

181  
Dej.



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE SOCIOLOGIA GENERAL  
Y JURIDICA

## “SITUACION SOCIO-JURIDICA DEL TRABAJADOR EN ESTADO DE HUELGA”

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JOSE FERNANDO CORTIZO CAMPILLO

ASESOR: LIC. PEDRO REYES M.



MEXICO, D. F.

1991

**FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## CAPITULADO

### INTRODUCCION.

#### CAPITULO I.- ANTECEDENTES

- 1.- FRANCIA
- 2.- ALEMANIA
- 3.- ITALIA
- 4.- ESPAÑA
- 5.- MEXICO

#### CAPITULO II.- FUNDAMENTO, REQUISITOS Y OBJETIVOS DE LA HUELGA.

- 1.- CONCEPTO DE HUELGA.
- 2.- REQUISITOS
- 3.- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.
- 4.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.
- 5.- FUNDAMENTO DE LA HUELGA.

#### CAPITULO III.- FUNDAMENTO LEGAL.

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS .
  - A) APARTADO "A"
  - B) APARTADO "B"
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

#### **CAPITULO IV.- SITUACION SOCIO-JURIDICA DEL TRABAJADOR.**

- 1.- SE TERMINA LA RELACION DE TRABAJO.
- 2.- SE SUSPENDE LA RELACION DE TRABAJO.
- 3.- HUELGA LICITA.
- 4.- HUELGA ILICITA.
- 5.- HUELGA JUSTIFICADA.
- 6.- HUELGA INEXISTENTE.
- 7.- HUELGA POR SOLIDARIDAD

#### **CAPITULO V.- CONCLUSIONES.**

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

El Derecho del Trabajo es una de las ramas del derecho más importante y necesaria en la actualidad, ya que es la principal y una de las las mayores actividades dentro de una sociedad. Al realizar una comunidad su trabajo, logra la nación su desarrollo, tanto en el ámbito político como en el jurídico, económico y social, y de igual forma a nivel mundial, alcanzando con el desempeño de esta actividad mejorar su situación nacional e internacional.

La evolución que a través de la historia na sufrido el Derecho del Trabajo, se podría ubicar en la época de los romanos, a fines de la república, cuando el esclavo era considerado como una simple cosa, y era objeto de constantes abusos, e inclusive se podría disponer de su vida a gusto de su dueño.

Con el tiempo, fue mejorando su situación jurídica y social. Cabe mencionar que el amo ahora le podía confiar ciertos peculios a sus siervos y estos tenían la facultad de celebrar contratos con efectos a terceros, pero seguían siendo esclavos.

Más tarde la esclavitud, gracias al surgimiento de la servidumbre, tendría un pequeño cambio, pero a pesar de seguir siendo propiedad de su dueño, el siervo tendría un

pedazo de tierra de la cual lo que cultive será en parte para su amo y la otra para su sobrevivencia.

Los gremios son asociaciones patronales que surgen durante la Edad Media, teniendo como antecedentes los collegia. Los gremios artesanales que ya en las corporaciones medievales se representaban en el lugar en que estaban los monopolios del trabajo artesanal. Estos gremios contaban con requisitos y prohibiciones para poder pertenecer a ellos, pero fueron decayendo debido a los abusos que existían dentro de su organización.

Para el siglo XVIII, en la Gran Bretaña surge la máquina, mejor conocida esta época como "la Revolución Industrial". La máquina viene a realizar el trabajo del hombre. Asimismo el vapor, viene a reemplazar la fuerza muscular, la fuerza animal y hasta la fuerza hidráulica. Esto acompañado de una ley, la ley de la oferta y la demanda que acarreó muchos problemas y disgustos entre los obreros.

Las cosas se complicaron tanto que se llegó a celebrar un contrato de trabajo entre obreros y patronos, logrando con esto un medio para regular las relaciones laborales.

Desgraciadamente los abusos y la fuerza del capitalismo siguieron, hasta que por un grito de desesperación por parte de los trabajadores en contra de las injusticias que había en

las fábricas, talleres, minas, industrias, etc., el obrero se da cuenta de que la única forma de atacar al proletariado y defender sus derechos es por medio de la organización colectiva.

A pesar de que en esta época estaba prohibido todo tipo de asociación, e incluso estaba sancionada penalmente, en el año de 1824, por primera vez, en Inglaterra el Parlamento inglés reconoce la libertad de asociación, que dió lugar a las primeras asociaciones llamadas "trade-unions".

Los obreros concientes del poder que habían logrado conseguir, hacen uso de la fuerza y la violencia. Paulatinamente se van constituyendo las causas determinantes de la huelga como una suspensión convenida de las labores para que así los trabajadores defiendan sus intereses.

Para mediados del siglo XX, después de muchos años de lucha y sufrimientos, es reconocido en varios países alrededor del mundo, el derecho que tienen los trabajadores a la suspensión de sus labores para defender sus intereses y hacer respetar sus derechos, es decir la huelga.

La huelga a pesar de ser un derecho legal y temporal del trabajador que le puede beneficiar en su interés propio y colectivo, causa un daño enorme a la nación, ya que al suspender las labores implica una pérdida de jornadas, es

decir, se pierden horas-hombre de trabajo, se paraliza la producción que incide sobre el comercio nacional e internacional, altera el desarrollo de los servicios públicos y sociales. En síntesis, una huelga de gran magnitud, fuerza y tiempo afecta el desarrollo productivo de un país.

Así podrán entender, con esta breve introducción sobre la evolución del derecho del trabajo y el surgimiento de la huelga a lo largo de la historia universal, mi interés de demostrar la importancia de la huelga y la situación socio jurídica en que se encuentra el obrero al estar inmiscuido en este movimiento, ya que así como le afecta a él, afecta considerablemente al estado en su aspecto social, económico y jurídico.

Hago mención al aspecto social por que si la huelga surge en algún servicio público, como por ejemplo, el transporte, causaría un problema muy grave en la sociedad de un país, de la misma forma sólo basta imaginarse el daño que causaría a un obrero en su economía y su vida familiar el dejar de percibir su salario por existir una huelga, ya que un obrero puede tener desde dos hijos hasta diez y todos dependen de este salario, ya sea para gastos domésticos, escolares, personales e inclusive para la diversión familiar.

En lo económico se paraliza la producción, lo cual acarrearía el acaparamiento y la escasez de productos. Esto



traería consigo el aumento de precios. Este problema puede tener consecuencias a niveles internacionales. Asimismo, el obrero se ve afectado al dejar de recibir su salario, el cual daña su economía ya que la mayoría sólo depende de esta percepción.

En el aspecto jurídico, provoca situaciones como la intervención administrativa por parte de la empresa y del gobierno, se necesita llegar a una situación legal, y verificar la legalidad de la huelga, así como problemas que pueden ir surgiendo.

En mi primer capítulo describiré los antecedentes de huelgas y acontecimientos que han habido en la historia de ciertos países como Francia, Alemania, Italia, España y México, a fin de saber un poco sobre los movimientos huelguísticos mundiales para luego poder tratar la huelga más a fondo.

En el segundo capítulo, trataré los fundamentos, objetivos y requisitos que necesita un huelga para ser válida y para saber qué es lo que busca, ya que necesita estar fundamentada y cumplir con ciertos requisitos de forma, fondo y mayoría obrera.

En el tercer capítulo, me referiré al fundamento legal de la huelga, según lo contemplan nuestros legisladores y que

han plasmado sus intenciones en favor del obrero y también del patrón, en la Ley Federal del Trabajo. De la misma manera daré el fundamento contemplado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el último capítulo, la idea es dar de un manera sencilla y completa, la exposición de la situación socio-jurídica en que se encuentra el obrero al existir una huelga en su trabajo. Definiré cuándo se termina legalmente la relación de trabajo, así como la suspensión de la relación de trabajo. Para complementar explicaré la huelga lícita, ilícita, justificada, inexistente y por solidaridad.

## **CAPITULO I**

## ANTECEDENTES:

Para realizar un estudio de los antecedentes históricos de la huelga en Francia, Alemania, Italia, España y México, es conveniente y necesario hacer un estudio previo sobre el surgimiento del Derecho del Trabajo. Ya que el nacimiento de la huelga fue surgiendo a lo largo de la historia paralelamente a la evolución del Derecho del Trabajo.

### 1.- FRANCIA:

La huelga en Francia tuvo su primer antecedente en el siglo XVI, en el año de 1539 cuando estalla la huelga de los impresores en Lyon, que se prolongó durante mucho tiempo, dando lugar a que Francisco I expidiera un severo edicto el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo. Esto permaneció igual hasta el siglo XVIII, cuando en 1791 la Revolución Francesa dio lugar al nacimiento de la ley Chapellier, que ratificaría, como en el siglo XVI, la prohibición a la huelga y a la coalición, contribuyendo a la evolución del derecho del trabajo.<sup>(1)</sup>

---

(1) Droit Du Travail, Brun y Gallard, páginas 710 y siguientes.

