajador frente a la sociedad, mismo que algunas veces se ha visto disminuido o atacado, sobre todo en los albores de la Revolución Industrial, o en sus secuelas, pero que ya jamás se ha perdido del todo.

4.- LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

Se afirma que el origen histórico del derecho del trabajo está íntimamente ligado con la Revolución Industrial.

La Revolución Industrial creó condiciones, como la explotación del trabajo de mujeres y niños, las grandes concentraciones de gente en las ciudades, o la creación de paupérrimos centros de población en torno a las industrias, que motivaron que varios pensadores se cuestionaran sobre la justicia de estas nuevas situaciones, hasta entonces desconocidas, donde lo que era evidente a primera vista era que las condiciones de vida no eran tolerables para seres humanos.

Al existir una marcada diferencia entre los patrones y los trabajadores, se dieron las condiciones necesarias para que resurgieran ideas de corte comunista. Resurgieron, no se crearon del todo "pues las instituciones e ideas comunistas no son de origen reciente... en Grecia, especialmente en Esparta, persistió el comunismo hasta el final del Periodo Helénico. En la Edad Media, la organización agrícola de los feudos, de las gúildas en las ciudades, y de las órdenes monásticas, encierran aspectos y caracteres del comunismo. En distintas partes del mundo se

conservan, en la actualidad, huellas indudables del régimen comunista en la agricultura." ¹²

Durante los Siglos XVIII y XIX, cada día aumentó más en Europa el número de fábricas que empleaban maquinaria para la producción de bienes. Estas fábricas necesitaban de grandes cantidades de trabajadores -hombres, mujeres o niños- para hacer funcionar sus máquinas.

La creación de métodos más sofisticados de producción dejó sin ocupación a una gran cantidad de gente cuyos productos no podían competir, ni en calidad ni en precio, con los productos industriales. Ello, aunado a la demanda de mano de obra, produjo que gran parte de la población agrícola emigrara a las ciudades, en busca de mejores posibilidades de subsistencia.

Esta gente, estos nuevos trabajadores, pronto adquirieron características comunes, por las condiciones de vida que compartían y así se dice que surgió la llamada clase obrera, dentro del contexto de un nuevo fenómeno que se estaba iniciando, la Revolución Industrial.

La Revolución Industrial es un fenómeno que se produce dentro del clima individualista y liberal del Siglo XVIII.

¹². GETTELL, Raymond. **Historia de las Ideas Políticas.**
Página 217.

"A título de reacción contra el sistema absolutista... como réplica a la desigualdad social existente entre los hombres desde un punto de vista estrictamente humano, los sociólogos y políticos del Siglo XVIII, en Francia principalmente... observando las iniquidades de la realidad, elaboraron doctrinas que predicaban la igualdad humana. Como contestación a la insignificancia del individuo en un Estado absolutista surgió la corriente jurídico - filosófica... que proclamó la existencia de derechos congénitos al hombre, superiores a la sociedad... exaltó a la persona humana hasta el grado de reputarla como la entidad suprema en la sociedad, en aras de cuyos intereses debería sacrificarse todo aquello que implicara una merma o menoscabo para los mismos... de esta guisa, los diversos regímenes jurídicos que se inspiraron en la famosa Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789, eliminaron todo lo que pudiera obstaculizar la seguridad de los derechos naturales del individuo, forjando una estructura normativa de las relaciones entre gobernantes y gobernados con un contenido eminentemente individualista y liberal." ¹³

La Revolución Industrial, nombre acuñado por el economista francés J.A. Blanqui para referirse a los cambios ocurridos en la industria -entre 1760 y 1790- que alteraron sustancialmente la forma de vida del hombre, más que revolución fue evolución, ya que

¹³. BURGOA, Ignacio. **Las Garantías Individuales**. Página 30.

esos cambios fueron el resultado de un proceso lento y gradual de desarrollo. A pesar de su carácter evolutivo, no revolucionario, el nombre tuvo una rápida aceptación y pronto llegó a consolidarse.

Antes de 1750, los cambios en los medios de producción se llevaban a cabo lentamente. No es sorprendente que los estudiosos del Siglo XIX, vieran la rápida expansión de la manufactura como una revolución. La industria se desterró de la casa y el taller. El trabajo manual se vio substituido por la maquinaria. Grandes fábricas, administradas por hábiles organizadores, cambiaron la forma de vida de naciones enteras, en tan solo unos pocos años.

El fenómeno de la Revolución Industrial se inició en Inglaterra dentro de la industria textil. Entre 1764 y 1767, James Hargreaves inventó el "Spinning Jenny". Esta era una pequeña máquina de tejer, adaptada para uso casero.

En 1769, Richard Arkwright patentó una tejedora, tan grande, pesada y costosa, que no podía instalarse en un hogar. Ya para 1774, él y sus socios habían instalado varias de estas máquinas en plantas en Nottingham y Cromford.

En 1778, Samuel Crompton combinó las características de las dos anteriores en una máquina, a la que llamó "la mula" y que podía hilar fibra muy fina. Con "la mula", para los hilados finos, y la

máquina del Arkwright para los hilados gruesos, el hilado se convirtió en una industria fabril. Se dijo que la máquina empezó a desplazar a los hombres.

5.- LAS PRIMERAS REGLAMENTACIONES.

a) INGLATERRA Y LA REVOLUCION CARTISTA.

"El derecho del trabajo surgió con la Revolución Cartista, llamada así por las cartas que los obreros dirigieron al parlamento Inglés cuando se vieron desplazados por la máquina".¹⁴ Lo anterior no excluye que se consideren a los Colegios Romanos y a las asociaciones de oficiales, como fases embrionarias de elementos importantes, hoy en día, del Derecho del Trabajo.

Se podría dar como fecha de nacimiento de dicho derecho el año de 1832, en el cual la Revolución Cartista motivó que el parlamento Inglés legislara sobre la materia laboral.

La Revolución Cartista había sido precedida por el movimiento Luddita. El grupo de los Ludditas, llamados así por un aprendiz ficticio al que llamaron Ned Ludd, tuvo un sesgo violento, llevando a cabo ataques para destruir las máquinas que estaban desplazando a los obreros. Sus miembros destruyeron maquinaria en Nottingham y otras localidades en Inglaterra. En 1813, un grupo de Ludditas fue ajusticiado por dedicarse a estas actividades.

¹⁴. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Página 22.

El Parlamento Inglés reconoció el derecho de asociación a los obreros, que en 1824 formaron "trade unions" (uniones comerciales) o sindicatos, al derogar el parlamento las prohibiciones al respecto que databan de 1799 y 1800.

El movimiento Cartista tuvo entre otros líderes a William Lovett, George Odger, James Stephens y Feargus O'Connor. Se inició en 1832 como la "Workingmen's Association" (Asociación de Hombres Trabajadores) y culminó en una demanda de reformas, que incluían el sufragio universal sin restricciones económicas y voto secreto. Dicho movimiento ocupó un prominente lugar en el escenario político inglés, con frecuentes amenazas de acción violenta y peticiones al Parlamento, entre las que destaca una, con más de tres millones de firmas.

La Revolución Industrial trajo consigo una serie de calamidades económicas. La riqueza y la miseria alcanzaron proporciones extremas; se ahondó la separación entre capitalistas y trabajadores; hubo frecuentes crisis sociales. Al principio los nuevos trabajadores sufrieron muchas privaciones, entre otras: salarios bajos, largas jornadas laborales y pésimas condiciones de higiene y seguridad para desempeñar el trabajo.

Un comité parlamentario en Inglaterra, en 1840, resumió la situación afirmando que los alimentos estaban por las nubes, el trabajo escaseaba, los salarios en muchas actividades eran bajos

y, como consecuencia, la enfermedad y la muerte estaban produciendo una catástrofe de dimensiones inusitadas.

Como en Inglaterra, los trabajadores del resto de Europa y de los Estados Unidos, comenzaron a formar organizaciones, llamadas en un principio "agrupaciones de protección". Casi todos los gobiernos las declararon ilegales a causa de presiones ejercidas por los influyentes dueños de las fabricas.

b) EL SINDICALISMO FRANCES.

En Francia muchos de los trabajadores originalmente no eran libres, sino siervos de los señores, lo cual impedía su contratación, pues al tener sus derechos civiles limitados no eran capaces para contratar y obligarse a prestar servicios personales. Sólo se podían celebrar contratos de trabajo con la gente libre, y ésta, en tiempo de los monarcas anteriores a la Revolución Francesa, era la minoría.

La Revolución Francesa representó un violento cambio de estructuras que permitió, entre otras cosas, que todos los hombres fueran libres para contratar en una relación laboral. Lamentablemente, la desigualdad de condiciones era algo arraigado y, aún en plena Revolución, estos pactos laborales solían ser sumamente injustos para la parte débil, los trabajadores. El desarrollo técnico, derivado de la Revolución Industrial, y el

desarrollo intelectual, padre y hermano de la Revolución Francesa, fueron los detonadores de un agudo problema social. El empresario de pronto se encontró con elementos para montar grandes centros de producción mecanizada, que requerían una gran cantidad de mano de obra.

Fue necesaria la mencionada revolución para que todos los franceses adquirieran derechos plenos y pudieran emplearse en las fábricas. Paradójicamente, con la Revolución Francesa se dio origen a la explotación de los obreros franceses. La igualdad existente en esa época hizo que los "iguales fuertes", con la ley en la mano, cometieran grandes atropellos contra los "iguales débiles", los cuales solo tenían su trabajo y lo vendían al precio que fuera, con tal de subsistir. Con muchos centros de trabajo destruidos por la revolución, la necesidad de trabajo era muy superior a la capacidad de dar empleo; con el juego de las leyes económicas, los salarios estaban por los suelos.

Una reacción importante es que los trabajadores se agruparon en su defensa. Al principio, el Estado Francés se concretó a ignorar el movimiento. Después, al ver su fuerza, lo prohibió, estableciendo severas sanciones penales a los sindicalistas. Más tarde, vencido por la historia, pasó a reglamentarlo.

Se entendió entonces que un movimiento de naturaleza laboral sería muy destructivo, si no se le daban los cauces legales necesarios para lograr sus legítimos fines.

En concreto, como antecedentes importantes del Derecho Laboral, tenemos que las normas penales que sancionaban la formación de sindicatos fueron derogadas en 1864 y el movimiento obrero moderno se consolidó en Francia, a fines del Siglo XIX, con el reconocimiento del derecho de asociación de los obreros.

Los trabajadores franceses desarrollaron la doctrina del sindicalismo, que proponía la abolición del capitalismo mediante la huelga general y la toma de la industria por los sindicatos o asociaciones de trabajadores. El sindicalismo adoptó las teorías económicas socialistas, la idea política que consideraba al Estado como un instrumento del capitalismo y los métodos de acción directa de que se valían las uniones obreras. El sindicalismo reavivó con fuego nuevo la doctrina de la lucha de clases y puso todas sus esperanzas en la huelga general. El sindicalismo francés influyó grandemente en el movimiento obrero italiano, español y latinoamericano.

c) ESTADOS UNIDOS.

En los Estados Unidos se produjo un movimiento espectacular, la contrapartida del sindicalismo francés, que tomó la forma de unionismo industrial, organizado por industrias en vez de gremios. Fue representado por el "Industrial Workers of the World" (Trabajadores Industriales del Mundo), unión que se organizó en 1905 y cuyo líder más importante fue William D. Hayward. Abogaban por la huelga general y buscaban crear conciencia de clase y destruir el capitalismo privado.

d) LA VANGUARDIA ALEMANA.

En Alemania las prohibiciones de formar sindicatos fueron levantadas entre 1841 y 1859, por algunos de los diversos Estados Alemanes.

El 18 de enero de 1871, se restableció el Imperio Alemán, no con arreglo a la tradición medieval, que sólo hubiera convertido al Rey de Prusia en el primero de los príncipes de Europa, sino de acuerdo con los autoritarios puntos de vista prusianos.

En 1872, el Imperio Alemán hizo general la libertad de asociación. El Canciller Otto Von Bismark había sentado las bases de un derecho de trabajo y, en 1890, se creó una jurisdicción laboral, encargada de conocer los conflictos individuales de

trabajo. Bismark se había dado cuenta de la necesidad de apoyar a la burguesía para conquistar mercados internacionales, pero estuvo consciente de que la prosperidad económica del Imperio no podía construirse a costa de la miseria de los trabajadores.

Bismark, "adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social, primer apartamiento general de los principios de la escuela económica liberal; una política que llevaría a una nueva actitud del poder público, el intervencionismo del Estado... La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgó, en 1869, Die Geverbeordnung, primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del Siglo XIX...".¹⁵

"Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX. Radbruch señaló los efectos que produjo la guerra en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas: Primeramente, dice el autor de la Introducción a la Ciencia del Derecho, que el Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dio nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al 'laissez - faire, laissez - passer' (dejar hacer, dejar pasar) de

¹⁵. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I. Página 19.

la economía liberal, además, los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos, ya no eran ni derecho público ni derecho privado, integraron lo que denominó el catedrático universitario y diputado constituyente, el derecho social del porvenir, en formula profética, porque de verdad su importancia crece constantemente, como un preludio a un régimen social económico y jurídico más justo." ¹⁶

e) EL TRATADO DE VERSALLES.

La Primera Guerra Mundial trajo algo más que una nueva distribución en el mapamundi. El maestro Cavazos nos señala que en el Tratado de Versalles, documento histórico que formalmente puso fin a este conflicto, se asentaron ya algunos principios claros del Derecho Laboral.

El Derecho Laboral ya no era más una escuálida criatura que se arrastraba entre las botas de los grandes señores, mordiéndoles los tobillos, temiendo a cada instante ser pisoteado. El Derecho Laboral ya a estas alturas se nos presentaba como una realidad fuerte y vigorosa, que reclamaba su lugar dentro de la ciencia jurídica, dentro de la novísima rama del Derecho Social.