Este derecho tuvo su origen en la Europa del siglo XIX. Nació, como lo expliqué anteriormente en mi introducción, varios siglos atrás, pero básicamente empezó a consolidarse durante el siglo XX, hasta que se integró constitucionalmente, de la misma forma que sucedió con la huelga. Esto debido a los sucesos y al pensamiento social, económico, jurídico y político que existía en estas épocas y que por supuesto, fue de gran influencia para el surgimiento de la huelga, las condiciones en que el hombre vivía y los abusos que sufría en el lugar donde desarrollaba su actividad laboral.

El maestro Mario de la Cueva ubica para la consolidación del Derecho del Trabajo y el nacimiento de la huelga a partir de la Revolución Francesa, atravesando por las revoluciones de Alemania, Inglaterra, etc., hasta la primera Guerra Mundial y la postguerra de la segunda Guerra Mundial.(2)

Debido a estas revoluciones y al pensamiento socialista, se produjeron las primeras reformas en las legislaciones penales y civiles, creando conciencia en los legisladores, de la necesidad de elaborar un derecho del trabajo. Fue hasta 1824 cuando se hizo un ordenamiento

---

(2) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, tomo II, página 21.

jurídico. Asimismo se crearon instituciones para apoyar a los obreros y darles una vida más decorosa. Sólo por mencionar algunas de éstas, fue la aparición de la Organización Internacional del Trabajo, llamada comúnmente "O.I.T.", gracias a la cual apareció el Derecho Internacional del Trabajo. De la misma forma, la Constitución Mexicana (1917) y la de Weimar (1919) trajeron consigo el nacimiento de los derechos sociales e individuales del trabajador que estaban enmarcados como una garantía constitucional.

Aunque la primera Guerra Mundial detuvo la evolución de el derecho laboral, en el período de la postguerra de la segunda se consiguen niveles más decorosos para la vida del obrero dentro de su trabajo y en la sociedad, pero después surgiría la seguridad social. Por lo tanto, el derecho del trabajo nace y se desarrolla en beneficio del obrero, con la intención de salvaguardar los derechos e intereses inherentes al asalariado y brindarle su bienestar e igualdad humana.

Francia en esta época, como casi toda Europa en el siglo XIX, atraviesa por una crisis política, social y económica. Los franceses P. Durand y R. Joussau en su libro citado por el Maestro de la Cueva<sup>(3)</sup> menciona como factores principales: la evolución del capitalismo (causa de la huelga), el progreso del maquinismo y la concentración del

---

(3) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, tomo II, página 23.

capital lo que condujo a la proletarización y la división de la sociedad en dos clases con diferencias muy marcadas, con lo que nace en los obreros la conciencia de los males que padecían, dando como resultado la unión de los trabajadores, esto apoyado con otro factor muy importante que sería el movimiento obrero en el que se busca la libertad de coalición y de asociación profesional, entre otras instituciones del derecho del trabajo, dando pie al nacimiento del derecho de huelga y al contrato colectivo.

Para el año de 1815 se restablece el régimen burgués, lo que acarrea una mayor miseria en Francia. Asimismo, la deuda pública era cada vez mayor; a todo esto se debe de agregar el proceso de industrialización que desplaza al artesano y al pequeño propietario. Para 1831 debido a esta situación y al malestar obrero, surgen dos huelgas de gran importancia para el pueblo francés que fueron la huelga de los trabajadores de la fábrica de sedas Lyon y años más tarde, la huelga de la Asociación de las Sociedades Secretas.

Los obreros franceses se dan cuenta que la liberación está en sus manos, por lo que en 1789 estalla la Revolución Francesa. Al término de ésta, se logró establecer la República y se consolida el reconocimiento al derecho del trabajo. Después se redactaría la legislación social con la cual se aprobarían ciertos decretos como la reducción de la jornada del trabajo y el sufragio universal, pero

principalmente el derecho de coalición, la libertad de asociación y la huelga.

En 1849, la burguesía que estaba inconforme con estos decretos que contravenían a sus propios intereses, se revela logrando la supresión al reconocimiento, aumento en la jornada de trabajo y se tipifica como sanción penal al que ejerza su derecho a huelga.

La penalización de la huelga, no es ninguna novedad, ya que en la ley del 22 gremial del año XI, se castigaba como un delito; de igual forma en el año de 1791 en la Ley Chapelier se prohibió de manera general la huelga, la coalición, la asociación y condena la intervención del Estado en las convenciones particulares y no admite que se ejerza un control superior sobre la organización del trabajo.<sup>(4)</sup> En 1851, tras un golpe de estado que elevó al trono a Napoleón III, quién el 25 de marzo de 1864 suprime medidas prohibitivas respecto a la coalición,<sup>(5)</sup> pero aun así hubo un malestar nacional, un número mayor de huelgas y una serie de conquistas obreras, con lo que se logró que se modificara el artículo 414 del código penal que también tipificaba a la huelga como un delito, quedando de la siguiente manera:

---

(4) Derecho Procesal del Trabajo, Enrique Tapia Aranda, página 81.

(5) Manual del Derecho del Trabajo, Euquerio Guerrero, página 273.



"Artículo 414: se castigará con prisión de tres días a tres años y con multa de 15 a 3000 francos a toda persona que por medio de la violencia, vía de hecho, amenazas o maniobras fraudulentas intente o logre una cesación concertada de trabajo, con el fin de obtener un alza o baja de los salarios o de atentar al ejercicio libre de la industria o trabajo."

Como se podrá observar, la situación del trabajador para poder ejercer su derecho a la huelga, era la misma, ya que se seguía considerando a la misma como un acto delictuoso. Pero para el 25 de mayo de 1864 se logra derogar a la huelga del derecho penal. Desgraciadamente la jurisprudencia malinterpretó de lo anteriormente expuesto, que el asalariado se comprometía a prestar sus servicios al patrón, y al ejercer su derecho de huelga está expresando su voluntad de dar por terminado su contrato. Es decir, que al irse a huelga está renunciando a su empleo. En 1875 los marxistas Liebknecht y Bebel junto con los lassallanos formaron un programa llamado Gotha, cuyo principal punto, era el reconocimiento ilimitado al derecho de coalición.

En Francia se reconoce para 1884 el derecho de asociación profesional, lo cual acarreó un desarrollo en los sindicatos franceses; esto tras una lucha parlamentaria entre los grupos de izquierda y derecha.

Durante las primeras décadas del siglo XX, el número de huelgas aumenta en número, frecuencia y extensión. Hubo entre los años de 1893 y 1914 huelgas políticas, de protesta y hasta en los servicios públicos, como la que se dió en 1909 por parte de los empleados del correo. A pesar de que la huelga ya estaba legitimizada se encontraba dentro de un capitalismo y un proletariado debilmente organizado, independientemente de que estas huelgas no afectaban a los patrones ya que tenían la facilidad de conseguir los productos o servicios faltantes en otros lugares, y la huelga solidaria carecía de fuerza en estas fechas, todo dependía del que pueda aguantar más y logre sobrevivir. En el libro de "La Huelga" hace alusión al tema diciendo que "...todo se reduce a una lucha muda entre el patrón y sus obreros, la huelga quita a uno, sus beneficios, y a los otros sus salarios. Aquél que pueda soportar más largo tiempo la falta de ganancia que le golpea, impondrá sus condiciones al otro".<sup>(6)</sup> Pero cuando la solidaridad huelgística toma un mayor auge y es capaz de paralizar a nivel general las demás ramas de la industria, logra el obrero hacer valer sus derechos e inclusive afecta la economía estatal.

Así después de varios años de lucha, triunfa el Frente Popular, y León Blum se hace cargo del gobierno transformando

---

(6) La Huelga, Instituto del Derecho del Trabajo, tomo II, página 429.

el derecho social por medio del acuerdo llamado "Matignon" firmado por la Confederación General de Patrones Franceses y la Confederación General de Obreros Franceses, en la que se acordó la colaboración de clases, se reconoce el libre derecho de asociación profesional y se dá un plano de igualdad entre obreros y patrones para tratar los asuntos referentes a la higiene, salud y salarios en los centros de trabajo. Se creó la convención colectiva de trabajo, la cual ya estaba regulada en la ley de 1919, pero ahora se hacía obligatoria. En 1936 se autorizó a las organizaciones de patrones y trabajadores pedir la firma de la contratación colectiva para aplicarla en una región o en toda Francia, pero para esto era necesario elevarse al Ministerio de Trabajo, autoridad que debía de reunir una comisión mixta para procurar este acuerdo entre los obreros y los patrones. Pero gracias a que esta comisión podía fracasar, dio origen a la creación de un decreto en 1937, en el que se dan las disposiciones paralelas para los procedimientos de conciliación y arbitraje, pero aun así, si no se llegaba a un acuerdo se nombraba a un árbitro tercero, lo cual hacía inútil a la huelga. Pero en cuanto a las condiciones de prestación de servicios hubo en estos años ciertas reformas como la del 20 de junio de 1936, que se conceden vacaciones anuales pagadas. El 12 de noviembre de 1938 se fija la jornada de 40 horas como máximo legal y se conceden primas familiares que se pagan como aumento al salario según el número de hijos del obrero.

Durante la Segunda Guerra Mundial continuó la evolución del derecho y para el 4 de octubre de 1941 se reunió la Asamblea Nacional Constituyente encargada de elaborar la Constitución Francesa. El 16 de septiembre de 1946 se aprueba la constitución, pero días después sufre ciertas reformas y es hasta octubre del mismo año que la constitución francesa está lista y contempla los derechos del obrero como son: sus percepciones, descansos, vacaciones, la protección al individuo, al niño, a la mujer y al anciano. Asimismo la salud, la higiene y la instrucción por igual al niño que al adulto. Esta constitución subsistió hasta el año de 1950, cuando se creó la nueva legislación sufriendo ciertas reformas, pero básicamente trae los mismos preceptos, y entre ellos se consagra el derecho del obrero para recurrir a la huelga.

La historia de la huelga se traslada hasta el día 22 de marzo de 1968 fecha que sirve de antecedente para el surgimiento de una de las huelgas más importantes en Francia.

En esta fecha debido al encarcelamiento de dos estudiantes inculcados en la instalación de una bomba plástica en empresas norteamericanas, en los primeros días de mayo del mismo año, hubo una manifestación de estudiantes de la Facultad de Leyes y la de Filosofía y Letras de la Universidad de Nanterre, en la que participaron más de 12,000

estudiantes, la cual rompe con sus objetivos principales, alcanza a la Sorbona e irrumpe en la vida burguesa del país. Al ser detenidos son apoyados por la Unión Nacional de Estudiantes y el Sindicato Nacional de la Enseñanza Superior, produciendo manifestaciones mayores, alcanzando la orden de una huelga ilimitada. A las universidades le siguen los liceos. Surgen las expresiones de las banderas rojas que expresan la voluntad de una transformación social rayada por la negra de los anarquistas. El 11 de mayo se unen las confederaciones obreras; el 13 de mayo maestros, estudiantes y trabajadores manifiestan su malestar. aun así se les unen las empresas Renault, Citroën y Sud-Aviación. Para el 20 la huelga es casi general. Es hasta el 25 que por medio de una reunión convocada por el Primer Ministro Pompidou con obreros y patronos, pierde fuerza la huelga.

Para el 10 de junio, el número de huelguistas se reduce considerablemente, aparte de que las divisiones políticas y sindicales se vuelven más radicales. De aquí en adelante, se diluyen los grupos, se expulsan extranjeros y el gobierno evacúa la Sorbona. La huelga llega a su fin, el 22 de junio tras una serie masiva de despidos, cambios y jubilaciones anticipadas.

En síntesis, tras una larga batalla en Francia para legalizar la huelga, en el siglo XX, es consagrada constitucionalmente como un derecho inherente e

indestructible de los trabajadores para salvaguardar sus intereses, tanto propios como colectivos.

## 2.- ALEMANIA

Los antecedentes históricos de la huelga alemana comienzan varios siglos atrás, cuando la economía del pueblo alemán se basaba en el trabajo de los esclavos y éste trabajo presupone la existencia de cierto tipo de relaciones laborales. En estos tiempos hay inicios de regulaciones jurídicas del trabajo asalariado. En la Edad Media surgen las primeras regulaciones sobre el derecho del trabajo, por ejemplo, el derecho minero o el derecho doméstico. Asimismo, había ya ciertas disposiciones sobre la jornada y el salario en los estatutos de las corporaciones. En el libro "*Derecho del Trabajo*" de Kaskel y Dersch, se menciona el nacimiento de las llamadas "*Asociaciones de los Compañeros*"<sup>(7)</sup> que serían más tarde los precursores de las asociaciones profesionales.

La evolución del Derecho del Trabajo comienza debido a dos factores: el primero de ellos es por el desarrollo de la industria, y el segundo es debido al principio del liberalismo aplicado al contrato del trabajo. A mediados del siglo XIX, a causa del maquinismo, el trabajo asalariado dependiente aumentó considerablemente, lo cual trajo como consecuencia, primero, que el obrero tome conciencia de clase y se asocie y en segunda, que el trabajador no busque su independencia como empresario sino que se convirtió en un

---

(7) Derecho del Trabajo, Kaskel y Dersch, página 12.

Estado permanente para toda su vida profesional resultando la necesidad de utilizar contratos de trabajo para el uso de su energía.

De igual forma el patrón , debido al maquinismo y al aumento en el trabajo dependiente, tiene la posibilidad de escoger a los trabajadores que más le convengan por sus aptitudes y por las condiciones más baratas para prestar sus servicios, lo que acarreó como resultado una libertad para contratar y una oferta excedente de obreros, produciendo una igualdad formal entre contratantes, ya que los obreros se ofrecían individualmente sin alguna clase de unión, acarreando consecuencias como la destrucción de la libertad de acción, aumento en el trabajo de las mujeres y los menores y un descenso de los salarios. Es por ésto que el trabajador ha necesitado de protección, la cual se la brindará el Estado (por medio de una legislación) y la asociación profesional de los trabajadores (por medio de los sindicatos). De esta manera, lo que en un principio era para los obreros de la industria, pasó a ser un derecho de todos los trabajadores y empleados dependientes.

A principios del siglo XIX durante el régimen de Bismark, hay una evolución muy lenta en cuanto a la protección conferida por el Estado y una falta de interés en el derecho colectivo del trabajo. Para 1848 surgió un movimiento obrero alemán debido al surgimiento del socialismo



y a la fallida revolución burguesa, logrando el derecho electoral para las clases acomodadas y liberar al campesino de la servidumbre. En el mismo año, en Frankfrurt, se intentó dictar una constitución para el pueblo alemán por la Asamblea Nacional, pero no llegó a consolidarse porque se disolvió dicha asamblea.

En 1845, el Rey de Prusia crea los juzgados de fábrica, los cuales se extendieron en 1846 por todo el reino, pero bajo el nombre de Juzgados Industriales. En las leyes del trabajo alemán se organizaron de 1845 a 1846 unos juzgados llamados mixtos paritarios, con facultades para resolver conflictos individuales y colectivos.

Ferdinand Lassalle, en 1863, creador fundamentalmente del socialismo alemán, ya que Marx se encontraba en el exilio, fundó la asociación general del trabajador, porque Lassalle "creía en la necesidad de que la clase obrera alemana se organizara en una enorme organización nacional",<sup>(8)</sup> pero esta asociación no tuvo gran éxito y es Liebknecht quien crea el único partido demócrata alemán, gracias a la fusión de su partido y el del sucesor de Lassalle, Van Schwitzer, originando el Congreso de Unificación de Gotha, el cual es de gran influencia en la redacción del programa de Gotha en 1875 y en la historia de la huelga en Francia.

---

(8) Derecho del Trabajo, Kaskel y Derech, página 15.

Cabe hacer mención que ya Bismarck había derogado, el 21 de mayo de 1865, las ordenanzas viejas y suprime la pena para la coalición que busque el mejoramiento de las condiciones de prestaciones de servicios. Debido al surgimiento de estos partidos y a los movimientos obreros, crea Bismarck una ley anti-socialista en 1879, en la que se prohíben las asociaciones sociales demócratas y demás, que busquen transformar el régimen social. Pero Bismarck, hábilmente, para compensar a los trabajadores de esta ley, en 1880 crea el Seguro Social.

Para 1889 se dá un suceso de trascendencia histórica para Alemania y muy importante para el Derecho del Trabajo y la huelga. En el mes de mayo del mismo año, estalla en la cuenca del Ruhr, la huelga de los mineros con la que los obreros se dan cuenta de que su ley es muy deficiente, ya que sólo protege al trabajador inválido, enfermo, viejo o accidentado por medio del Seguro Social, así que se sublevan y gracias a Guillermo II, en 1890, crea la Conferencia Internacional para la Protección del Trabajo, y por medio de otro decreto se dan las primeras líneas para la creación de la legislación alemana. La primera no pudo fructificar, pero la segunda fue de gran trascendencia al consolidarse con la Ley de Tribunales Industriales, al crear una jurisdicción especial para los trabajadores de la industria. También se logró por medio de una nueva redacción de la VII ordenanza

industrial llamada Ley de Protección del Trabajador,<sup>(9)</sup> el descanso dominical, jornada máxima, protección a mujeres y menores, protección a siniestros por trabajo y el reglamento de empresa.

Derogada la ley contra los socialistas en 1896 comenzó la celebración de contratos tarifa, los que tenían por objeto principal, mantener la paz económica entre los patrones y los obreros, estabilizando las condiciones de trabajo por algún tiempo.