¹⁶. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Página 19.

Con la Organización Mundial del Trabajo, surgida poco tiempo después de la conclusión de la guerra, "se dio un sentido nuevo al antiguo Derecho de Gentes, pues el Derecho Internacional del Trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas de los Estados, sino que, sin hacer a un lado esta finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora. Y lo cierto es que su obra, no obstante la necesaria actitud conservadora de la institución, ha servido para impulsar a las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados."¹⁷

¹⁷. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Página 20.

6.- LAS INTERNACIONALES.

Por más de un siglo, las llamadas Internacionales han tratado de unir a todos los trabajadores del mundo, para fines revolucionarios y de reformas radicales. Las Internacionales están concebidas como el brazo ejecutor del socialismo científico, expuesto por Carlos Marx.

Marx señalaba que en su momento, el capital y el trabajo estaban en lucha, implicando esta lucha una explotación del trabajo por el capital. Vaticinó que las masas (de trabajadores, desde luego), al intensificarse la lucha y producirse la revolución, finalmente adquirirían la posesión de los medios de producción y asumirían el poder económico y político.

"Pero no se debe confiar exclusivamente este proceso a la evolución natural de las fuerzas económicas, sino que es necesario completarlo, de una manera directa y enérgica, por medio de la organización y actividad de las clases obreras. Marx ve en la Asociación Internacional de Trabajadores, fundada en 1864, el instrumento adecuado para llevar a efecto la revolución del proletariado; y se declara, francamente, partidario de la agitación y de la formación de un gran partido político..."¹⁸

¹⁸. GETTELL, Raymond. Op. Cit. Tomo II. Página 235.

La Internacional fundada por Marx en 1864, finalmente se disolvió a causa de disputas entre sus líderes. Hubo oposición entre los marxistas y los anarquistas, dirigidos por Bakunin y estas luchas intestinas la destruyeron.

Una Segunda Internacional, a menudo llamada Internacional Socialista, se fundó en París, en 1899. Entre sus líderes estaban Jean Jaurés, Karl Kautsky y J. Ramsay MacDonald. Los desacuerdos acerca de la política a seguir frente a la Primera Guerra Mundial llevaron a su disolución, pero volvió a constituirse pocos años después del Armisticio.

La Tercera Internacional, o Internacional Comunista, se fundó en Moscú, en 1919. En la década de los años veinte, sus políticas fueron cada vez más controladas por el gobierno soviético, aunque continuó ganando influencia en los siguientes años. El gobierno soviético la disolvió en 1943, en un gesto amistoso hacia la Gran Bretaña y los Estados Unidos.

La filosofía de la Internacionales, que de alguna manera se vio reflejada en el Derecho Laboral, es el reconocimiento de la desigualdad en la relación productiva, propugnando por fuertes sistemas que permitan nivelar la situación y crear condiciones de seguridad de trabajo y equitativa distribución de la riqueza, aun utilizando medios violentos, de ser este extremo necesario.

7.- DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA CATOLICA.

En contraste con las ideas del Marxismo, de separación de clases y lucha, aparece un cuerpo de ideas, emitidas por diversos pontífices en varias Encíclicas, que tocan la problemática social del mundo, la laboral incluida, y aportan soluciones a la misma. A este ideario se le ha llamado Doctrina Social de la Iglesia Católica. Esta doctrina se encuentra contenida principalmente en las Encíclicas Rerum Novarum, del papa León XIII, Quadragesimo Anno, del pontífice Pío XI y Mater et Magistra, de su santidad Juan XXIII.

Para la Iglesia, "la verdadera caridad no consiente el dominio de un hombre sobre otro y menos cuando ese dominio se ampara en una situación de necesidad. La caridad añade siempre algo a la justicia, estando toda la justicia cumplida."¹⁹

"La justicia es para el cristiano una virtud personal, pero su ámbito es siempre social, porque consiste en dar a cada uno lo suyo.

"Dar a cada uno lo suyo. Luego hay un todo previo, ya que la parte es después del todo. Se entiende así que la justicia personal

¹⁹. GOMEZ PEREZ, Rafael. *Marxismo y Esperanza Cristiana*. Página 35.

-la virtud que anida en el alma- exija por sí misma una concepción de justicia social, un ámbito proyecto de realización política.

"Si el presente es siempre social, la virtud humana y cristiana de la justicia no puede quedarse en una actitud individualista sino que necesariamente ha de mostrarse fecunda en planteamientos que superen las cercas egoístas de los intereses inmediatos"²⁰

La encíclica Rerum Novarum, publicada en 1891, "tuvo por objeto refutar la extendida solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad la fijación de las condiciones de trabajo, afirmando, con toda razón lo que ya se ha sostenido: que entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley liberta."²¹

"La Quadragesimo Anno, que conmemora el aniversario de la Rerum Novarum, ratifica los conceptos vertidos en esta encíclica, combate el Manchesterismo, que condenaba a los obreros a la pobreza perpetua y sin esperanza y establece como principio ineludible, para que puedan prosperar las economías y las naciones, la necesaria cooperación entre capital y trabajo."²²

²⁰. GOMEZ PEREZ, Rafael. Op. Cit. Página 37.

²¹. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Página 24.

²². Ibid. Página 25.

"En Mater et Magistra, Juan XXIII trata de renovar las enseñanzas de las encíclicas que le precedieron e insiste en la consideración de preceptos básicos, como el de subsidiariedad, que regula las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del Estado, el de la remuneración del trabajo, el de las exigencias de la justicia entre las estructuras productoras, y el de la propiedad privada. Con este documento se conmemora el septuagésimo aniversario de la Rerum Novarum.

"En un comentario anónimo de dichas encíclicas, se dice que si bien es cierto que las enseñanzas de León XIII y Pío XI proyectan la reflexión sobre situaciones históricas concretas, en todas ellas hay un hilo conductor que permite, con toda claridad, descubrir los puntos fundamentales e invariables del magisterio social de la Iglesia, que a su vez son recogidos por Juan XXIII para exponer el pensamiento moderno de la Doctrina Católica frente a los graves problemas surgidos de la relación económico-social que se da entre los hombres."²³

²³. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Página 26.

III.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA.

1.- LA HUELGA EN SUS ORIGENES.

Como se manifestó en el capítulo anterior, la Revolución Industrial fue el acontecimiento que permitió aflorar la problemática laboral; sin embargo, dicha problemática es añeja, como añeja es la huelga.

a) EGIPTO.

Ya en Egipto, al correr el año de 1460, A.C., se presentó un movimiento de suspensión del trabajo.²⁴ Dicho movimiento ocurrió en la Necrópolis, en la cual los trabajadores, ladrilleros judíos, llevaban 18 días muriéndose de hambre, pero fueron convencidos de volver a las labores cuando se les dijo que sus raciones alimenticias serían incrementadas.

Efectivamente, las raciones de los operarios fueron incrementadas, pero no lo suficiente en el concepto de los "trabajadores" (esclavos, propiamente dicho), por lo que volvieron a suspender el trabajo, con la diferencia de que en esta ocasión su "huelga" sí tuvo consecuencias. Los esclavos tomaron por asalto

²⁴. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Página 326.

el palacio del faraón Ramsés y amenazaron con avanzar sobre Tebas. Fue necesario que interviniera la fuerza militar.

Se trató de llegar a un acuerdo, sin éxito, razón por la cual se consultó con el Faraón sobre el trato que debían de recibir los rebeldes, siendo la respuesta del soberano que se les dieran abundantes raciones de alimentos, incluyendo aquellos que no habían recibido en los meses anteriores. (Interesante antecedente de los Salarios Caídos.) La "huelga", a pesar de todo, había tenido éxito.

Sin entrar en la sutileza que representa el hecho de que los rebeldes eran esclavos y no trabajadores propiamente dicho, destaca con claridad la circunstancia de que los trabajadores unidos frente al patrón adquieren una fuerza importante, que logra incluso obtener lo que a los individuos, por sí solos les sería imposible. El suceso narrado es un indudable antecedente del Derecho de Huelga.

b) ROMA.

Un ejemplo de un movimiento similar a una huelga, acaecido en la Antigüedad, lo encontramos en la ciudad de Roma, cuando "la plebe se niega a participar en la vida de comunidad y recurre a la secesión, a la Huelga Integral - retirada a los montes Sacro y

Aventino - y a la Huelga Militar - desobediencia de los soldados a los pretores o jefes del ejercito." ²⁵

La plebe, la clase que trabajaba en Roma, con su huelga consiguió mejoras en el ámbito político y social, demostrando que la unión los convertía en fuertes.

c) MOVIMIENTOS EN EUROPA.

En Europa se llegaron a presentar movimientos similares a los arriba descritos, es decir movimientos organizados de cesación de labores con el fin de obtener beneficios concretos. Tal es el caso, por mencionar uno, de los hiladores y tejedores florentinos, encabezado por Michele di Lando. Sin embargo, ningún movimiento europeo tuvo gran importancia antes de la Revolución Industrial, pues las condiciones del trabajo no se prestaban para ello.

d) FRANCIA.

Como ya se mencionó, en Francia las condiciones laborales creadas por la Revolución Francesa motivaron un estado de mucha tensión social. Surgieron las organizaciones sindicales de resistencia. La reacción estatal fue la prohibición de este tipo de agrupaciones y de las huelgas. La Ley Chapellier, de 14 de junio

²⁵. IGLESIAS, Juan. *Derecho Romano*. Página 18.

de 1791, establecía grandes penas para los huelguistas y los agitadores laborales.

Tras la Revolución, Luis XVIII subió al trono de Francia y se encontró con el problema laboral. Los obreros franceses destruían las máquinas y pedían al gobierno que éstas fueran prohibidas. Los obreros y artesanos organizaron sociedades secretas para conspirar contra el gobierno. Tal estado de cosas permaneció hasta la muerte de Luis XVIII. Su sucesor, Carlos X, decidió adoptar una política más rígida al respecto, atacando militarmente a unos obreros en paro en la ciudad de Lyon. Lo anterior provocó reacciones en los trabajadores de ciudades como Chalon, Marsella e incluso París.

Todo lo anterior motivó que finalmente la Ley Chapellier fuera abrogada, permitiéndose desde entonces la huelga en Francia.

e) INGLATERRA.

En Inglaterra, a fines del siglo XVIII, Thomas Hardy, en Londres, y William Pitt, en Irlanda, encabezaron movimientos obreros similares a los franceses, motivando que el Parlamento Inglés dictara leyes contra los sindicatos y las huelgas.

En 1818, en Lancashire, estalló una huelga textil, contraviniendo las leyes, por lo que el gobierno inglés reaccionó con dureza, reprimiendo la huelga y arrestando a los dirigentes de

la misma. Acto seguido se celebró un juicio, mediante el cual se declararon ilegales las organizaciones obreras. Un año después, en Manchester, se produjo un enfrentamiento entre obreros en huelga y el ejército, dejando un saldo sangriento.

No obstante la resistencia del gobierno inglés, la ola de huelgas continuó. Era tan evidente la injusticia e inoperancia de las leyes que prohibían las coaliciones y las huelgas, que finalmente fueron derogadas en 1824, lo cual serenó el ámbito laboral por un tiempo.

Sin embargo, el problema resurgió, esta vez motivado por la crisis económica que sufrió Inglaterra en 1836, misma que produjo el cierre de muchas industrias, con despidos masivos de obreros. De nuevo las coaliciones y las huelgas tomaron importancia, tanto, que se llegó a una huelga general en Inglaterra ante la negativa del Parlamento de aportar soluciones al problema.

2.- ALGUNOS ANTECEDENTES MEXICANOS DEL DERECHO DE HUELGA.

Cuando se inició la reglamentación laboral en nuestro país, la huelga estaba implícitamente prohibida, ya que "el artículo 925 del Código Penal de 1871 sancionaba las huelgas y las convertía en delitos al disponer lo siguiente:

Se impondrán de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motin o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo."²⁶

Es clara la tipificación como ilícito del ejercicio de la presión para modificar las condiciones laborales, para ambas partes, empresarios y trabajadores.

Normas de esta naturaleza no impidieron que en nuestro país se presentaran movimientos huelguísticos de gran resonancia y trascendencia.

²⁶. TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Página 53.

a) CANANEA.

Por lo que respecta a nuestro país, uno de los primeros y más significativos ejemplos del ejercicio del derecho de huelga, se da en Cananea, Sonora, el 23 de enero de 1906. En esa fecha los mineros organizaron una asociación de nombre "Unión Liberal Humanidad". La mina de Cananea era propiedad de la compañía "Cananea Consolidates Cooper Company", una empresa norteamericana.

Los obreros mexicanos estaban inconformes con el trato que recibían en relación con los obreros extranjeros, amén de que las condiciones de trabajo no eran las óptimas. Ello motivó que los obreros se reunieran y acordaran llevar a cabo una huelga si la compañía no separaba a uno de sus capataces, que los trataba particularmente mal. Asimismo, querían que se les pagara un salario mínimo de cinco pesos diarios, una jornada de trabajo de solo ocho horas, un trato humano y posibilidades de ascenso en igualdad de condiciones con los trabajadores extranjeros.

El gerente de la mina, el Sr. Green, rechazó todas las peticiones de los mineros y fue entonces cuando se llevó a cabo una manifestación pública, llevando al frente la bandera nacional y un amplio cartelón donde exponían sus pretensiones y motivos. Durante el recorrido, al pasar frente a la maderería de los norteamericanos, William Metcalp los recibió con una manguera con

la cual empapó obreros, bandera y cartelón. Los mineros indignados insultaron y agredieron con piedras a los norteamericanos, quiénes respondieron con armas de fuego, habiendo muertos y heridos en la trifulca.