La evolución del derecho del trabajo y la de la huelga, se detuvo paulatinamente, hasta que a principios del siglo XX, empezó a progresar, dictándose decretos sobre la protección material al trabajador, así como la jornada sobre los menores, entre otras. Pero durante la primera Guerra Mundial, se detiene esta evolución nuevamente.

Después de la Primera Guerra Mundial, se da un auge en el derecho del trabajo, ya que sufre una transición del derecho individual al colectivo. Esta transición se dio antes y aun después de la revolución de 1918 en que hubo ciertas transformaciones en la ley, como la implantación de la jornada máxima de 8 horas, la abolición de la ordenanza sobre

---

(9) Derecho del Trabajo, Kaskel y Dersch, página 15.

el servicio doméstico, y la más importante para el desarrollo de esta tesis es la del 22 de mayo de 1918, en la que se abolió la ordenanza industrial, por la cual se sancionaba con prisión la invitación a participar en coaliciones o en huelgas, cuando se hacía por medio de amenazas o coacciones; logrando para el derecho del trabajo la consagración de la libertad de coalición.

La derrota del ejército alemán condujo a la revolución de 1918, con la intención de dictar una nueva constitución, pero fue hasta el 11 de agosto de 1919 cuando la Asamblea Nacional de Weimar, promulgó la Constitución de Weimar. Entre los preceptos más importantes en materia laboral, está la libertad de contratación, respeto a la propiedad, el deber de trabajar, el derecho al trabajo, seguridad social y el seguro de desempleo, asimismo se consagra la libertad de coalición. Aunque la Constitución de Weimar le concede al trabajador derechos y obligaciones, únicamente cuando sea un asunto referente al trabajo. También conoce dos formas de contrato colectivo ordinario: el contrato colectivo del trabajo y el contrato de empresa conservando y perfeccionando la jurisdicción laboral.

En la década de los veinte se dieron varias leyes importantes, como las asociaciones profesionales, el derecho de contratos de tarifa y el régimen de conciliación y arbitraje. Hago mención que en 1927 se creó la ley para la

protección de la maternidad, por ser algo de suma importancia para el derecho alemán y mundial.

Para fines de la década, el derecho tuvo muchos atrasos debido al retroceso económico en 1930 junto con la crisis económica mundial que había en este mismo año, que trajo como consecuencias el desempleo, el mal funcionamiento de las juntas y un aumento considerable en los laudos, es decir, el derecho laboral estaba en crisis. Esto dió facilidades para el nacimiento del nacionalsocialismo, entre los años de 1933 y 1945, lo cual anularía la República de Weimar, creando una serie de reformas a las leyes anteriores, como la eliminación de los sindicatos, de los contratos de tarifa, la anulación de los consejos de empresa, etc., y es hasta después de la segunda Guerra Mundial, cuando cae el III Reich en el año de 1945 resurgiendo el derecho colectivo. Gracias a que los países aliados ocupaban el territorio, en diferentes estados y por medio del Consejo de Control Interaliado se dictó el restablecimiento de leyes tan importantes, como la reglamentación de los tribunales de trabajo, eliminados durante el nacional-socialismo, al igual que el restablecimiento del contrato de tarifa y los sindicatos. Renace el régimen de conciliación y arbitraje gracias a la Ley del Consejo de Control de 1946, y se permite la constitución del consejo de empresa, manteniendo en general lo dispuesto en la constitución de Weimar, junto con las reformas que había sufrido en los últimos años.

Cuando se crea la República Federal de Alemania, que surge el 23 de mayo de 1949, la legislación alemana, conocida bajo el nombre de Ley Fundamental, surgiendo de la idea de unificar toda la legislación alemana. La Ley Fundamental incluye importantes disposiciones laborales, tales como la Ley de Trabajo a Domicilio en 1951; la Ley de Protección a la Maternidad en 1952; la Ley de Extensión, la Ley de Bizonal de Contratos de Tarifa de 1953; la Ley de Trabajo de Artesanos del mismo año; la Ley de Tribunales de Trabajo junto con la Ley de Seguro de Paro de 1957, entre otras muchas más, logrando con esto derogar las leyes que se dictaron anteriormente al nacimiento de la República Federal de Alemania por la ocupación aliada. En 1949 se dicta la nueva ley donde se contempla la ley sobre contratos colectivos y por último, también se celebran tratados internacionales en materia de derecho social.

A pesar de que en el régimen del nacionalsocialismo estaba prohibida la huelga, la suspensión de trabajo y la instigación e inclusive eran considerados como actos punibles, en la nueva Constitución de la República Federal Alemana no se garantiza la libertad a huelga ni el derecho a ella, sólo se consagra en el artículo 9º el derecho de asociación.

En Bonn se intentó hacer un proyecto para agregar el inciso cuarto del artículo 9º para legalizar el derecho a

huelga pero todo fue en vano. En el derecho alemán hay un principio sobre la neutralidad del estado en los conflictos de trabajo. En respuesta a esto, existen unas oficinas de trabajo que en caso de huelga deben intervenir en la coalición de obreros de la empresa afectada y a los trabajadores para establecimientos no afectados, pero sólo cuando los solicitantes lo exigen después de comunicárseles el hecho del conflicto, esto es gracias a la ley de coalición y seguro contra la desocupación. Aunque se ha tratado de garantizar la libertad de huelga en los Estados, el gobierno militar puede prohibir una huelga por razones de seguridad militar, pero aun así hay ciertas restricciones para la libertad de huelga, tanto en el derecho privado, como el público. Por ejemplo hay seis casos que son importantes mencionar:

1.- En todo contrato de tarifa está prohibida la huelga, a menos que ésta se declare por asuntos no regulados en el mismo, o cuando se trate de cuestiones que deliberadamente se han exceptuado en dicho contrato. También es permitida la huelga cuando sea una huelga de defensa o se persigan fines no susceptibles de un contrato de tarifa, por ejemplo, huelga política.

2.- La huelga de los miembros de un sindicato puede violar los deberes societarios de éstos, es decir, una huelga es contraria a la disciplina sindical, ya que la huelga ilícita

en un contrato de tarifa sería una huelga violatoria de la disciplina sindical, porque este contrato "crea un deber social de los miembros con respecto a su propia asociación".(10)

3.- En el terreno federal no incumbe al consejo de empresa el mantener la paz como antes (1920), pero sí tienen que cumplir sus funciones en colaboración con los sindicatos.

4.- Otra restricción a la huelga es cuando el trabajador individual deja de prestar su trabajo y es necesario para no incurrir en esta violación que se denuncie el contrato, dejando pasar un cierto tiempo antes de adherirse a ella.

5.- Los funcionarios tienen la limitante de adherirse a la huelga ya que éstos tienen una relación de fidelidad especial de orden jurídico público con el Estado.

6.- La huelga será ilícita si se reconoce dentro de su práctica que se ha cometido un acto contrario a las buenas costumbres.

La exposición anterior es respecto a los Estados que carecen de constitución, en cambio en los demás ya hay un

---

(10) La Huelga, Instituto del Derecho del Trabajo, Nipperdey, tomo II, página 17.



derecho de huelga particular, como en Baden y Brandemburgo en donde se reconoce el derecho a huelga de los sindicatos conforme a las leyes, y en otros se ha proclamado ya el derecho a huelga como verdadero derecho fundamental, como en los estados Bremen, Mekenburgo, etc.<sup>(11)</sup> Es así que ésta ley fundamental estará vigente, según lo dispuesto en su artículo 146, "... hasta que el pueblo alemán decida dictar una nueva constitución."

---

(11) La Huelga, Instituto del Derecho del trabajo, Nipperdey, tomo II, página 21.

### 3.- ITALIA

La historia de la huelga y el derecho laboral italiano, se presentan de la misma manera en que surgieron en los demás países dentro de su aspecto social, político y económico, pero en cuanto a su aspecto jurídico son diferentes.

La huelga se remonta en sus orígenes cuando comenzó el movimiento industrial que se vincula con la evolución de la vida moderna que se fundamenta en la producción y en el trabajo.

La huelga en el siglo XVIII, durante la transición del régimen artesano al régimen industrial, se encontraba prohibida, a pesar de las condiciones tan desastrosas que sufrían los obreros. En la época del nacimiento de la gran industria, la huelga era la manifestación impulsiva de un sentimiento de rebelión de las prestaciones de obra contra las condiciones que estaba sufriendo.

La evolución continúa a través del siglo XIX en una Italia liberal que, a pesar de tener, para el año 1839, un reglamento en el que se sancionaba a la constitución de

asociación de determinados caracteres que se reuniesen sin la autorización de la autoridad pública, la necesidad de crear un reglamento. Es para el 4 de marzo de 1848 cuando surge el Estatuto Albertino, que será la legislación que vá a regir a Italia por un par de décadas más, en la cual se contempla el derecho de reunión y el derecho de asociación, tanto en su carácter profesional como sindical.

En los años siguientes, la nación italiana atraviesa por un período de huelgas tanto agrícolas como industriales. En esta época la huelga toma una tonalidad política porque busca conseguir del Estado medidas legislativas en materia laboral, ya que el movimiento obrero entra a la actividad política y es usada en las diversas corrientes socialistas para confirmar sus teorías. De esta manera surge la idea de crear una nueva legislación. El Parlamento, comenzó la discusión en 1878, y hubo varios proyectos, como el proyecto de Ferraris de 1889 que sería, meses más tarde, la base principal para la creación de la ley Italiana, en marzo de 1889.

En este mismo año, se promulgó el código penal, el cual entró en vigor a partir de 1890, en la época pre-fascista. Este código admite a la huelga, en sus artículos 165 al 167, a condición de que ésta no atente contra la libertad ajena de trabajo. La huelga, como un acto de abstención, colectiva y preordenada de las labores, no era

motivo de infracción, pero si se empleaban amenazas o violencia, si era penada. Asimismo, se perseguía el abandono indebido de una oficina pública, si se efectuaba previo acuerdo por tres o más oficiales públicos. Entendiendo por oficiales públicos, a los que estuvieran revestidos de funciones públicas al servicio del estado, los notarios y los agentes adscritos a la fuerza pública así como los porteros agregados al orden judicial.<sup>(12)</sup>

Al paso del tiempo, se hizo mayor la necesidad de regular el bienestar del trabajador y garantizar sus derechos. Es así, que surgen ciertas reformas como la ley de 1893, en la que se crearon 2 clases de instituciones que resolvían problemás laborales: los Colegiados de Probiviri, que conocían de conflictos individuales, y los Colectivos que son órganos de carácter administrativos. También, en las primeras décadas del siglo XX, se crearon leyes como la Ley de Accidentes de Trabajo de la Industria en 1904 y la de Accidentes de Trabajo para la Agricultura en 1917. Más tarde se anuncian las bases para la adopción del Seguro Social. Entre los años de 1929 y 1935, se encuadrarían los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, que

---

(12) La Huelga, Instituto del Derecho del Trabajo, por Ferruccio Pergolesi, página 44.

aunque contenía ciertas deficiencias, era de las legislaciones más avanzadas de Europa. (13)

El lapso transcurrido entre la primera y la segunda Guerras Mundiales, Italia atravesó por una serie de huelgas comunes y solidarias, en las actividades y servicios, tanto públicos como privados, siendo de gran magnitud y unas con violencia como la ocupación de las fábricas que buscaban fines económicos y políticos para mejorar el pacto de trabajo y coartar la autoridad estatal, respectivamente, dando como resultado el nacimiento del fascismo que logró prevalecer y colocarse en el gobierno del Estado. Gracias a esto, se logró reducir la jornada de trabajo para los ferrocarrileros, tranviarios y los obreros de la navegación por medio del decreto de 1919 que fija la jornada en ocho horas de trabajo efectivo o cuarenta y ocho horas semanales. En 1923 se consolidó el mismo derecho para los obreros de la industria, el comercio y la agricultura, y en el transcurso de 1926, para los empleados particulares.

En este período los obreros se dan cuenta que la huelga no es nada más un medio para influir en las condiciones de trabajo, sino que es un arma para afirmar su

---

(13) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo II, página 73.

interferencia en la gestión de las empresas y en el campo económico y político en general. Asimismo aumenta el número de huelgas, y nace la huelga general, por primera vez en el mundo, lo que acarrea una reacción legislativa mundial en la que se prohíbe la huelga en las industrias de utilidad pública (E.U.A., Canadá), se prohíbe la huelga general (Inglaterra), y hasta la huelga misma como en Alemania, Austria e Italia.

En 1926 es el comienzo de la época fascista que tendría una duración hasta la constitución de la república en 1943. El 3 de abril de 1926 se promulgaron las condiciones particulares de la reglamentación laboral que se expusieron en el código laboral. En este ordenamiento corporativo se prohíbe la huelga, está definida "como el abandono o la prestación discontinua del trabajo por parte de tres o más personas que se hubieren previamente concertado entre ellas. Importaba sanciones penales, pecunarias y restrictivas de la libertad personal, con agravantes a los jefes y promotores, en el caso de huelgas dirigidas a influenciar las deliberaciones de un ente publico, o sea de huelgas políticas, referentes a servicios públicos o al personal dependiente del estado o de otros entes públicos".<sup>(14)</sup>

---

(14) Derecho del Trabajo, Nestor de Buen L., página 227.

Al siguiente año, la gaceta de fecha 30 de abril de 1927, publica un documento de trascendencia histórica llamado la Carta del Lavoro, en donde se plasmó el comienzo del fascismo ya que su artículo I proclama a la nación italiana como "una unidad moral, política y económica que se realiza integralmente en el estado fascista y caracteriza al trabajo como un deber social bajo cualquiera de sus formas, en su artículo II y en el III sostiene la libertad sindical y profesional, aunque sólo el sindicato legalmente reconocido y subordinado al control del Estado tiene el derecho de representar legalmente a los empleados y trabajadores por los cuales ha sido constituido, para integrar así el régimen fascista".(15)

El régimen fascista siguió su curso hasta el día 16 de marzo de 1942, cuando Victor Manuel III, Rey de Italia y Albania, promulga el nuevo Código Civil que substituiría al Código del Trabajo, que consagra al sistema corporativo que redactó tanto disposiciones laborales y mercantiles, como el régimen de las sociedades civiles. En la promulgación de la república se suprimiría este ordenamiento.

En el transcurso de 1930, año en que se reordena el sistema de penas y delitos del derecho común, se vuelve a

---

(15) La Huelga, Instituto del Derecho del Trabajo, Luisa Riva Sanseverino, página 55.

incluir como un delito a la huelga y al cierre. Asimismo configuran como delitos contra la administración pública, el abandono colectivo de las oficinas públicas, la interrupción de un servicio público y el abandono de un cargo o servicio público. De la misma manera se tipifica como delito al cierre y la huelga cuando sea con fines políticos, contractuales o para coaccionar a la autoridad pública.

En la postguerra, Italia ha restituido a sus sindicatos la libertad de que habían sido privados. El Código Penal de igual forma, acepta la huelga a condición de que esta no atente contra la libertad ajena del trabajo. Al finalizar la segunda Guerra Mundial, a medida que Italia iba siendo liberada, decretaba la abolición del ordenamiento corporativo substituyéndolo con la libertad sindical y la institución de las oficinas de trabajo, así como sus funciones. A pesar de que el Código Penal Fascista seguía vigente, la clase obrera usaba el derecho a huelga para defender sus intereses políticos y económicos.

Con el nacimiento de la nueva República de Italia en 1944, surge la necesidad de crear una nueva constitución, y es el 27 de diciembre de 1947, cuando se crea la nueva constitución, que entraría en vigor el 1 de enero de 1948. En cuanto a la huelga, la nueva constitución la consagraba como



un derecho de los obreros que pueden ejercer para defender sus derechos, la cual se consagra en el artículo 40, que a la letra dice:

"Artículo 40: El derecho a huelga se ejercita en el ámbito de las leyes que lo regulan."

#### 4.- ESPAÑA:

En la Península Ibérica la huelga se ubica recientemente, pero en la antigüedad existían ciertos indicios de su existencia. Se produjeron una serie de hechos laborales que actualmente se citan como precedentes remotos de instituciones recientes del derecho del trabajo, como por ejemplo, reglamentación de salarios, clínica de accidentes de trabajo, contratos colectivos, huelgas, etc. La huelga ha existido desde hace varios siglos, pero a pesar de tener un parecido formal a las actuales, no lo es sociológicamente.

Es a partir del siglo XIX cuando comienza, principalmente, la evolución de la huelga y el derecho del trabajo. Como en casi todo el mundo se ha tipificado la huelga como un delito, en la que España no podía ser la excepción. En 1848 la huelga era sancionada y penada y aunque en 1870 se crea un nuevo Código Penal, se vuelven a consagrar entre sus preceptos el artículo 556 en el cual se le sanciona. El objeto de la huelga en España era elevar, el costo del trabajo o modificar las condiciones. Es por eso que este artículo dice así:

"Artículo 556: El que coligare con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sus condiciones, se castigará siempre que la coligacion hubiera comenzado a ejecutarse con pena de arresto mayor. Esta pena se impondrá en su grado máximo a los jefes promovedores de la coligacion y a los que para asegurar su éxito empleasen violencia o amenazas, a no ser que ellos merecieran mayor pena."

Debido a la falta de investigaciones directas sobre los efectos sociales de este precepto, se desconocen las consecuencias que tuvo sobre el pueblo español.