Los mineros continuaron el desfile confiando en que las autoridades mexicanas hicieran justicia, mas al llegar al Palacio Municipal, las propias autoridades en las cuales ellos habían fincado sus esperanzas, también los agredieron, quedando seis mineros tendidos en el camino. Posteriormente hubo una sublevación de mineros, la que fue reprimida por el gobernador de Sonora, auxiliado por una tropa de Rangers de Arizona.

b) RIO BLANCO.

Otro movimiento huelguístico con gran repercusión nacional, fue la huelga de Río Blanco. En esta ocasión el origen del problema fue un laudo emitido por el presidente Porfirio Díaz, mismo que se transcribe en el capítulo siguiente, el cual se puede considerar que era beneficioso para los trabajadores, dados los tiempos que corrían, ya que se consignaban compromisos concretos por parte de los empresarios, con el gobierno mexicano, que representaban una mejora importante en las condiciones de trabajo. Esta huelga, al igual que la de Cananea arrojó un saldo sangriento y sirvió como catalizador de la problemática social que eventualmente dio origen a la Revolución Mexicana, algunos años después.

3.- FASES EVOLUTIVAS DEL DERECHO DE HUELGA.

El Dr. Mario de la Cueva nos señala que la huelga evolucionó de la siguiente manera:

1.- La era de la prohibición: La huelga era considerada como un delito. Era perseguido y penalizado cualquier brote de este estilo;

2.- La era de la tolerancia: Se caracteriza por décadas de respeto a la simple libertad de reunión, lo cual redundaba en que las coaliciones y las huelgas ya no eran delitos, sin que ello implicara que dichas instituciones estuvieran reglamentadas. La falta de reglamentación significaba que dichos movimientos ya no eran más delitos, pero eran tratados como contratos civiles, lo cual implicaba que un empresario podía rescindir un contrato de trabajo por incumplimiento; y

3.- La era de la reglamentación: Se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo, en su legislación ordinaria. Algunos siguieron como directriz de la reglamentación la vertiente del derecho social, otros continuando con la base fundamental de los derechos del hombre.

Originalmente la huelga fue concebida como el derecho a no trabajar, siendo que para los defensores de la institución este contenido negativo era algo vacío por carecer de el elemento de presión al empresario. Más tarde, el jurista francés Berger sostuvo que la huelga era el derecho a suspender el trabajo y es con este fundamento como pasó a reglamentarse en diversos países, el nuestro incluido, a rango constitucional.

Hay autores, como Trueba Urbina, citado por Porrás y López, que nos señalan que "la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico".²⁷ El hecho de que los doctrinarios del derecho se tomen la molestia de hacer el distingo entre huelga y venganza primitiva nos dice que en el fondo, aún para ellos, pueden haber elementos de similitud que merezcan precisar las diferencias a los neófitos.

La concepción del autor Ross Gámez, de alguna manera puede ser una luz que oriente una adecuada reglamentación de la institución. El dice: "Que tanto patronos como trabajadores comprendan la bondad de la institución, la que puede ser muy poderosa y de gran peligrosidad para destruir si es mal empleada, también puede ser un instrumento y factor de equilibrio en función

²⁷. PORRAS Y LOPEZ, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*.
Página 323.

de la conservación de la fuente de labores. Que la función para la que fue constitucionalmente destinada, cumpla realmente su cometido y que el procedimiento conciliatorio que es esencial en ese derecho, sirva para el acercamiento y entendimiento de las clases productivas, antes que para provocar el rencor y alimentar los odios que irremediablemente llevan a su destrucción. Solamente de esa manera, podemos concebir la huelga como un derecho positivo y una institución permanente jurídica y social dentro de nuestra vigente legislación mexicana.²⁸

²⁸. ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Página 633.

IV.- ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE HUELGA.

1.- REDACCION ACTUAL DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN LO RELATIVO AL DERECHO DE HUELGA.

La huelga entró en nuestro régimen legal con la Constitución de 1917, que la reglamentó en su artículo 123, particularmente en sus fracciones XVII y XVIII. Dichas fracciones señalan a la letra lo siguiente:

"ARTICULO 123.-...

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros;

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los

establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;..."²⁹

"El artículo 123 integra el título sexto de la Constitución, denominado 'Del Trabajo y la Previsión Social'. Contiene los principios básicos que rigen sobre todo contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación."³⁰

A reserva de que adelante se hable de las reformas que ha sufrido el precepto en cuestión, en lo que respecta a la reglamentación específica de la huelga, cabe aquí hacer mención de que, en 1960, se adicionó el artículo 123 con un apartado "B", mismo que rige las relaciones laborales del Estado con sus

²⁹. CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION. *Derechos del Pueblo Mexicano, Mexico a Través de Sus Constituciones*. Artículo 123. Página. 123-5.

³⁰. *Ibid.* Página. 123-9.

trabajadores. Dicho apartado contiene disposiciones diferentes a las contenidas en el apartado "A", por lo que toca al derecho de huelga. En este caso los principios rectores son notablemente distintos a los del apartado "A", por la naturaleza e importancia del patrón, el Estado, y lo necesario que es que su labor no se detenga, además de la presunción de que al no perseguirse fines económicos, la situación debe ser diferente.

La fracción X del apartado "B", relativa al derecho de huelga, reza como sigue:

"ARTICULO 123.- ...

B. ...

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra; ..."³¹

"La separación clara y precisa, que el artículo 123 hace de las normas aplicables al trabajador en general y aquellas otras que rigen específica y exclusivamente para los trabajadores del

³¹. CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION. Op. Cit. Página. 123-8.

Estado, se basa en la diversa naturaleza de la relación laboral que se establece en uno y otro casos, y es demostrativa de que, por determinación constitucional, no es posible asimilar al sector de los trabajadores en general, a aquellos que prestan sus servicios a los poderes de la Unión."³²

³². CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION. Op. Cit. Página. 123-9.

**2.- REFORMAS CONSTITUCIONALES A LA REGLAMENTACION
DEL DERECHO DE HUELGA.**

Además de la creación de la huelga para los trabajadores al servicio del Estado, en 1960, la reglamentación de la huelga ha sufrido, a nivel constitucional, tan sólo un cambio más a través de los años.

En 1938, se reformó la fracción XVIII, concediendo el derecho de huelga a los trabajadores de los establecimientos fabriles militares del Gobierno.

En efecto, la primitiva redacción de la fracción XVIII, del artículo 123, señalaba lo siguiente:

"ARTICULO 123.- ...

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la junta de conciliación y arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere

actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional; ..."33

Dicha reforma obedeció a que el Ejecutivo de la Unión había enviado a las Cámaras un proyecto de estatuto jurídico para regir a los trabajadores al servicio del Estado, en el cual se contemplaba, bajo determinadas condiciones, la existencia del derecho de huelga. En tal tenor y por consistencia jurídica se hacía necesaria la reforma constitucional, pues de otra forma el precepto sería incongruente con la propuesta que posteriormente se convirtió en el Estatuto de Los Trabajadores al Servicio del Estado. Se estimó que al ser los obreros de las fábricas militares servidores del Estado, la limitante constitucional era ociosa, por la existencia del Estatuto.

No sin amplias e interesantes discusiones se aprobó la propuesta enviada por el Ejecutivo, suprimiéndose así, para efectos de huelga, la equiparación de los obreros al Ejército Nacional y concediéndoseles, en consecuencia, el derecho de huelga. La reforma

³³. CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION. Op. Cit. Página 123-27.

aprobada se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1938.

A pesar de que el derecho de huelga ha sido uno de los derechos más controvertidos en nuestra historia constitucional, como fácilmente se puede apreciar de la lectura de las discusiones en las Cámaras, tanto para la promulgación del precepto original como de sus reformas, sólo ha sufrido estas dos modificaciones en cuanto su contenido original, en la Constitución de 1917, ambas tendientes a una más adecuada regulación de la huelga para los empleados públicos.

El 21 de septiembre de 1965, un grupo de diputados del Partido Revolucionario Institucional, presentó un proyecto de reforma constitucional, que no prosperó, pretendiendo que la redacción de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional fuera la siguiente:

"PROPUESTA DE REDACCION DE LA FRACCION XVIII, DEL ARTICULO 123:

XVIII. La huelga procede cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital y, en los demás casos que la ley los establezca. Son causas de desequilibrio entre otras: la negativa del patrón a celebrar, revisar o cumplir el

contrato colectivo de trabajo; el aumento del costo de la vida después de que sean fijados los salarios mínimos; dejar de pagar el salario y de no hacerlo con la oportunidad debida; el incumplimiento parcial o total de la empresa, del reparto de utilidades que corresponda a los trabajadores; la separación de uno o más directivos sindicales hasta en tanto no haya causado estado el laudo que lo autorice."³⁴

En este caso, algunos legisladores del partido oficial, intentaron tipificar las causas de desequilibrio entre los factores de la producción, sin que sus propuestas tuvieran eco constitucional, aunque algunas de ellas posteriormente las encontramos en la Ley Federal del Trabajo.

³⁴. CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION. Op. Cit. Página 123-137.

3.- PRINCIPALES ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES E HISTORICOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Los principales antecedentes históricos del derecho de huelga van orientados a una paulatina reglamentación de la libertad de trabajo, con su correlativa libertad de no trabajar. Sin embargo, la huelga fue vista como un acto antisocial y, por ende, no reglamentada sino más bien prohibida. Se pueden citar ejemplos desde tiempos de la Colonia donde de alguna forma se impide el forzar a alguien a trabajar, pero son escasos los casos donde se tolere el hecho de que un grupo de trabajadores suspenda las labores de un centro de trabajo, buscando obtener algún beneficio.

a) LAUDO DEL 4 DE ENERO DE 1907.

Tradicionalmente se han considerado como antecedentes importantes del derecho de huelga los movimientos de Cananea y Rio Blanco. A continuación se transcribe el laudo dictado, el 4 de enero de 1907, por el Presidente Porfirio Díaz, en relación a los problemas laborales de los trabajadores textiles en varios estados de la República:

"ARTICULO PRIMERO. El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas, en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro y

Tlaxcala, y en el Distrito Federal; y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse, o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, y a las costumbres establecidas.

"ARTICULO SEGUNDO. Los industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los representantes que se hallan en esta capital, ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con objeto de uniformar las tarifas de todas las fábricas, sobre las bases siguientes:

" I. Los obreros que trabajen en las máquinas de preparación de hilados o tejidos, en una fábrica, recibirán sueldos iguales a los que perciben los trabajadores de su clase, en las demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas.

" II. Los demás trabajadores de las fábricas, no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los maestros, cabos, etc., serán pagados según los convenios que celebren con los administradores respectivos.

" III. La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción I se hará sobre la base de aceptar para cada región el promedio de las tarifas más altas que en ella rijan para productos de igual clase.

" IV. Se establecerá el sistema de pagar primas, a juicio del administrador, a los obreros que produzcan más y mejor de lo que normalmente hacen sus compañeros.

" V. Los industriales ofrecen al señor Presidente realizar la reforma a que se refiere esta cláusula, lo más pronto posible.

"ARTICULO TERCERO. Se establecerá en las fábricas el sistema de dar a cada obrero una libreta, con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los datos que se consideren necesarios, respecto de la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario.

"Las anotaciones que el administrador haga en la libreta, las hará constar en un registro, y pondrá el mayor cuidado en que sean enteramente imparciales y verdaderas.

"Cuando un obrero pierda su libreta, se le dará otra a su costa, en la inteligencia que el valor de ella no excederá de cincuenta centavos.

"Los obreros, cuando ingresen en una fábrica, tendrán la obligación de presentar su libreta al administrador, y éste deberá firmar la libreta al aceptar al obrero y cuando el último haya de separarse de la fábrica.

"ARTICULO CUARTO. Ofrecen los señores industriales al señor Presidente de la República, ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas, para introducir en ellos las reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para garantizar los intereses y la buena marcha de los establecimientos, como para mejorar, hasta donde sea posible, la situación de los obreros. Especialmente introducirán las mejoras siguientes:

" I. Las multas que se establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y por otras que se expresarán en los reglamentos, se destinarán íntegras a un fondo para auxiliar a las viudas y huérfanos de los obreros.

" II. No se harán descuentos a los obreros para pago de médicos, para fiestas religiosas o profanas, ni para

otros fines. Cada fábrica pagará un médico por iguala para que lo ocupen los obreros que lo deseen.

" III. Solamente se cobrarán a los obreros las lanzaderas, canillas y otros materiales de las fábricas que se destruyan por su culpa; pero no los que se rompan o concluyan por el uso a que están destinados. Esto se determinará por el administrador tomando en consideración los informes de los maestros.

" IV. Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las personas que estimen convenientes, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos que sean necesarios para la conservación del orden, de la moral y de la higiene, y la manera de hacerlos cumplir.

" V. Cuando un obrero sea separado de una fábrica por causa que no constituya delito o falta de los que castigan las leyes o están previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrá un plazo de seis días para desocupar la casa que esté ocupando, contándose ese plazo desde que se pague su raya. Cuando su separación se verifique por causa que amerite castigo impuesto por la ley, o porque en los registros de los obreros que se acostumbran a las entradas y salidas de las fábricas, se descubra que lleva armas o cerillos, o que comete

cualquiera otra de las infracciones que motivan esos registros, deberá desocupar la casa en el mismo día en que se le pague su raya.

"ARTICULO QUINTO. Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente, por escrito que firmarán ellos mismos, al administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les dé a conocer no quedaren satisfechos, podrán separarse del trabajo.

"ARTICULO SEXTO. Los industriales procurarán mejorar las escuelas que hay actualmente en las fábricas, y crearlas donde no las haya, con el fin de que los hijos de los obreros reciban educación gratuita.