En cuanto al derecho del trabajo, los autores no mencionan al respecto nada sobre los siglos anteriores, pero cabe mencionar que en el año de 1883, se celebró, para apasiguar tanto movimiento huelguístico, un proyecto para la creación de los Tribunales de Trabajo, sin ningún éxito. En 1906 se intenta nuevamente, pero fue en vano, y es hasta 1922 cuando se aprueban ciertas ideas para crear unos tribunales laborales. Cuando se instaura la República en 1931, se instituye un sistema que conoce y resuelve los problemas laborales, estableciendo los tribunales mixtos, integrados por representantes de los obreros y los patrones,

sucedidos un tipo de tribunales llamado Fuero de Trabajo en la Ley de 1938.<sup>(16)</sup>

En los años siguientes a 1870, hubo proyectos para modificar la ley de este mismo año, ya que tenía preocupados a los juristas y políticos de la época. Se crearon entre 1870 a 1900 varios proyectos para modificar el código, como el de Moret, quien decía que no se debe de penar a la huelga si se avisa con quince días de anticipación; el de Silvela, de 1884, quien declara la legitimidad de la huelga al no emplear la violencia y la amenaza; la Comisión de Reformas Sociales y Alfonso González en 1902, consideran ilícitas determinadas cesaciones del trabajo. También en 1901 surge la idea de un órgano conciliador por el Conde Amenas, pero el más importante fue el de Prat de Rivera, quien propuso los Jurados Mixtos para derimir las diferencias entre obreros y patronos, y prevenir o remediar la huelga.

Entradas las primeras décadas del siglo XX, se da un sin número de huelgas en España. Entre 1900 y 1903 estallan huelgas en Cataluña, Béjar, Valencia, Cartagena, Asturias y Vizcaya, dejando pérdidas millonarias para la nación.

El inicio de la legislación española fue debido a la

---

(16) Derecho Procesal del Trabajo, Enrique Tapia, página 187.

Ley Dato de 1900, llamada así por el nombre del Jefe del Gabinete quien la propuso; en este mismo año se regula el trabajo para mujeres y menores. En 1922 se crea una ley para accidentes de trabajo. En 1932 se crea una nueva legislación, en 1933 un reglamento general, en 1936 se dicta la ley de bases para enfermedades profesionales que origina el seguro de enfermedades en 1947 y su reglamento en 1948.<sup>(17)</sup>

La huelga evolucionó enormemente a pesar de que el Código Penal de 1870 continuaba vigente. El poder público tiene que actuar como mediador y aceptar a la huelga como un hecho legal. Así la Fiscalía del Tribunal Supremo, señala que no debe interpretarse como delito a la coligación mencionada en el artículo 556, es decir que la huelga será legal cuando su fin sea para mejorar el salario o las condiciones, por lo que se creó el 27 de abril de 1909 la ley de huelgas, quien en su artículo 1º menciona:

Artículo 1: "...tanto los patrones como los obreros pueden coligarse, declararse en huelga y acordar el paro para los efectos de sus respectivos intereses, sin perjuicio de los derechos que dimanen de los contratos que hayan celebrado."

---

(17) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, tomo II, página 69.

Cabe mencionar que el artículo 11, último de este reglamento, derogaba explícitamente al artículo 556 del Código Penal de 1870. Esta ley no es nada más sobre preceptos administrativos, sino también penales, para los que falten a ella. En el año anterior a la creación de esta ley se creó la Ley de Conciliación y Arbitraje, en la que se admite a la huelga como un hecho lícito, buscando evitar los conflictos huelgüísticos, pero no por medio de la represión.

La ley de huelgas se modificó y se complementó. Hubo debates para su mejoramiento pero como medida legislativa para suprimir o aminorar los conflictos, no sirvió de nada, porque al año siguiente de su creación, en 1910, se sextuplica el número de huelgas, las cuales eran muy prolongadas, con lo que se perdió mucho dinero y horas-jornada, teniendo España el tercer lugar a nivel mundial como lo muestra la siguiente tabla:

<u>PAISES</u>	<u>HORAS-JORNADA</u>
INGLATERRA	35.586.000
ALEMANIA	35,350,906
ESPAÑA	19,764,942
ITALIA	13,657,522
FRANCIA	10,173,415 (18)

(18) La Huelga, Instituto del Derecho del Trabajo, Eugenio Pérez Botija, página 332.

Estos conflictos tenían la finalidad de mejorar los salarios, las jornadas, problemas extraeconómicos, etc. Fue hasta 1919 cuando se estableció la jornada máxima de ocho horas, dando como resultado la reducción del número de huelgas en España. En estos años aparecen, aunque en menor número, las huelgas solidarias y políticas.

En 1919 y 1920, hay una serie de proyectos para solucionar los problemas huelguísticos en España. Se crea la Comisión Mixta de Trabajo en el Comercio en Barcelona, para regular los problemas obrero-patronales; en 1922, se quiso extender por toda España el régimen paritario para resolver conflictos laborales. Se crearon diversos comités en la región catalana, pero con estos antecedentes, gracias al Ministro de Trabajo Aunos, se promulgó el 26 de noviembre de 1926 el llamado Decreto-Ley de Organización Corporativa Nacional, que instauro los Comités Paritarios como estructuras suprasindicales, siendo estos comités, instituciones de derecho público.

Entre sus múltiples atribuciones están las legislativas, ejecutivas, etc., pero la más importante es la conciliatoria y la competencia que se les concede para procurar que el conflicto termine amistosamente.

Las huelgas continuaron en la década de los veintes, a pesar de la dictadura de Primo de Rivera, (quien dictó en

1926 el primer Código de Trabajo) pero gracias al gobierno disminuyó considerablemente el número de huelgas en 1931. Debido a la ineficacia de los Comités Paritarios, se suplen por los Jurados Mixtos gracias al Ministro de Trabajo de la República; basándose tanto en la ley de huelgas como en la ley de 1909. A este jurado se le debe notificar, en los plazos marcados por la ley, la posibilidad de una huelga para que intervenga con una solución. Los interesados deberán reunirse en un plazo de 24 horas junto con el jurado para examinar las causas y revisar las propuestas que se formulen. Si el jurado no logra solucionar el problema, se buscará una solución arbitral, de no ser así, lo único que se podrá hacer, es lo señalado en el artículo 41, el cual dice que se deberá determinar sobre las condiciones del conflicto, lo cual podrá influir en la opinión pública.

Este jurado preveía en su Ley sanciones para las huelgas ilícitas, como por ejemplo, la inobservancia de los deberes de pre-aviso, por incumplimiento de acuerdos de conciliación o laudos arbitrales, o porque no se relacione con las condiciones de trabajo.

Las estadísticas huelguistas en España, señalan que aumentó de 107 huelgas en 1927 a 734 en 1931 y 1127 huelgas en 1933, aunque paulatinamente disminuyeron hasta desaparecer completamente en 1936.



Es importante hacer un paréntesis y mencionar que en las elecciones españolas de 1931 ganó el partido de izquierda, mandando a Alfonso XIII al exilio y estableciendo la República en España el 12 de abril del mismo año, creándose el 4 de diciembre de 1931 la Constitución Española, a pesar de que había movimientos civiles. Con la creación de la República, a lo largo de 1931, se crearon leyes sobre contratos de trabajo, asociaciones profesionales, de colocación obrera, etc. Asimismo, es en este año, cuando se crearon los jurados antes mencionados.

Establecido el régimen Franquista, el cual imitaba a el fascismo, sobre todo en su fondo laboral, promulga el decreto de 1938, en el que crea el "Fuero del Trabajo", declarado "Ley Fundamental de la Nación" en 1947, en el cual se establece el derecho y el deber a trabajar, fija límites para la jornada, descanso dominical y días festivos. También destaca el derecho a vacaciones, subsidios, seguro social, reconocen la propiedad privada, sindicatos que fijan las condiciones, etc. La huelga, en este decreto sigue prohibida.

Para los años siguientes, se cataloga a la huelga como un delito, en la Ley de Seguridad del Estado de 1941 en su artículo 44 y 45. Se sanciona a la huelga con penas de privación de la libertad, penas agravantes para promotores y a los que hagan uso de violencia y amenaza. El Código Penal de 1944, califica la huelga como un acto de sedición. Estaba

penado ejercer el derecho a la huelga, por haber demostrado a lo largo de la historia el daño tan grande que le hace a la nación; asimismo se considera a la huelga como un acto contra el poder público, que es quien fijará los salarios, vacaciones, etc. Pero a pesar de esto, el pueblo español sigue luchando por conseguir este derecho, creando sindicatos autónomos.

## 5.- MEXICO

La exposición sobre la evolución de la huelga y el Derecho del Trabajo en México, a diferencia de los demás países, la basaré más específicamente en la huelga, ya que son mayores las fuentes informativas, más detallados los sucesos y los autores la ubican siglos más atrás que las anteriores exposiciones.

Para realizar los estudios de los antecedentes, es necesario que se hable sobre la situación que acontecía en la Nueva España, ya que es a partir de esta época cuando empieza el desarrollo del Derecho del Trabajo, dando pie al nacimiento y evolución de la huelga.

El Derecho del Trabajo, se integró constitucionalmente a partir de la creación de la Constitución de 1917, pero en realidad la historia del México actual, se inicia a partir del siglo XV. Por lo tanto, comenzaré esta exposición a partir de 1492, año en que Cristóbal Colón descubre América.