"ARTICULO SEPTIMO. No se admitirán niños menores de siete años, en las fábricas para trabajar, y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres, y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental.

"Se recomendará a los gobernadores de los estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros.

"ARTICULO OCTAVO. Los obreros deberán aceptar que los jefes políticos respectivos nombren personas que se encarguen de la dirección de los periódicos que publiquen, con el objeto de que en ellos no se deslicen injurias para nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas que extravían a los mismos obreros. Estos podrán escribir en dichos periódicos , dentro de esos límites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras, y de inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.

"ARTICULO NOVENO. Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula 5a., se establece la forma de que hagan conocer sus quejas y sus solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sean justas."³⁵

³⁵. CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION. Op. Cit. Página 123-14.

Como se aprecia de su lectura, el laudo arriba transcrito resolvió una huelga, estableciendo derechos y obligaciones, tanto para los trabajadores como para los patronos. Sin embargo, los trabajadores lo estimaron injusto. Este antecedente, más tarde, motivaría una resistencia a someter ciertos conflictos laborales al arbitrio de la autoridad, lo cual se vio definitivamente reflejado a nivel constitucional y en la reglamentación subsecuente.

b) PACTO DE LA EMPACADORA.

En el Pacto de la Empacadora, de 25 de marzo de 1912, Pascual Orozco toca la problemática laboral en el punto 34, manifestando las propuestas concretas para mejorar las condiciones de trabajo. (Menos beneficiosas para los trabajadores que las contenidas en el Laudo de Díaz, arriba transcrito)

Aquí ya aparece la mención de que es necesaria la armonía del trabajo con el capital, para evitar conflictos económicos que entorpezcan el progreso industrial. No se menciona la huelga como solución; en su lugar, se sugieren medidas para evitarla mediante un incremento en la calidad de vida de los obreros.

c) DECRETO DEL PRIMERO DE AGOSTO DE 1916.

Como antecedente importante de la actitud hacia la huelga, a tan solo un año de que se promulgara nuestra Constitución, encontramos un decreto de Venustiano Carranza, contra la suspensión del trabajo en empresas destinadas a prestar servicios públicos, fechado el primer día de agosto de 1916. El decreto, en su parte conducente, señala lo siguiente:

" Que...la suspensión del trabajo se convierte en (medio) ilícito desde el momento que se emplea no sólo para servir de presión sobre el industrial, sino para perjudicar directa e indirectamente a la sociedad...Que la conducta del sindicato obrero es, en el presente caso tanto más antipatriótica y por tanto más criminal, cuanto que está determinada por las maniobras de los enemigos del gobierno...Que en vista de eso, hay que dictar sin demora las medidas que la situación reclama, ya que además de ser intolerable que la población del Distrito Federal siga careciendo de agua, luz y transportes y de que sigan paralizando todos los servicios públicos...

ARTICULO 10. Se castigará con la pena de muerte...

"PRIMERO. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios

públicos o la propague; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

"SEGUNDO. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquiera otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en la persona o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen de propiedad particular.

"TERCERO. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestan los

operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo..."³⁶

Con la pena máxima se castigaba a los huelguistas, si su movimiento incidía sobre los servicios públicos. El reflejo de tal situación, en la Constitución de 1917, fue que los empleados públicos tenían restringido su derecho de huelga, en particular los empleados de las fábricas de armas y explosivos.

d) PROMULGACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El Congreso Constituyente, de 1916, debatió ampliamente sobre la huelga. Se dijo en la 40a. sesión ordinaria, celebrada el 13 de enero de 1917, que "uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho de los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia"³⁷

En tal tenor, la propuesta para la fracción XVIII del Artículo 123 constitucional, fue la siguiente:

³⁶. CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION. Op. Cit. Página. 123-17.

³⁷. Ibid. Página. 123-20.

" XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio dar aviso, con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo."³⁸

En la 57a. sesión ordinaria, celebrada el 23 de enero de 1917, se presentó un dictamen, modificando la propuesta anterior, en el sentido de que debía de hablarse de factores de la producción, en lugar de capital y trabajo. Asimismo, se mencionó la necesidad de establecer supuestos en los cuales pudiera considerarse la huelga como ilícita.

El texto propuesto, para la fracción XVIII, fue el siguiente:

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y

³⁸. CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION. Op. Cit. Página 123-22.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por se asimilados al ejército nacional;"³⁹

El proyecto fue ampliamente debatido. Se tomó particular cuidado en la discusión de precisar la situación de los huelguistas frente a los servicios del Estado y los servicios militares. Se entendió que un movimiento como la huelga no podía ser llevado a cabo de forma indiscriminada, pues podía llegar a afectar la propia seguridad de la nación. También se entendió que imponer penas de muerte a los huelguistas era definitivamente un acto de barbarie desproporcionada.

Los debates que se dieron en relación a esta fracción son en extremo interesantes y ocupan varia hojas en los anales de nuestra Constitución. Baste decir que partiendo de la aceptación de la huelga como derecho constitucional, aun se recorrió un tramo largo

³⁹. CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION. Op. Cit. Página 123-27.

en la discusión sobre su contenido. No obstante lo anterior, la fracción se aprobó en los términos que arriba constan.

V.- LA HUELGA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

1.- GENERALIDADES.

Como ya se vio, la forma en que está estructurado el artículo 123 de nuestra Carta Magna, nos muestra que el Constituyente consideró oportuno distinguir entre dos tipos de patrones, los particulares y el Estado.

Lo anterior tal vez obedece a que se consideró de fundamental importancia que la función estatal no se viera interrumpida por el ejercicio de ciertos derechos laborales que, pese a su alta jerarquía, no pueden estar sobre el Estado mismo, ni entorpecer su función. Sin privar a los trabajadores al servicio del Estado de sus derechos laborales, es necesario regular dichos derechos de una forma que armonice con la función estatal.

En el caso del derecho de huelga, la diferencia es notable e interesante. Es, tal vez, uno de los elementos más importantes de distinción en materia de regulación laboral, estatal y privada, en nuestro país.

Por cuestiones de sistema, analizaremos en primer término, con cierto detalle, la reglamentación positiva contenida en el apartado

"A" del artículo 123 Constitucional y las disposiciones derivadas de dicho apartado, para pasar, más tarde, a hacer un breve análisis de la reglamentación relativa a los trabajadores al servicio del Estado, destacando en este caso las diferencias con la reglamentación ordinaria.

**2.- REGLAMENTACION DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL, EN LO RELATIVO A LA HUELGA.**

a) NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA.

Desde la introducción del presente trabajo se mencionó que la huelga es una forma de autotutela, es decir, una manera en que los gobernados se hacen justicia con manos propias, con la tolerancia del Estado. Esta tolerancia existe en virtud de que se estima que en las situaciones de huelga es permisible la autotutela, por los intereses que se encuentran en juego.

Jurídicamente se puede hablar de que la huelga es un Acto Jurídico de naturaleza especial. Es decir, un hecho del hombre que se realiza y tiene determinadas consecuencias preestablecidas en el ámbito del Derecho.

Sin embargo, Néstor de Buen distingue otro tipo de Actos Jurídicos, a los cuales denomina "Actos Jurídicos en sentido estricto, que son manifestaciones de voluntad dirigidas a la producción de efectos materiales, a los que la ley atribuye consecuencias jurídicas."⁴⁰ El mencionado autor coloca a la huelga dentro de la mencionada clasificación.

⁴⁰. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Tomo II. Página 851.

Por otra parte, el autor arriba citado nos señala que hay que distinguir entre la huelga y el derecho de huelga.

Sobre la huelga estallada, Néstor de Buen no tiene duda de que se trata de un Acto Jurídico en sentido estricto. Pero en relación al derecho al ejercicio de la huelga, se inclina por sostener que es un derecho complejo y condicionado, con lo que no aporta mayor solución al problema, que por otra parte se antoja hipotético, ya que sin huelgas estalladas de poco sirve conocer su naturaleza jurídica.

Por otra parte, Mario de la Cueva considera que la huelga es "un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva."⁴¹ A diferencia con Néstor de Buen, Mario de la Cueva precisa que tipo de derecho es la huelga, estableciendo su carácter instrumental para la obtención de determinadas prestaciones.

En cuanto a la clasificación de Acto Jurídico, mencionada por De Buen, De la Cueva no difiere en gran medida del concepto. El nos dice: "La huelga típico plenamente como Acto Jurídico: una manifestación exterior de la voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar

⁴¹. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. Página 591.

al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios".⁴²

Tratando de resumir las opiniones de los dos autores arriba citados, se puede decir que la huelga es un Acto Jurídico Especial, de naturaleza laboral y adjetiva.

b) CONCEPTO DE HUELGA.

El concepto de huelga lo encontramos en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, vigente desde el año de 1970. (El precepto no sufrió cambios con las grandes reformas de 1980.) El precepto señala literalmente:

"ARTICULO. 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

La ley laboral vigente en 1931, en su artículo 259, establecía lo siguiente:

"ARTICULO. 229. Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores."

⁴². DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II, Página 593.

De la comparación del precepto arriba transcrito con el vigente, encontramos diferencias en el concepto.

La primera de ellas es la supresión del término "legal", que la Ley de 1931 contemplaba como calificativo indispensable para que una huelga lo fuera conforme a derecho, por lo que a la suspensión del trabajo se refería. Pueden existir dos posibles argumentos que expliquen la supresión del calificativo: el legislador pudo considerar la inserción del término "legal" redundante o, en su defecto, estimó que la suspensión del trabajo, antes que ser legal, debía ser alega, ilegal, paralega, supralegal o cualquier otro término que sirva para colocar a una figura jurídica por encima del Derecho mismo.

El calificativo de "legal" al que nos hemos venido refiriendo, tiene su historia. En un comienzo, en 1931, al promulgarse la Ley Federal del Trabajo, el precepto que lo contuvo, el artículo 259, estuvo redactado en términos muy similares a los ahora vigentes en el artículo 440. Sin embargo, una serie de huelgas absurdas que asoló al país, a finales de la década de los treinta e inicio de los años cuarenta, motivó que se revisara el precepto, introduciéndose el calificativo de "legal", mediante una reforma que sufrió la Ley Federal del Trabajo, en 1941.

La consecuencia de la reforma no se dejó esperar, el número de huelgas estalladas decreció de forma notable, al exigirse que se ajustaran a derecho.

Lamentablemente, el legislador encargado de la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ignoró el antecedente, ya por desconocimiento, ya por creer en la madurez cívica de nuestra clase obrera, y decidió volver a la primera redacción del artículo, que tantos problemas había causado, treinta años atrás, por su imprecisión. De forma tácita se dejó en el aire la posibilidad de que, como antaño, se realicen suspensiones de trabajo que no sean "legales".

El precepto, gracias a los esfuerzos de la clase obrera, que seguramente propugnó por la reforma, recobró su inutilidad primitiva.

El artículo 440, que ahora analizamos, sufrió de su forma primitiva a la actual otra modificación que adquiere importancia según la interpretación que se le de: En su redacción primitiva señalaba que la huelga se daría como resultado de una coalición; actualmente nos señala que la huelga se llevará a cabo por una coalición.

En el primer supuesto es lógico pensar que para que hubiera huelga sería necesario, en antes que nada, acreditar la coalición,

y, después, que ésta fuera dirigida a la huelga, es decir, una coalición cuyo objetivo principal fuera la huelga. El concepto de resultado va tan ligado al de coalición que es fácil interpretar la especificidad, en su naturaleza, de la coalición para efectos huelguísticos.

Con la reforma del precepto el problema se reduce, ya que en este caso lo importante es considerar a la coalición como sujeto activo del derecho de huelga, sin entrar en disertaciones sobre su origen y sus fines. La sola existencia de la coalición da legitimidad, siempre que se cumplan con otros supuestos que señala la Ley, como la mayoría, por mencionar alguno.

c) ELEMENTOS DEL DERECHO DE HUELGA.

Por lo que respecta al concepto actual, analizaremos brevemente sus elementos:

a) La huelga es la suspensión del trabajo. Esto implica que a causa de la huelga cesan las labores en un centro de trabajo. Por cesar se entiende que nadie, salvo algunas excepciones que señala la propia Ley, trabaja. Si alguien desea trabajar y se encuentra dentro de la minoría de los trabajadores, o es trabajador de confianza, su opinión y sus derechos no tienen la menor importancia.

b) La suspensión del trabajo ha de ser temporal. Temporal es algo limitado en el tiempo, no definitivo. Es encomiable que el legislador se preocupe en que la huelga tenga límites temporales, desafortunadamente olvido establecer parámetros. Así tenemos que una huelga que dure sólo 26 años cumple plenamente con el requisito de temporalidad.

El olvido es terrible, ya que se crea la posibilidad de que existan huelgas prácticamente indefinidas, lo cual es nocivo para la empresa, ya que día con día se deteriora, y para los trabajadores, ya que no pueden trabajar y mientras más transcurre el tiempo más se daña la empresa, y menos posibilidades van teniendo en el futuro de volver a sus trabajos.

Aún teniendo la razón los trabajadores, en el caso de las huelgas justificadas, las huelgas largas los dañan más de lo que eventualmente pueden llegar a beneficiarlos.

Evidentemente, la temporalidad debe referirse a la intención de los huelguistas, pues de otra suerte, si pretendieran una huelga permanente lo que estarían buscando sería la terminación, no la suspensión, de las relaciones de trabajo. Para terminar las relaciones de trabajo hay otros procedimientos diferentes a los de la huelga y en modo alguno implican la desaparición de la fuente de empleo. Si se concede que la temporalidad se refiere a la

intención, sería prudente que dicha intención fuera manifiesta, para que las partes en el conflicto supieran a qué atenerse.

b) Llevada a cabo por una coalición de trabajadores. La huelga actualmente se concibe como un derecho colectivo. Sólo las coaliciones, temporales o permanentes, tienen derecho a su ejercicio.

Al hablar de coaliciones permanentes, nos referimos a sindicatos, que utilizan la huelga como instrumento para lograr sus conquistas. En algunas causales de huelga nos encontramos con que los sindicatos legalmente constituidos son las únicas coaliciones con derecho a promover la huelga, como en el caso de exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, o de emplazar a huelga por el incumplimiento del mencionado contrato.

El trabajador, individualmente considerado, no tendrá derecho al ejercicio de la huelga; es necesaria su coalición con otros trabajadores para tener legitimidad activa para emplazar a huelga. Aunque lo anterior no implica, desde luego, que los trabajadores que no pertenezcan a un sindicato carezcan del derecho a la huelga, pues la ley sólo precisa que debe tratarse de una coalición de trabajadores, temporal o permanente.

**3.- REQUISITOS DE EXISTENCIA ESTABLECIDOS POR
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Toda huelga debe reunir ciertos requisitos formales y materiales para ser procedente.

Como requisitos de fondo o materiales, encontramos los siguientes:

a) EL OBJETO.

La fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, nos señala que la huelga será lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

El Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentando el precepto Constitucional arriba mencionado, establece lo siguiente:

" ARTICULO. 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

"III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título VII;

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

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

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

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

Según la opinión generalizada de la doctrina y el criterio de las autoridades laborales, el objeto de la huelga no debe de

probarse al momento del emplazamiento, sino simplemente enunciarse o precisarse en el escrito de emplazamiento.

El único caso, en el procedimiento de huelga, en que las autoridades analizan la procedencia del objeto, se da cuando los trabajadores deciden someter el asunto su arbitraje, mismo que es forzoso para los patrones y potestativo para los trabajadores, y ello, sólo puede darse después del estallamiento.

Por las características de nuestro entorno laboral, es excepcional que se sometan al arbitraje los procedimientos de huelga.

Todo lo anterior sólo es muestra de que en nuestro país un gran número de huelgas estallan, podríamos hablar de la mayoría, sin que se haga un análisis sobre la existencia del objeto de la misma.

La legislación señala que la huelga debe necesariamente tener cierto objeto para estallar; sin embargo, no establece los procedimientos o los medios de que disponen las partes interesadas para verificar la efectiva existencia de los objetos señalados, antes de que se lleve a cabo el estallamiento. Aún después de dicho estallamiento, los procedimientos de verificación son reducidos.

Es claro que el legislador incurrió en deficiencias en la reglamentación del precepto Constitucional, lo cual hace nugatoria la garantía de procedencia de la huelga, consagrada en el artículo 123 de la Constitución, ya que es materialmente imposible demostrar si la huelga cumple con el imperativo constitucional de buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Quiénes juzgan y sentencian sobre la existencia del desequilibrio entre los factores de la producción, son exclusivamente las coaliciones de los trabajadores. El Estado, como representante de la sociedad, y la empresa afectada son impotentes para demostrar que tal desequilibrio no existe. En materia de huelga, el desequilibrio de los factores de la producción se demuestra con el dicho de la coalición emplazante, siempre y cuando tenga el cuidado de mencionar alguna de las hipótesis del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

No deja de ser interesante el ver cómo nuestro legislador llegó a la conclusión de que la fracción XVIII, del artículo 123 Constitucional, significaba la celebración de contratos colectivos o de contratos ley, convirtiendo al contrato, por definición un acuerdo de voluntades, en un acto forzoso; también interpretó que este artículo significaba apoyar una huelga, en la cual la empresa afectada no tiene nada que ver; o ver por el cumplimiento de disposiciones legales en materia de reparto de utilidades, cuando existen autoridades establecidas para vigilar dichas situaciones.

En el afán enunciativo, se incluyeron conceptos absurdos, dejando fuera situaciones generales de desequilibrio real, que tal vez fueron la intención del constituyente y que si se hubiera hecho un análisis serio, se hubieran detectado y reglamentado.

La laxitud en la redacción de la fracción primera del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, hace inútiles las demás fracciones de dicho artículo, ya que basta señalar dicha fracción en el escrito de emplazamiento, como causal de huelga, para que dicho escrito cumpla con las formalidades previstas en la ley y la huelga pueda estallarse, por lo que a ese requisito respecta.

Como muestra del absurdo, un botón. No existe precepto más nocivo que la fracción sexta del mencionado precepto, que permite las llamadas huelgas de apoyo. La situación es que se afecta a la minoría de los trabajadores, a la empresa y a la sociedad, con el exclusivo objeto de lograr resolver, a través de la presión y el chantaje social, el problema laboral existente en otro centro de trabajo, del todo ajeno al afectado por la huelga de apoyo. Sin razón, culpa y tal vez conocimiento, se afecta el trabajo de unas personas inocentes, tanto patronos como trabajadores. Es injusticia e inequidad consagradas en la Ley.

La huelga es un instrumento que da la Ley para que ciertos trabajadores resuelvan sus problemas con sus patronos. Hacerlo

extensivo a otros patrones y trabajadores es contrario al espíritu de libertades y seguridad jurídica consagrados en nuestra Constitución.

b) LA MAYORIA.

Para que una huelga sea existente, es menester que la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo estén de acuerdo con ella. Aún cuando la Ley no precisa qué tipo de mayoría se requiere, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que debe entenderse la mayoría absoluta; es decir, la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo con derecho a contar. En caso de empate no hay mayoría, por lo tanto, una huelga estallada bajo tal supuesto sería inexistente.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, vigente en la actualidad, establece las bases y la mecánica que debe adoptarse para el recuento de los trabajadores, destacando el concepto de quiénes son aquellos que tienen derecho a votar en el recuento.

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

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

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

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

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

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

Sobre el particular, se transcribe el acertado comentario del Lic. Juan B. Climent Beltrán, en relación al precepto arriba transcrito:

"Una vez cubierto el requisito del objeto, el recuento es la prueba determinante para la existencia legal de la huelga; entendiéndose que incumbe proponerlo a la empresa o establecimiento afectados por la huelga, si se invoca como causa de inexistencia

la falta de mayoría obrera, a que se refiere la fracción II del artículo 451.

"El problema del cómputo de los votos ha sido muy controvertido por las diversas interpretaciones sustentadas.

"Mario de la Cueva, analiza sus aspectos fundamentales, que cabe referir al actual artículo 931. En cuanto a la fracción II, señala estos principios:

"a) La mayoría de los trabajadores, en el caso de que el emplazamiento afecte a uno o varios establecimientos, se circunscribe a los emplazados, pero si se emplaza en forma general a la empresa, la mayoría habrá que computarse sobre la totalidad de la misma, aunque en alguno de los establecimientos no se obtenga.

"b) Se trata de la mayoría de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento, por lo que sólo podrán votar quiénes tengan esa relación de trabajo, y en caso de ser objetados deberán acreditarla para la validez de su voto.

"c) Únicamente se computarán los votos de los trabajadores de la empresa que concurren al recuento, sin que se tomen en cuenta las abstenciones, ya que de otro modo restringirían en favor de la empresa el derecho de huelga.

"Acerca de la fracción III, el cómputo de los votos de los trabajadores despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento se justifica, pues si se les privase de ese derecho, quedaría al arbitrio de la empresa el decidir la mayoría con sólo despedir unos días antes de la fecha del recuento al número de trabajadores que le conviniese. Por la misma razón, se explica que no se computen los votos de los que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de dicho escrito, porque obviamente estarían seleccionados por la empresa. Surge la duda sobre aquellos trabajadores que hubieran sido propuestos por el sindicato en sustitución de aquellos a quienes se aplicase la cláusula de exclusión, donde Mario de la Cueva estima que se trata de una laguna de la Ley, inclinándose por su derecho al recuento, por estimar que su ingreso a la empresa fue legal y que si se le niega el derecho a votar se favorecería a la misma.

"Creemos que es discutible esa opinión, porque la disposición es clara en el sentido de excluir los votos de los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento, y si se encuentran en ese caso los propuestos por el sindicato, no es admisible la excepción, ya que como toda excepción debería ser expresa, y además podría ocurrir que paradójicamente esos votos fuesen favorables a la empresa y entonces el sindicato tendría la opción de invalidarlos; con la

salvedad de que si esos trabajadores han sido propuestos por el sindicato con anterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento, y por causas imputables a la empresa ingresan en el servicio de la misma después de esa fecha, entonces sí deben tener derecho a recontar porque de otro modo quedaría al arbitrio de la empresa eliminar tales votos.

"Respecto a la exclusión de los votos de los trabajadores de confianza, a que se refiere la fracción IV, tiene una notoria justificación en virtud de que el artículo 183 dispone que no podrán formar parte de los sindicatos de los trabajadores de base, o sea que son ajenos al interés profesional que representa el sindicato emplazante, por lo que se les considera adscritos al interés patronal en esa confrontación que entraña el conflicto de huelga, y por ello, ese precepto los excluye del recuento, ya que según la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, en su apartado XVII, 'los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.'

"Por esa misma razón, los trabajadores de confianza carecen de legitimación para emplazar a huelga, en virtud de que al no poder participar en el recuento están imposibilitados para integrar la mayoría obrera, según ejecutoria del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (Amparo en revisión 207/76. Informe 1977. Tercera Parte. p. 279).

"Acercas del cómputo de los votos de los trabajadores eventuales, hay que hacer notar que aunque los mismos estaban excluidos del recuento durante la vigencia de la Ley de 1931, por considerar que eran ajenos a la vida de la empresa, sin embargo, a partir de la Ley de 1970 se protege la situación de aquellos trabajadores que aunque denominados 'transitorios' prestan servicios a la empresa habitualmente, aunque de manera intermitente, a los que se refiere el artículo 156, por lo que, de conformidad con el criterio de Mario de la Cueva, tienen derecho a recontar. En nuestro concepto, cabe la excepción de aquellos trabajadores eventuales contratados para servicios extraños a las actividades propias de la empresa, por ejemplo, los ocupados para reparación de maquinaria, instalaciones, etc., donde no se da esa habitualidad en el servicio y por tanto no deben recontar porque propiciaría la decisión de una huelga por trabajadores ajenos a la vida de la empresa.

"Respecto a la fracción V, debe tomarse en cuenta que dicho precepto previene que las objeciones a los votos de los trabajadores que concurran al recuento hay que hacerlas en el acto mismo de la diligencia.

"Además, no basta con hacer objeciones genéricas, sino que deben individualizarse los trabajadores cuyo voto es objetado y

especificarse los motivos, pues de otro modo es improcedente señalar la audiencia de pruebas relativas a tales objeciones."⁴³

En un asunto de interés para todos los trabajadores de un centro de trabajo, no se contempla una solución al problema que representa el hecho de que se coaccione a los trabajadores que no estén de acuerdo con el movimiento de huelga, para que no acudan al recuento. En un asunto con la trascendencia de un movimiento huelguístico, no es conveniente suponer el consentimiento tácito de los no asistentes al recuento con el resultado del mismo, ni descontarlos del total de los trabajadores, para efectos de determinar si los votantes fueron efectivamente la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo y no sólo la mayoría de los asistentes.

El sistema de la Ley es adecuado para evitar que cuente una voluntad distinta a la del trabajador en relación con su consentimiento de ir a la huelga; sin embargo, adolece de deficiencias en lo que al requisito de mayoría respecta.

Por otra parte, la Ley presupone que los trabajadores de confianza usualmente son minoría y por lo tanto no deben de influir en una decisión que eventualmente puede representar beneficios para la mayoría. Sin embargo, se dan casos de empresas donde la mayoría

⁴³. CLIMENT BELTRAN, Juan. Op. Cit. Página. 529.

está constituida precisamente por trabajadores de confianza por lo que se estima que esta situación debe de estar prevista en la Ley, para que precisamente la mayoría sea la que determine emplazar a huelga, sin importar la categoría del trabajador. Se deben establecer mecanismos que eviten la discriminación de los trabajadores de confianza, al fin y al cabo también trabajadores, en asuntos de la magnitud del que nos ocupa.

En apoyo a lo anterior, tenemos lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo noveno, que a la letra dice:

"ARTICULO 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro y fuera de la empresa o establecimiento".

De lo anterior, se desprende que muchos "trabajadores de confianza" están en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, como puede ser el caso de una secretaria, de una cajera o de un velador.

La huelga es un asunto que compete a todos los trabajadores. La Ley debe velar para que, en la medida de lo humanamente posible, se tome el parecer de todos ellos, antes de dar un paso tan drástico, como lo es el estallar o conservar un estado de huelga.

4.- REQUISITOS DE LEGALIDAD DE LA HUELGA.

Para que una huelga sea existente, no basta que se presenten los requisitos esenciales, sino que también es necesario que concurren determinados requisitos formales, sin los cuales la huelga se estima inexistente:

Sobre el particular, el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"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 él se formularán las peticiones, anunciando el propósito de ir a huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán 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 ubicados en lugar distinto al que resida la Junta, el escrito podrá presentarse 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 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;

III.- El aviso de suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado."

Los aspectos importantes en cuanto a los requisitos formales, según algunos autores, son que el escrito de emplazamiento exprese el objeto de la huelga, para conocer a su vez si cumple con los requisitos de fondo.

También reviste particular importancia, en cuanto a los requisitos formales, el señalar el término en que se suspenderán las labores, pues el no estallar la huelga en el término previsto trae como consecuencia que ésta se estime como inexistente por desacato al procedimiento.

Es necesario, en el caso de empresas con varios establecimientos, la precisión del lugar y del momento en que se debe de estallar la huelga, ya que la huelga, por la concepción que existe, no necesariamente afecta a toda la empresa, sino que puede estar dirigida a centros de labores específicos.