Cuando los conquistadores llegaron a la gran Tenochtitlan, encontraron un pueblo con una gran cultura, lleno de riquezas, en donde las clases sociales eran muy marcadas y existía la esclavitud; sin embargo había una civilización atrasada, en comparación con la europea.

No tardó mucho tiempo en que Cortés junto con los demás conquistadores se dieran cuenta de la situación de los indígenas, aprovechándose de este pueblo y de sus riquezas, cometiendo muchas injusticias, tiranías y opresiones en contra de los indígenas, a quienes se les prohibió elegir su profesión o industria y la esclavitud del trabajo era cada día mayor. El régimen de explotación del trabajo humano, era por medio de las encomiendas, que eran "el instrumento suministrador de servicios personales".<sup>(19)</sup> Cabe mencionar, que Cortés con sus ordenanzas y junto con las instrucciones del Rey Carlos V, creó el primer reglamento del trabajo. Una de las ordenanzas de Cortés más importante, es la que se refiere a los gremios, que fue el origen de los gremios recientes.

En la etapa manufacturera de la Nueva España, está el obraje y el gremio, que con el tiempo serían las fábricas actuales, originando el sistema de producción capitalista. Estos gremios nacieron en el Viejo Continente, siendo la primer organización patronal, los cuales constituían agrupaciones de artesanos que tenían la facultad de ejercer una profesión de acuerdo con las normas elaboradas por ellos y sancionadas por la autoridad. Estos se agrupaban por medio de organismos gremiales, en los cuales el patrón era el maestro, a éste le seguía el oficial, que es el

---

(19) Evolución de la Huelga, Trueba Urbina, página 13.

asalariado, y por último, había los llamados aprendices. Los gremios fueron de gran importancia y tuvieron una duración más allá de la época colonial, hasta el nacimiento de los monopolios y de las grandes empresas capitalistas, que es cuando se logra la proletarización del artesano.

En el período establecido entre la conquista y la independencia, surge el período colonial, cuando se crean las Leyes de Indias. Código de gran importancia para el derecho laboral, porque entre sus preceptos regulaba la jornada de sol a sol, descanso dominical, pago del séptimo día, protección al salario, protección a la mujer embarazada, atención médica obligatoria y descanso pagado para enfermos, etc. (20)

El obraje y la labor artesanal, mantienen al mexicano en un estado de esclavitud, viviendo una explotación sin límites, lo cual acarrea en los obreros un deseo de libertad. El primer movimiento de que se tiene conocimiento, es el de fecha 4 de julio de 1582, que menciona el maestro Trueba Urbina, haciendo referencia al señor Gabriel Saldivar, en su libro "Huelga en la Catedral, México 1582", (21) el cual se origina debido a bajos salarios y malos tratos en la catedral metropolitana de la ciudad de México, cuando la

---

(20) Derecho del Trabajo, Néstor de Buen, tomo I, páginas 266 y siguientes.

(21) Evolución de la Huelga, A. Trueba Urbina, página 14.

iglesia tenía un poder superior al del gobierno. La iglesia determinó que los sueldos de sus cantores y ministriles eran altos, y decidieron bajarlos. Estos se molestan y abandonan su labor como manifestación solidaria, prolongándose ésta por más de diez días, con lo cual las autoridades eclesiásticas, deciden restituirles los salarios dejados de percibir y los sueldos originales, reanudándose las labores.

Un segundo movimiento de que se tiene conocimiento, es el amotinamiento en 1768 por un cierto grupo de mineros; debido a que el Virrey Martín de Mayorga, decretó el aumento en la jornada de trabajo, lo que hizo que los obreros suspendieran labores y salieran a la calle en son de protesta. La muchedumbre entra a palacio y obtienen la orden del Virrey para que no se aumente la jornada.<sup>(22)</sup>

Con estos antecedentes se demuestra, que el obrero ante la injusticia y el aprovechamiento de sus explotadores se lanzó a la acción directa, como la suspensión de labores y a tomar las calles, no conformándose con amenazas y protestas.

---

(22) La Huelga, Trueba Urbina, tomo III, páginas 65 y 66.

Aun así, las condiciones eran cada vez peores, ya que aunados a estos problemas, España no permitió que México le hiciera competencia a nivel industrial destruyendo fábricas, prohibiendo la libertad de trabajo y abusando del peón. La ineficiencia de las leyes de indias, el coloniaje y el estado de servidumbre, crearon un contraste muy marcado entre las clases, acarreando que las de abajo (peones y jornaleros) las cuales vivían en condiciones denigrantes, entre jornadas inhumanas, castigos y despojos de sus derechos, se sublevaran contra las de arriba que eran sus patrones (maestros, artesanos y encomenderos), buscando su independencia.

Así, tras unos años de organización, gracias al Cura Hidalgo, se inició la Revolución de Independencia, el 16 de septiembre de 1810, logrando abolir la esclavitud. Hidalgo, junto con Mina, Guerrero, Morelos y muchos más, consumaron la independencia el 21 de septiembre de 1821, cuando Vicente Iturbide entra triunfante a la Ciudad de México.

El 22 de octubre de 1814 se expide el primer proyecto para la creación de la Constitución Mexicana, en Apatzingan, la cual consagró la libertad de industria. En 1824, siendo México independiente, se expide una nueva constitución, la cual se basa en el contrato de J.J. Rousseau, en la declaración de los derechos humanos y en la Constitución de Cádiz de 1812. Pero ni la Constitución de

1814, ni la de 1824 consagran entre sus preceptos la libertad de trabajo. Sólo la libertad de pensamiento, la de prensa y la individual. Ya en la Constitución de 1836, en su artículo 4, se declara que los mexicanos gozan de todos los derechos civiles. Siete años más tarde, el 12 de junio, se redactan las bases orgánicas sobre la organización política de la República Mexicana, la cual en su artículo 9º garantiza el derecho a la propiedad, y protege el ejercicio de una profesión o industria que le hubiere garantizado la ley a los habitantes de la República. Para el 15 de mayo de 1856, se establecen las Garantías Individuales, en el estatuto orgánico provisional de la República Mexicana, por el presidente sustituto, Ignacio Comonfort.

En el México independiente, se vive una época de guerrillas, cuartelazos, anarquías y desmembramiento territorial, siempre buscando librarse de la tiranía de la iglesia, la cual se logrará con la Revolución de 1910.

Entre 1856 y 1875, debido a la continuación de las guerrillas y de las injusticias, surge un movimiento de trascendencia histórica, La Reforma, que fue un movimiento revolucionario con el que se logró el liberalismo y el individualismo. Consecuentemente, trajo consigo la libertad de trabajo, gracias al Congreso Constituyente de 1856-57, el que en su parte medular dice que los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales.



La Constitución de 1857 en su artículo 4, consigna el principio de la libertad de trabajo:

"Artículo 4.- todo hombre es libre para ejercer la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos; ni uno ni otro se le impedirá sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda a la sociedad".

A pesar de este artículo, continúa la esclavitud y la explotación del hombre por el hombre. Por eso los obreros explotados y oprimidos, en busca de mejorar sus condiciones laborales y salarios, hacen valer el derecho que la Constitución de 1857 les otorgaba: la huelga y la asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses contra el capitalismo. El Código Penal de 1871, en su artículo 925, sanciona penalmente a la huelga imponiendo desde ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, a los que formulen motines o tumultos, empleando la violencia física o moral y busquen aumentar o bajar el salario o la jornada, también a los que impidan el libre ejercicio de la industria o el trabajo.

En la Constitución de 1857, aunque se garantiza la libertad de trabajo y el derecho de reunión, no se protegió a

la huelga de modo expreso para el mejoramiento del trabajo y el salario. En esta época, a partir del año de 1865, se advierte el primer brote de huelga, la cual se propagó a medida de que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas, dando origen a importantes movimientos huelguísticos como el de 1868 por los tejedores de Tlalpan, logrando reducir la jornada para las mujeres y los menores, a 12 horas. En 1874, estalla la huelga de los mineros de Pachuca, logrando un aumento en su salario y varias prestaciones. Estos movimientos son los precursores de la huelga, ya que en 1877 es el pleno surgimiento de los movimientos huelguísticos en México, usándolo como un método para conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en las jornadas. El origen de estos movimientos fue debido al obstáculo que se puso ante la libertad de trabajo por la economía capitalista.

En 1877 sube al poder Porfirio Díaz, año en que estalla la huelga en la fábrica "*La Fama Montañesa*" en Tlalpan, en que piden al gobierno que expida un reglamento interno de trabajo, en donde se establezca la jornada a 12 horas; supresión del trabajo nocturno, eliminar el pago con vales o mercancías y los castigos; fijar un servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo, así como un reajuste de salarios. Al ser negada esta petición, debido a que la Secretaría de Gobernación, manifestó que no estaba facultada para imponer condiciones a

los propietarios y obreros, deciden suspender las labores, logrando que se les concedan finalmente algunas de estas peticiones.