Para determinar el momento en que se deberá estallar una huelga, la Ley admite dos sistemas. A saber, los siguientes:

1.- El determinado en el propio pliego de peticiones. Es decir fecha y momento precisos, verbigracia, el 28 de mayo de 1991, a las 21:00 horas. Lo anterior es válido, siempre y cuando se respeten los periodos mínimos de prehuelga establecidos en la Ley.

2.- El que se determina en base a un lapso de tiempo señalado en el pliego de peticiones, al que se denomina periodo de prehuelga, mismo que correrá desde el momento en que sea notificado el patrón del emplazamiento. En tal caso tenemos que el estallamiento va supeditado a la notificación al patrón; así, si el pliego dice que la huelga tendrá un periodo de prehuelga de diez días, éstos computarán desde el momento en que el patrón sea emplazado. Es este caso también deben de respetarse los periodos mínimos de prehuelga prescritos en la Ley.

Si la huelga satisfizo los requisitos formales y materiales, entonces se considera como existente. Sólo se levantará el estado

de huelga si los huelguistas estiman satisfechas sus pretensiones, si renuncian a ellas, si superviniere alguna causal de ilicitud o si se dicta un laudo que ponga fin a la misma, en el remoto caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje.

El Estado, alegando causas de utilidad pública, no en su función jurisdiccional, puede terminar con una huelga, interviniendo u ocupando la empresa emplazada, para conservar el servicio que ésta prestaba.

5.- ETAPAS DE LA HUELGA.

A decir de Baltasar Cavazos, toda huelga atraviesa por tres periodos, que son:

- a) Periodo de Gestación;
- b) Periodo de Prehuelga; y
- c) Periodo de Huelga Estallada.

A continuación, se analizará cada una de dicha etapas.

a) PERIODO DE GESTACION.

Es donde se dan los requisitos de fondo de la huelga. Es cuando se reúne la coalición de trabajadores, con el objeto de determinar si las inquietudes que los unen pueden llegar a ser resueltas mediante una huelga; si son causales de huelga.

Una vez determinado lo anterior, se decide sobre la conveniencia de ir a la huelga, en lugar de agotar alguna otra instancia. En la gestación se ve si los que desean ir a la huelga cumplen con el requisito de ser la mayoría y si pueden encuadrar su movimiento en alguna de las causales del artículo 450 de la Ley.

En esta etapa se prepara la documentación que servirá de soporte a la huelga, formalmente hablando. Tal documentación se refiere a la existencia de la coalición, el pliego de peticiones, la personalidad del promovente, el acta donde conste la decisión de la mayoría de irse a la huelga, etc.

Es en esta etapa donde se gesta la huelga, tanto en las conciencias como en la base documental. Cuando la coalición presenta su emplazamiento, reuniendo los requisitos legales, ante la autoridad que corresponda y ésta, en cumplimiento de sus funciones, emplaza al patrón, se da inicio a la segunda de las etapas de la huelga.

La importancia implícita de una buena gestación, la encontramos en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, que reza como sigue:

"ARTICULO 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por el sindicato que no sea 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 de huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente."

En este artículo se tocan causales genéricas de improcedencia del emplazamiento, así como causales particulares, en función al motivo del emplazamiento, como las que se refieren a los sindicatos y a los contratos colectivos y ley.

El comentario interesante sobre el precepto arriba transcrito es que no se da audiencia al patrón en relación con la admisión del emplazamiento o, al menos, la Ley guarda silencio sobre el particular. Queda la resolución en manos del Presidente de la Junta, quien la dicta sin que haya necesariamente la ayuda que significa la audiencia de la empresa, que en muchos casos puede aportar su opinión y datos importantes que permitan conocer si el emplazamiento es improcedente, por no ajustarse a Derecho.

b) PERIODO DE PREHUELGA.

Es el período comprendido entre el momento del emplazamiento al patrón y el momento inmediatamente anterior al del estallamiento de la huelga.

En esta fase se desarrollan consecuencias jurídicas de gran importancia.

Si se llega al período de pre huelga, esto nos indica que la existencia de la huelga es muy probable, por lo que la Ley toma providencias, en primer lugar, para tratar de evitar el conflicto y, simultáneamente, para asegurar los derechos de las partes con disposiciones que inciden en la situación jurídico patrimonial de la empresa.

Dentro de ella es donde se establece un sistema de audiencias forzosas de conciliación entre las partes, con la intervención de las autoridades, a fin de evitar el conflicto.

Entendemos que las audiencias de conciliación son forzosas, particularmente para la coalición emplazante, ya que de no acudir a ellas perdería cualquier derecho derivado del emplazamiento. Sin embargo, cabe aquí aclarar que, a pesar de lo anterior, la conciliación no es de ninguna manera forzosa. Sobre este punto, encontramos la reglamentación correspondiente en los artículos 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo.

"ARTICULO 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta

audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sólo vez."

"ARTICULO 927. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores;

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

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella."

La importancia de la audiencia de conciliación se ve reflejada en lo preceptuado por la fracción II, ya que al no correr el término para suspender las labores, la huelga no podrá estallar, lo cual implica un desistimiento tácito del emplazamiento.

En este caso cabe también destacar que las autoridades del trabajo ejercen, salvo de algún modo en lo dispuesto por la fracción primera, exclusivamente funciones administrativas de conciliación y no funciones jurisdiccionales, para las cuales estimo están debidamente preparadas.

En el ámbito procesal, el inicio del periodo de prehuelga coincide con un término de 48 horas con las que cuenta el patrón para dar contestación al pliego de peticiones formulado por la coalición emplazante, con las manifestaciones que a su derecho convengan. Tal supuesto esta contemplado en el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo.

"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."

Los tratadistas de nuestro derecho encuentran que la utilidad para la empresa del término de 48 horas, va en función al único

incidente previsto en el procedimiento de huelga, que es el relativo a la falta de personalidad del emplazante, contemplado en la fracción I, del artículo 927 y en la fracción IV, del artículo 928 de la Ley, el cual se puede hacer valer sólo dentro de las 48 horas siguientes al emplazamiento.

Por otra parte, la negativa del patrón a dar contestación al pliego de peticiones tiene por efecto asumir que está tácitamente rechazando las pretensiones de la coalición emplazante.

En el ámbito patrimonial, el emplazamiento tiene por efecto constituir al patrón, durante todo el período de prehuelga, en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento emplazado, con las responsabilidades inherentes a dicho cargo. Lo anterior se desprende de la lectura del artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo:

"ARTICULO 924. ...

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 responsabilidades y atribuciones inherentes al cargo."

Sobre el particular, el Lic. Climent Beltrán opina que "debe entenderse que tiene la finalidad de garantizar el derecho de

huelga a manera de medida cautelar para que el patrón no pueda disponer de los bienes de la empresa o establecimiento durante el término de prehuelga, evitándose con ello la insolvencia que eluda la responsabilidad del conflicto. Por otra parte, al estallar la huelga, deja el patrón de ser depositario de la empresa o establecimiento, ya que se limita al desempeño 'por todo el término del aviso', o sea durante la prehuelga."⁴⁴

En cuanto a la afectación de situaciones jurídicas preexistentes, tenemos como marco regulador de tal consecuencia el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo:

"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, 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 salario del trabajador;

⁴⁴. CLIMENT BELTRAN, Juan. Op. Cit. Página 513.

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

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga."

La figura contemplada en el artículo anterior, que algunos han llamado supremacía legal del derecho de huelga, ha tenido como consecuencia que más de un patrón, en apretada situación, haya recurrido a emplazamientos sucesivos con el exclusivo fin de incumplir con sus obligaciones, en un claro fraude a la ley.

Se utiliza una sagrada conquista laboral para pasar por alto todo el sistema de Derecho de nuestro país. De hecho, la redacción actual del precepto y el contexto del procedimiento de huelga,

pretenden, sin conseguirlo del todo, evitar este tipo de situaciones.

Aún hoy los empresarios, al ver un acto de ejecución inminente, pueden coludirse con los trabajadores para que exista un emplazamiento a huelga, o los que sean necesarios, para tener en suspenso actos de ejecución dictados por las autoridades competentes.

Independientemente de la afectación social que implica una huelga dentro del contexto de la producción de bienes y la prestación de servicios, aquí se ve cómo afecta directamente a terceros ajenos a la relación y conflicto.

Anteriormente prevalecía la idea de que la coalición emplazante podía, de forma unilateral, prorrogar el periodo de prehuelga. Lo anterior tenía graves consecuencias para el patrón, ya que permanecería como depositario el tiempo que quisiera la coalición emplazante, con la carga de las responsabilidades civiles y penales que se establecen en Ley para todo depositario.

En la actualidad se utiliza el criterio de que para que se dé la prórroga, debe existir la anuencia del empresario.

La coalición emplazante debió meditar cuál sería la extensión necesaria del periodo de prehuelga. Por ello, deberá ceñirse a él,

salvo que el estado de la conciliación, situación del todo imprevisible al momento de emplazar, merezca una prórroga, en aras de evitar el conflicto.

En el ámbito administrativo, "el licenciado Juan Francisco Rocha Bandala, entonces Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sustentó el criterio, adoptado por la Junta, de negar autorización a las prórrogas reiteradas, cuando desnaturalizaban la finalidad de la huelga."⁴⁵

La etapa de prehuelga es el momento para señalar el número de trabajadores que deberá continuar laborando, con el objeto de que la empresa no se vea destruída con motivo de la huelga. A este personal se le llama personal de emergencia. El artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"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 ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación

⁴⁵. CLIMENT BELTRAN, Juan. Op. Cit. Página 516.

de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes."

El personal de emergencia deberá laborar exclusivamente para la conservación de la empresa, ya que la idea es que de ninguna manera se pueda continuar con las funciones normales del centro de trabajo, pues de esa forma se vería desvirtuada la huelga.

Los anteriores son los eventos principales que se dan en la etapa de prehuelga.

Lamentamos observar que en la etapa de prehuelga las instancias de juicio que determinen sobre la validez del movimiento son mínimas. No hay una real intervención jurisdiccional que determine si los huelguistas pretenden realmente lograr el imperativo constitucional, consistente en la búsqueda del equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los intereses del trabajo con los del capital.

c) PERIODO DE HUELGA ESTALLADA.

A esta etapa también se le conoce simplemente como huelga. La mayoría de los tratadistas señalan que es en el momento de la suspensión de labores, del estallamiento de la huelga, donde se ejercita realmente el derecho de huelga. Hay quien señala que la huelga estallada es producto de un procedimiento. El tener acceso

al procedimiento implica el ejercicio del derecho de huelga, independientemente de que estalle o no.

i) ESTALLAMIENTO.

Concluido el periodo de prehuelga, esto es en el lugar y momento señalados en el pliego de peticiones, si no existió arreglo entre las partes, los trabajadores tendrán derecho a suspender las labores del centro de trabajo.

Tendrán el derecho de impedir que se realicen las funciones ordinarias del establecimiento, en tanto sus pretensiones no se vean satisfechas. En apoyo de lo anterior, tenemos lo dispuesto por el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo.

"ARTICULO 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo."

En el acto de la suspensión, los trabajadores deben de ser cuidadosos de las formas, ya que un estallamiento extemporáneo, antes o después del señalado en el pliego de peticiones, o fuera de sitio, es un incumplimiento de los requisitos formales de la huelga, lo cuál puede llegar a implicar la declaratoria de inexistencia, por ilegal.

En la práctica, es costumbre que se tengan por suspendidas las actividades con la colocación de los signos materiales de la huelga, las banderas rojinegras, así como por el establecimiento de guardias de trabajadores que velen por el cumplimiento de la suspensión del trabajo.

Es frecuente que los preparativos para la suspensión del trabajo se inicien momentos antes del estallamiento.

En cuanto a la suspensión del trabajo, encontramos que la Ley establece ciertos casos de excepción en los cuales se puede diferir dicha suspensión, por la naturaleza de los trabajos que se desempeñan.

Además de los trabajadores de emergencia, de los cuales ya se habló, la Ley contempla que en las empresas de transportes, la suspensión del trabajo de los operarios sólo podrá efectuarse una vez que el transporte de que se trate, autobús, avión, barco, ferrocarril, etc., haya llegado a su lugar de destino.

En el caso de hospitales, sanatorios, clínicas, etc, el trabajo deberá seguirse prestando, en relación a los pacientes internados, hasta que sea posible trasladarlos a otra institución para su cuidado. Desde luego, no se admitirán nuevos pacientes.

El artículo 466, que adelante se transcribe, señala los casos en que se deben de seguir desempeñando las labores.

"ARTICULO 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

II. En los hospitales, sanatorios y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento."

Las particularidades del artículo son, en primer término, que no se precisa con claridad qué se entiende por punto de destino. Sobre el particular, el Lic. Climent señala que "estimamos que como punto de destino de los vehículos en ruta, a que se refiere la fracción primera del artículo 466, debe entenderse el lugar terminal a que se dirigieron para la realización del servicio de transporte encomendado; y una vez efectuado el servicio, deben regresar sin prestar nuevo servicio de transporte de carga o pasaje, al centro de trabajo afectado por la huelga."⁴⁶

⁴⁶. CLIMENT BELTRAN, Juan. Op. Cit. Página 286.

En segundo término, lamentamos que la Ley no reglamente la prestación de servicios de emergencia en instituciones de salud que por razones de los pacientes existentes, aún estén en condiciones de prestar servicios, cuando menos de primeros auxilios. Por principios de humanidad, debería reglamentarse este supuesto.

Si los trabajadores se rehusan a prestar los servicios de emergencia o los arriba descritos, el patrón podrá contratar al personal necesario para tal efecto. En esta disposición encontramos un principio protector de la empresa, como prestadora de un servicio público y por ende, de la sociedad, dentro de la Ley Federal del Trabajo.

"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."

Una vez estallada la huelga, los trabajadores tienen la seguridad legal de que su movimiento será respetado, pues existe en la Ley Federal del Trabajo el artículo 449, que estipula lo siguiente:

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

De hecho la misma Ley Federal del Trabajo señala, en su artículo 40. fracción II, la importancia que se le da a los movimientos huelguísticos, dentro de todo el contexto de la legislación laboral, estableciendo que el atacarlos es equivalente a ofender los derechos de la sociedad.

"ARTICULO CUARTO. ...

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.⁴⁷

⁴⁷. Debe entenderse la referencia al artículo 936 de nuestra legislación actual, mismo que substituyó al artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando."

ii) CALIFICACION DE LA HUELGA.

A partir del estallamiento comienza a correr un término muy importante en materia de procedimiento de huelga. Se trata de un término de 72 horas con las que cuentan los emplazados o los terceros interesados, para solicitar la declaratoria de inexistencia de la huelga, por carecer de determinados requisitos formales o materiales.

Si la autoridad estimó que el pliego de peticiones reunía los requisitos legales y se resolvió, en su caso, sobre la legal representación de la coalición emplazante, no hay instancia que evite que la huelga estalle y que se suspendan las labores, pese a que hayan razones suficientes para considerar que la huelga es inexistente.

De acuerdo a nuestra legislación, es necesario que se cause el daño de una huelga estallada para que se analice jurídicamente la existencia del movimiento. Se estima que lo anterior es un absurdo, ya que se pretende reparar un daño en lugar de evitarlo.

La Ley, en sus artículos 444, 445 y 446, nos señala diversos calificativos en los que puede encuadrar un movimiento de huelga. Nos dice lo siguiente:

"ARTICULO 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450."

"ARTICULO 445. La huelga es ilícita:

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

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

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

Así es que dentro de nuestro derecho tenemos las huelgas existentes o inexistentes; lícitas o ilícitas; y justificadas o injustificadas. Es triste observar cómo no es necesario el calificativo de justificación para la existencia y la licitud de la huelga. La Ley reconoce la injusticia de ciertos movimientos huelguísticos y les da nombre, pero no hace nada por evitarlos.

Más penoso resulta que no se establezca un sistema adecuado para calificar la huelga con antelación a su estallamiento.

La inexistencia de la huelga no podrá ser declarada de oficio por la autoridad, sino que precisa la solicitud de la parte interesada, dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento, o en su caso, dentro de un plazo igual, contado a partir de que se presente una causal superviniente de inexistencia.

La inexistencia de la huelga se tramita en forma incidental, y el procedimiento está regulado, fundamentalmente, por los artículos que adelante se transcriben. En su parte material, tenemos los numerales 451 y 459, que son específicos en cuanto a los requisitos para suspender las labores y las causales de inexistencia.

"ARTICULO 451. Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior.

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 460⁴⁸, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente."⁴⁹

"ARTICULO 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.⁵⁰

⁴⁸. La referencia debe entenderse al artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

⁴⁹. La referencia debe entenderse al artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

⁵⁰. La referencia debe entenderse al artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

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

El procedimiento para la declaratoria de inexistencia de una huelga está regulado fundamentalmente en los artículos 929 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 929, nos indica cómo se inicia dicho procedimiento:

"ARTICULO 929. Los trabajadores y patronos de una empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, 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 solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales."

La calificación de la huelga, solicitada por los interesados tiene, según la opinión generalizada, el simple efecto declarativo de que la huelga se apegó a ciertas formalidades previstas en Ley.

Ni siquiera en esta instancia se puede llegar al fondo de la controversia, para resolverla y evitar la prolongación el conflicto. Las probanzas en tal virtud, irán encaminadas a demostrar el cumplimiento de requisitos formales; sin embargo, no se trata de probar si la huelga cumple con el imperativo constitucional de buscar el equilibrio entre los factores de la producción, y de si ese pretendido equilibrio armoniza, en lugar de destruir, intereses.

Las normas a que se sujeta el procedimiento de calificación de la huelga, son las que nos señala el artículo 930 de nuestra legislación laboral:

"ARTICULO 930. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud, se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.;

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

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción primera, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.⁵¹ Sólo en casos excepcionales, podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga;
y

⁵¹. Se refiere a la prueba del recuento de los trabajadores.

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

Como se ve, la instancia que sirve para la destrucción de un procedimiento de huelga ilegal por inexistente, se basa en principios procesales muy limitados, en demérito de los interesados en la desaparición del estado de huelga. Se contemplan plazos muy cortos y pruebas muy determinadas. Los argumentos que se pueden utilizar son, como se desprende de la lectura del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, muy escasos. Como se ve, con dichos argumentos no pueden desvirtuarse huelgas injustificadas.

Sin embargo, si dentro de limitado campo de acción con que se cuenta, las autoridades determinan que un movimiento de huelga es inexistente, las consecuencias jurídicas son importantes en cuanto a la energía con que se vela por la reactivación del trabajo. En tal tenor tenemos lo dispuesto por el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo:

"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 trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán 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."

Siguiendo un procedimiento análogo al de la declaratoria de inexistencia, se califica la licitud o ilicitud del movimiento huelguístico, en términos de lo estipulado por el artículo 933 de la Ley Federal del Trabajo:

"ARTICULO 933. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley."

En el caso de que una huelga sea declarada ilícita, las consecuencias para los huelguistas son de una gran repercusión, ya que tiene por efecto la terminación, por causas no imputables al patrón, de la relación de trabajo para todos los huelguistas, con independencia de que hayan intervenido o no en la causal de ilicitud.

En este caso, se entiende que el término de 72 horas, para hacer valer la ilicitud de una huelga, corre a partir de que se presente la causal de ilicitud, no importa el momento en que ésta suceda.

Lamentamos una vez más que la ilicitud de una huelga sea un concepto tan limitado. Con la ilicitud se protege al gobierno en caso de guerra y supuestamente a las empresas contra actos de violencia; sin embargo, en la práctica, es sumamente difícil demostrar que la mayoría de los trabajadores, y no solo un grupo de ellos, incurrió en la causal establecida por el artículo 445, fracción primera.

iii) TERMINACION DE LA HUELGA.

Una vez calificada la huelga de existente, la Ley limita las formas de terminación del conflicto. Entre éstas encontramos, de forma limitada pues esta sujeta a la potestad de los trabajadores,

la acción jurisdiccional del Estado, como medio de solución a la controversia.

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo establece las formas de terminación de la huelga, al señalar lo siguiente:

"ARTICULO 469. La huelga terminará:

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

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

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

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

Ya antes se había señalado que una huelga estallada terminaba sólo si los trabajadores lo deseaban. Lo anterior se ve confirmado

con la interpretación que a continuación se realiza del precepto arriba transcrito.

La fracción primera del artículo arriba transcrito nos dice que una de las formas de terminación de la huelga es por el acuerdo entre las partes. Lo anterior es lógico si se toma en cuenta el carácter conciliatorio de nuestro Derecho Laboral.

Como ya se vio, la Ley estipula la necesidad de que se lleven a cabo pláticas conciliatorias antes del estallamiento de la huelga. Si con motivo de estas pláticas conciliatorias o en cualquier momento posterior, se llega a un acuerdo, esto nos indica que el patrón de alguna manera cede a las pretensiones de la coalición emplazante, o que esta última se desiste.

Aquí vemos la importancia de la voluntad de ambas partes como forma de poner fin al conflicto. La Ley no dice bajo que condiciones debe de llevarse a cabo la conciliación, dándole libertad a las partes en este sentido.

La fracción segunda menciona como posible medio de terminar una huelga el allanamiento del patrón al pliego de peticiones, con la condena de pagar los salarios caídos a los trabajadores. En este supuesto vemos que la voluntad de la coalición emplazante es de gran importancia. Se acaba la huelga siempre y cuando el patrón ceda a lo que ya antes consideró inadecuado. Si hubiera estado

conforme desde el principio, no hubiera habido huelga. El allanamiento del patrón actualiza la voluntad trabajadora de dar por terminada la huelga, sólo hasta que sus pretensiones se vean satisfechas.

Las fracciones tercera y cuarta del artículo que se comenta, se pueden englobar en un solo supuesto. Se trata de que se someta el conflicto a la decisión de terceros ajenos al mismo.

En el primer caso tenemos que es potestativo, de común acuerdo por las partes, someter la resolución del conflicto a un tercero en un juicio arbitral.

En el segundo vemos que es sólo la voluntad de los trabajadores la que puede motivar que un conflicto de huelga sea conocido y resuelto, en forma de juicio, por las autoridades laborales establecidas con el objeto de impartir justicia.

Salvo lo anterior, no hay manera de que la justicia laboral resuelva las controversias derivadas de una huelga, previamente declarada existente y legal.

He aquí una particularidad de los movimientos de huelga. Se les da un marco regulador, se crea la posibilidad de afectar grandemente centros productivos, pero se le concede al Estado sólo un papel de observador. Existe una controversia determinada, que

se extiende en el tiempo, pero el Estado debe, en la gran mayoría de los casos, limitarse a contemplar como se resuelve, si es que esto sucede, en lugar de actuar enérgicamente para poner fin al problema.

En los casos en que se somete el conflicto al arbitraje, de las autoridades particularmente, nos encontramos con el despliegue de la actividad jurisdiccional del Estado, que juzga sobre la imputabilidad del conflicto, absolviendo a los patrones en caso de que la huelga haya sido injustificada, o condenándolos en caso de que se estime, con lo elementos disponibles, que su actitud dio lugar al conflicto. En este caso se determina la culpa y la pena, siguiendo el procedimiento que sea adecuado, según se trate de cuestiones legales, en cuyo caso se sigue el procedimiento Ordinario para Conflictos Colectivos, o cuestiones económicas, en cuyo caso se sigue el procedimiento para Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica. Se hace, de alguna manera, justicia.

En el caso de una huelga existente, lícita y justificada, las consecuencias económicas para la empresa son importantes. Careció de mano de obra durante la duración del conflicto y no obstante lo anterior, debe cubrir salarios como si hubiera habido trabajo.

En el caso de los trabajadores, la existencia de una huelga injustificada es igualmente grave, ya que durante todo el conflicto

se privan de su salario, que es la manera que tienen para vivir la mayoría de ellos.

También, haciendo uso de la función de juicio, las autoridades pueden determinar si la culpa fue total o compartida, y en tal tenor dictar una resolución que ponga fin al conflicto.

El que el Estado resuelva una huelga no es abdicar al derecho que da la figura, es mas bien someterla a los cauces de la legalidad y de la seguridad jurídica que deben de regir en toda sociedad civilizada y justa.

6.- LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

No es la intención del presente apartado hacer un análisis exhaustivo de la forma en que se regula la huelga de los servidores públicos, sino simplemente señalar algunas interesantes diferencias entre la llamada "Ley del Trabajo Burocrático" y la Ley Federal del Trabajo.

Las diferencias que se presentan encuentran su justificación en la naturaleza del patrón, que es el Estado. Es lógico que la afectación de cualquier función estatal, sea administrativa o de servicios públicos, deba evitarse, razón por la cual debe tenerse cuidado, al concederse el derecho de huelga a los empleados públicos de que su ejercicio sea limitado a corregir situaciones extremas, en contraste con la legislación ordinaria que permite el ejercicio de la huelga en circunstancias mucho más amplias.

Se ha buscado la justificación de la diversidad de trato argumentando que el Estado, al no perseguir un lucro no debe ser tratado como cualquier patrón. Lo anterior es sólo superficial, ya que infinidad de patrones que no persiguen lucro pueden verse afectados por las huelgas, como las universidades, particularmente las del Estado, las asociaciones civiles, etc.

Sea cual fuere la razón, en el caso de la huelga burocrática, las reglas cambian notablemente.

La huelga, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra regulada dentro de los artículos 92 al 109, tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo.

Al igual que su artículo equiparable en la Ley Federal del Trabajo, el artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos señala que la huelga es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. La diferencia estriba en que, en el caso de la legislación burocrática se señala, para que no haya lugar a dudas, que dicha suspensión debe llevarse a cabo en la forma y términos establecidos en la Ley.

"ARTICULO 92. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece."

Por lo que al objeto se refiere, encontramos que no es tan fácil que se presente una causa que amerite el estallamiento de una huelga contra el Estado, ya que para que una huelga tenga objeto se requiere que exista una violación general y sistemática de los derechos laborales consagrados en el apartado B del artículo 123 Constitucional.

En este caso no bastan simples violaciones a los contratos colectivos de trabajo. En este caso es necesario que se violen de manera genérica, es decir, a todos o a la gran mayoría de los trabajadores, los derechos que les otorga la Ley. También se requieren que las violaciones sean comunes y no esporádicas o eventuales. En tal tenor tenemos lo preceptuado por el artículo 94 de la Ley, que a la letra dice:

"ARTICULO 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional."

En el requisito de mayoría encontramos otra diferencia interesante, ya que en el caso de la huelga burocrática no basta la simple mayoría, sino que para llevar a cabo la suspensión de las labores se requiere que dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada presten su consentimiento para el estallamiento de la huelga. Así tenemos que el artículo 99 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado preceptúa lo siguiente:

"ARTICULO 99. Para declarar una huelga se requiere:

I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y

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

En el caso de la huelga burocrática, se tiene más cuidado en precisar que el origen de la huelga sea justificado. También se establece un sistema que verifica que exista el consenso calificado de trabajadores, en el sentido de que definitivamente es más deseable para éstos últimos el estado de huelga, que continuar laborando en las condiciones que dieron origen a la intención del estallamiento.

Para finalizar este brevisimo análisis, destaca el hecho de que en una huelga de burócratas no cabe la posibilidad de que prosperen emplazamientos del todo infundados, ya que en este caso es menester que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje haga, previo al estallamiento, la declaratoria de legalidad correspondiente. Así tenemos los artículos 100 y 101 de la Ley que a la letra rezan:

"ARTICULO 100. Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que

se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días a partir de la notificación."

"ARTICULO 101. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de advenimiento."

En este caso tenemos que es necesario un previo análisis de legalidad antes de que se de la consecuencia de facto que es la suspensión de labores.

Las autoridades ejercen de manera adecuada la función jurisdiccional para evitar un mal que, al igual que en la huelga ordinaria, es evitable. Es decir, sólo se podrá llegar a una huelga cuando las pretensiones de los trabajadores sean previamente calificadas de legales y siempre que una mayoría calificada de los

mismos esté de acuerdo con ella. El infringir las disposiciones legales relativas al estallamiento trae como consecuencia desde la destitución de los responsables hasta la prisión en determinados casos, como se desprende de la simple lectura de los artículos 103 y siguientes de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Estimamos que la protección del trabajo y de la función social de la empresa requiere normas similares, ya que con la sola inclusión de preceptos con los alcances de los arriba narrados, en la legislación ordinaria, se evitarían situaciones de conflicto, se le daría un cariz más justo a la huelga y el Estado reforzaría su papel como regulador de las relaciones entre los diversos integrantes de la sociedad.

VI.- CONCLUSIONES.

- 1.- Es de primordial interés para la sociedad y el Estado la conservación del trabajo y de la empresa, pues son los medios naturales para que la comunidad subsista. Tomando en cuenta las características de los elementos involucrados, el Estado, a través de una adecuada legislación, debe velar por que exista respeto de derechos y armonía de intereses, estableciendo sistemas niveladores que permitan lograr, antes que nada, la justicia y, posteriormente, la equidad.
- 2.- Los trabajadores, ante la falta de un Derecho Laboral que los protegiera, recurrieron en el pasado, algunas veces, a medios de acción violentos. Entre ellos se encontraba la huelga. Con la creación del Derecho del Trabajo, el uso de la fuerza ha venido siendo cada vez menos necesario, por la protección que las leyes brindan al trabajador.
- 3.- La huelga, como institución jurídica, encuentra su justificación en el derecho a trabajar y en el correlativo a no hacerlo, inherentes ambos a todos los hombres. Se le ha dado un valor legal al derecho a no trabajar, cuando se ejercita en forma colectiva. Históricamente, la huelga demostró ser un instrumento eficaz para corregir situaciones de injusticia intolerables.

- 4.- No se reconoce, en nuestro sistema de Derecho, un efecto análogo al de la huelga al ejercicio del derecho individual a no trabajar. Un trabajador que cesa en sus labores dará lugar a la rescisión de su contrato y relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
- 5.- Nuestro legislador constituyente reconoció el derecho de huelga y lo elevó a rango Constitucional. Se le fijó a tal derecho, como limitante para su ejercicio, el que buscara el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo (de los trabajadores) con los del capital (empresarios o patrones). La existencia de la limitante, a nivel Constitucional, nos indica que el legislador reconoció, de alguna manera, que la huelga es una figura que puede llegar a ser nociva, por lo que su ejercicio debe estar limitado.
- 6.- La huelga se debe de concebir como solución extrema a determinados conflictos, pues mediante su ejercicio se afectan los derechos de la sociedad, ya que se afecta al trabajador y a la empresa.
- 7.- El legislador ordinario, a través de la Ley Federal del Trabajo, reglamentó de una forma inadecuada el derecho de huelga. En primer término, reputa situaciones de desequilibrio

donde no existen. En segundo lugar, establece procedimientos inconvenientes, en demérito de la empresa y la sociedad, puesto que coloca a la huelga en una situación de supremacía sobre todo el sistema de Derecho de nuestro país.

8.- Debe de modificarse la reglamentación vigente, para buscar que se logre el imperativo Constitucional de equilibrio, entendiendo dicho equilibrio como justicia laboral, quitándole a la huelga el carácter de herramienta de lucha de clases, de arma de presión o de instrumento de chantaje social. Se le debe de dar a la derecho de huelga un marco jurídico adecuado, que en nuestro concepto no es el existente. Fundamentalmente, las modificaciones requeridas deben velar por una reducción de las causales de huelga, dejando a la huelga como recurso extraordinario, y por una mayor sujeción del procedimiento al arbitrio de las autoridades laborales existentes en nuestro país, para que de manera previa y no posterior, se analicen las huelgas y así se eviten estallamientos infundados o ilegales, teniendo muy presente lo que se dice en las conclusiones siguientes.

9.- Sería adecuada una mayor intervención Estatal en materia de huelga, ya que de esta forma se evitarían conflictos innecesarios y costosos. El Estado está, entre otras cosas, para impartir justicia. Es necesario que, en materia laboral no se vea limitado por una mala legislación, sino todo lo

contrario, que su intervención se vea robustecida, para evitar abusos. El Estado, en materia de derecho de huelga, debe de actuar con pleno poder jurisdiccional, para evitar o, en su caso, resolver los conflictos laborales, la huelga incluida.

10.- Como guía de una nueva reglamentación ordinaria del derecho de huelga, puede tomarse la legislación aplicable a los servidores públicos. En la legislación burocrática se respeta la función que realiza el empleador, tolerando las huelgas sólo en casos extremos. También se respeta el derecho de huelga de los trabajadores, siempre y cuando los que deseen utilizar la huelga sean una mayoría calificada de trabajadores y mediante su ejercicio pretendan corregir situaciones de grave ilegalidad.

11.- Sería adecuado, dentro de la revisión de la legislación laboral a la que se concluye que hay que llegar, que se establezcan parámetros legales que conviertan a la huelga en una suspensión temporal del trabajo, estableciendo duraciones máximas permitidas, eliminando la posibilidad que existe actualmente de que haya huelgas indeterminadas. También es conveniente revisar los procedimientos existentes en relación a la determinación de la mayoría obrera, con relación al estallamiento de la huelga.

12.- Podría darse un efecto análogo al de la huelga a la cesación individual del trabajo, por inconformidad con las condiciones de trabajo o por afectaciones personales del trabajador, dándole un alcance mayor al derecho de no trabajar, que el que actualmente tiene.

VII.- BIBLIOGRAFIA.

- ALVEAR ACEVEDO, Carlos.
HISTORIA DE MEXICO. Editorial Jus. México, 1979.
- BRINGAS ACEDO, Ramón.
DERECHO LABORAL. Departamento de Desarrollo Académico.
Instituto de Capacitación de Mandos Intermedios. Primera
Edición. México, 1980.
- DE BUEN LOZANO, Néstor.
DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Séptima Edición.
México, 1987.
- BURGOA, Ignacio.
LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. Editorial Porrúa. Décimo Séptima
Edición. México, 1983.
- CARPIZO, Jorge y MADRAZO, Jorge.
DERECHO CONSTITUCIONAL. Colección de Textos y Estudios
Legislativos, Número 32. Instituto de Investigaciones
Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera
Reimpresión. México, 1983.
- CASTORENA J. Jesús.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Talleres Ale. Sexta
Edición. México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar.
LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES. Editorial
Trillas. Segunda Edición. México, 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar.
35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Editorial Trillas. Segunda
Edición. México, 1982.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar; CAVAZOS CHENA, Baltasar;
CAVAZOS CHENA, Humberto y CAVAZOS CHENA J. Carlos.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.
Editorial Trillas. Décimo Novena Edición. México, 1986.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.
Editorial Esfinge. Tercera Edición. México, 1987.
- COLLIER'S ENCYCLOPAEDIA.
Columbia University Press. New York. 1961. 20 Volúmenes.

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA.**
Colección Textos y Estudios Legislativos, Número 59. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, 1985.
- COUTURE, Eduardo J.**
FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. Editora Nacional. Tercera Edición. México, 1984.
- DE LA CUEVA, Mario.**
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Cuarta Edición. México, 1986.
- CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNION.**
DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO. MEXICO A TRAVÉS DE SUS CONSTITUCIONES. LII Legislatura. Miguel Angel Porrúa, Librero-Editor. Tercera Edición. México, 1985.
- DAVALOS, José. Coordinador.**
CUESTIONES LABORALES EN HOMENAJE AL MAESTRO MOZART VICTOR RUSSOMANO. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, 1988.
- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.**
Serie Varios, Número 25. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, 1983.
- DORANTES LEAL, Guillermo.**
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PROPICIA FRAUDES. Editorial Latinoamericana. Primera Edición. México, 1978.
- FAGOTHEY, Austin.**
ETICA. Nueva Editorial Interamericana. Quinta Edición. México, 1980.
- FEATHER, Víctor.**
EL SINDICATO Y LA SOCIEDAD CONTEMPORANEA. Ediciones Mar y Mar. Primera Edición. Buenos Aires, 1966.
- FERNANDEZ RUIZ, Jorge.**
EL ESTADO EMPRESARIO. Serie G. Estudios Doctrinales, Número 75. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, 1982.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson y BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.**
CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Cárdenas Editor y Distribuidor. Séptima Edición en Español. México, 1979.

- GUERRERO, Euquerio.
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, 1963.
- GETTELL, Raymond.
HISTORIA DE LAS IDEAS POLITICAS. Editora Nacional. Segunda Edición. México, 1951.
- GOMEZ PEREZ, Rafael.
MARXISMO Y ESPERANZA CRISTIANA. Cuadernos Minos 70. Editora de Revistas. México, 1977.
- GUTIERREZ SAENZ, Raúl.
INTRODUCCION A LA ETICA. Editorial Esfinge. Décimo Cuarta Edición. México, 1981.
- GUZMAN VALDIVIA, Isaac.
EL CONOCIMIENTO DE LO SOCIAL. Editorial Jus. Cuarta Edición. México, 1978.
- GUZMAN VALDIVIA, Isaac.
HUMANISMO TRASCENDENTAL Y DESARROLLO. Editorial Limusa. Cuarta Reimpresión. México, 1982.
- HERVADA, Javier.
INTRODUCCION CRITICA AL DERECHO NATURAL. Ediciones Universidad de Navarra. Primera Edición. Pamplona, 1981.
- HUITRON, Jacinto.
ORIGENES E HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO. Editores Mexicanos Unidos. Segunda Edición. México, 1976.
- IBAÑEZ LANGLOIS, J. Miguel.
EL MARXISMO, VISION CRITICA. Ediciones Rialp. Segunda Edición. Madrid, 1975.
- IGLESIAS, Juan.
DERECHO ROMANO. Editorial Ariel. Séptima Edición. Barcelona, 1982.
- S.S. JUAN PABLO II.
CARTA ENCICLICA LABOREM EXERCENS. Colección Documentos Pontificios, Número 15. Librería Parroquial de Clavería. México.
- KUNKEL, Wolfgang.
HISTORIA DEL DERECHO ROMANO. Editorial Ariel. Octava Edición. Barcelona, 1982.

- S.S. LEON XIII.
RERUM NOVARUM. Editorial Apostolado de la Prensa. Primera Edición. Madrid, 1970.
- PIEPER, Josef.
LAS VIRTUDES FUNDAMENTALES. Ediciones Rialp. Segunda Edición. Madrid, 1980.
- DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael.
DICCIONARIO DE DERECHO. Editorial Porrúa. Décimo Quinta Edición. México, 1988.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Textos Universitarios. Tercera Edición. México, 1975.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco.
OBLIGACIONES Y DERECHOS DE PATRONES Y TRABAJADORES. Editorial Pac. Primera Edición. México, 1985.
- RAMOS, Eusebio.
DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA. Cárdenas, Editor y Distribuidor. Segunda Edición. México, 1978.
- ROSS ACEDO, Francisco.
INCONVENIENCIA DE LA SUPREMACIA LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA FRENTE A ACREEDORES. Tesis Profesional. Universidad Iberoamericana, Plantel Noroeste. 1988.
- ROSS GAMEZ, Francisco.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Cárdenas. Segunda Edición. México, 1986.
- SANCHO IZQUIERDO, Miguel y HERVADA, Javier.
COMPENDIO DE DERECHO NATURAL. Ediciones Universidad de Navarra. Primera Edición. Pamplona, 1980.
- SCHLARMAN, Joseph.
MEXICO, TIERRA DE VOLCANES. Editorial Porrúa. Décimo Tercera Edición. México, 1984.
- SHEIFLER AMEZAGA, Xavier.
HISTORIA DEL PENSAMIENTO ECONOMICO. Editorial Trillas. Cuarta Reimpresión. México, 1983.
- TENA RAMIREZ, Felipe.
DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. Editorial Porrúa. Vigésimo Primera Edición. México, 1985.

- TENA RAMIREZ, Felipe.
LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO. Editorial Porrúa. Décimo Tercera Edición. México, 1985.
- TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Trillas. Primera Edición. México, 1986.
- TORRES ARCEO, Etelvina y VIZCAYA CANALES, Isidro.
HISTORIA MUNDIAL CONTEMPORANEA. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. Primera Edición. Monterrey, 1980.
- TRUEBA URBINA, Alberto.
EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO. Editorial Porrúa. Primera Edición. México, 1977.
- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.
LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Editorial Porrúa. Vigésimo Tercera Edición. México, 1987.
- VILLORO TORANZO, Miguel.
INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Editorial Porrúa. Cuarta Edición. México, 1980.
- WITKER, Jorge. Compilador.
ANTOLOGIA DE ESTUDIOS SOBRE LA INVESTIGACION JURIDICA. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, 1978.
- ZAVALA, Silvio.
ORDENANZAS DEL TRABAJO, SIGLOS XVI Y XVII. Editorial Eide. Primera Edición. México, 1947.