El presidente Porfirio Díaz le dio al país un gran auge en la producción, en la inversión, impulso la industria, fundó bancos, rutas comerciales, etc. Pero esta obra progresista sólo llegó a los burgueses, terratenientes y grupos acomodados.

Las huelgas continuaron estallando después de 1877 a nivel nacional, hasta fines del siglo XIX. Estas huelgas lograron que el Código Penal de 1871 cayera en desuso en virtud de que las autoridades, por orden presidencial no ejercían ninguna acción penal en contra de los huelguistas, ya que eran un medio de escape para liberar las tensiones de los obreros. A finales del régimen porfirista, las huelgas empiezan a ser reprimidas agresivamente, deportando a los culpables, como por ejemplo, en los inicios de este régimen, estalló la huelga de los trabajadores de los ferrocarriles siendo castigadas con multas de 20 pesos o quince días de arresto, pero en las huelgas ferrocarrileras siguientes al final del período porfirista, se reprimieron violentamente asesinando a los obreros.

En el siglo XX, el porfiriato seguía apoyado por la burguesía y el clero, quienes gozaban de poder y riqueza, a

diferencia de las masas que seguían sufriendo miseria. Es a mediados de la primer década, cuando empiezan los movimientos contra el dictador, como por ejemplo, la formación del Partido Liberal Mexicano en 1905, sugerido por Ricardo Flores Magón y otros compatriotas, quienes crearon un postulado para mejorar las condiciones laborales. En éste no se menciona la huelga, ya que ésta se realiza sin necesidad de solicitarla. Porfirio Díaz para disminuir la fuerza que estaban adquiriendo los obreros, recurre a la violencia y a los asesinatos como sucedió en las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

La huelga en Cananea estalló, debido al constante abuso de los obreros, quienes sufrían de bajos salarios y una discriminación de los obreros mexicanos para ocupar mejores puestos. En base a ésto, se forma el Partido Liberal Mexicano, antes mencionado, que tiene su cede en Missouri, E.U.A. Manuel M. Dieguez, es el creador de la "*Unión Liberal Humanidad*", quien en busca de contrarrestar la situación tan infame de los obreros, convoca a una reunión el 28 de mayo de 1906, en protesta contra la tiranía industrial. Dos días después se realiza un mitin de 200 personas, acordándose llegar a un movimiento de huelga.

El 31 de mayo del mismo año, en la mina "*Oversight*" en Cananea, Son., se declaró la huelga, en la cual la suspensión de labores se llevó a cabo pacíficamente. El

Gerente de la compañía "Cananea Consolidated Copper Co.", el coronel Williams C. Green, solicitó la intervención del gobernador del estado. El día 11 de junio había más de 2,000 obreros quiénes se presentaron en las oficinas de la empresa, donde se encontraban sus representantes, así como los apoderados y las autoridades por parte de la empresa. Los huelguistas presentaron un memorándum donde manifestaban lo siguiente:

- 1.- El pueblo obrero está en huelga, y
- 2.- El pueblo obrero trabajará bajo estas condiciones:

I.- Destitución del empleo del mayordomo Luis.  
(nivel 19),

II.- El sueldo mínimo del obrero sera de 5 pesos por 8 horas,

III.- En los trabajos de Cananea se ocupara el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos,

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritaciones,

V.- Todo mexicano en el trabajo de ésta negociación tendrá derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

El abogado de la empresa consideró como absurdas las peticiones, y fueron negadas, por lo que se organizó una marcha en la mina en dirección al barrio de "La Mesa", donde están los operarios de la maderería para buscar apoyo al movimiento. Estos se les unieron y George Metcalf, encargado de la maderería, con ayuda de su hijo tratan de impedirla, rociando agua con una manguera, pero los obreros gritaban amenazadoramente, "que salga el gringo desgraciado", por lo que hubo un disparo y un obrero muerto dando comienzo a la lucha. Esta fue una batalla injusta ya que los obreros contaban con piedras mientras que los otros tenían armas de fuego, dando como resultado, un gran número de muertos y heridos. Los obreros procedieron a incendiar la maderería.

Los obreros fueron a demandar justicia a la comisaría de Ronquillo, pero al llegar fueron recibidos a balazos, donde murieron cinco adultos y un niño de doce años. La batalla continuó, hubo más muertos, hasta que llegó el Gobernador Izábal con gendarmes mexicanos y más de doscientos norteamericanos pertenecientes a las fuerzas fiscales conocidos como "Rangers", encarcelando a más de veinte obreros. Sus compañeros se reúnen el día dos para hablar con el Gobernador, pero fueron acribillados nuevamente. La empresa al ver ésto, prefirió aceptar las peticiones, pero el gobierno no lo permitió. Es por esto que la lucha continuó, hasta el día 5 en que detienen a Dieguez, Calderón, Ibarra y otros directores del movimiento, a quiénes se les condenó por

quince años. La huelga acabó, y la situación obrera quedo en las mismas condiciones, junto con el castigo injusto de los defensores. (23)

El movimiento huelguístico en Río Blanco, no era el primero que surgía, ya que en 1896, 1898 y 1903 habían surgido brotes de violencia, pero el mayor movimiento fue en 1907, debido a la operación del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los obreros hilanderos. En 1906, tras una reunión secreta, Manuel Avila propuso la creación de un organismo de lucha contra el clero, gobierno y capital. Hubo variadas opiniones y tras una larga discusión, se acordó por mayoría de votos que se llamaría el grupo "*Gran Círculo de Obreros Libres*" que lucharían por los principios del Partido Liberal.

El nuevo organismo, debido a las ansias de mejoramiento, tuvo un auge enorme en los estados de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y D.F. preocupando a los industriales, quiénes formulan un reglamento infame para contrarrestar la actividad sindical, y realizan un paro general en las factorías de Puebla y Tlaxcala, lanzando a la calle a los obreros para que sientan la situación del

---

(23) La Huelga Instituto del Derecho del Trabajo, A. Trueba Urbina, tomo III, páginas 92 y siguientes.

desempleo y tranquilizar a las masas, pero en Orizaba en protesta contra esta actitud y en apoyo a sus compañeros, abandonan sus labores.

Los obreros aceptan designar al presidente Porfirio Díaz como árbitro en el problema, creyendo que los ayudaría. El 6 de enero se convoca a una reunión en el teatro "Gorostiza" pero al dar el laudo presidencial, se dan cuenta que era una burla, provocando una reacción contra el dictador y acordando no volver al trabajo. El laudo decía que el 7 de enero se abrirían las fábricas, reanudándose las labores con el reglamento que formularon los industriales al inicio del conflicto.

El 7 de enero los obreros van a trabajar, pero al llegar a la fábrica se paran a la entrada desafiando a los propietarios, luego se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco a incendiarla, de ahí se van a Nogales y Santa Rosa donde liberan a sus correligionarios, prendiendo fuego a la cárcel y a las tiendas de raya. Gritaban todos al unísono "abajo Porfirio Díaz y viva la revolución obrera".

El movimiento terminó debido a un asesinato colectivo por órdenes presidenciales, aprehendiendo a varios obreros para ser deportados. Los obreros restantes sin más remedio



tuvieron que regresar a su trabajo en las mismas condiciones. (24)

En 1908, aparece Francisco I. Madero combatiendo la reelección porfirista, quien gana asumiendo la presidencia en 1911 con el exilio del Presidente Díaz. En el régimen de Madero debido al auge sindicalista y varios conflictos originados por la resistencia sindical, se creó el 11 de diciembre de 1911 "La Oficina de Trabajo" para intervenir en las relaciones entre capital y trabajo. También por la creciente democracia nació la inquietud asocianista obrera creando "La Casa del Obrero Mundial". El proletariado exige mejoras en sus condiciones laborales, originando el estallamiento de varias huelgas, a lo que respondió violentamente. Madero tuvo que dimitir y sube al poder Victoriano Huerta.

Victoriano Huerta como Presidente de la República clausuró "La Casa del Obrero" en 1914. Venustiano Carranza desconoce el gobierno de Huerta formando su propio gobierno en Veracruz, desde donde dicta leyes que regulan: la supresión de tiendas de raya, el divorcio, escuelas de fábrica y hacienda, restitución y dotación de ejidos, municipio libre y proscribire como cárcel la de San Juan de

---

(24) El Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, A. Trueba Urbina, páginas 8 y siguientes.

Ulúa, donde estaban los obreros de Cananea y Río Blanco.

La Revolución Constitucional vence, y Carranza destituye a Huerta, el primero recupera la capital, reanudando las labores de "La Casa del Obrero", asimismo creó la "Federación de Sindicatos Obreros". En este régimen hubo huelgas como la de la "Federación de Sindicatos de Obreros del D.F." en 1916, la de los tranviarios de Guadalajara, la de los mineros en Veracruz, siendo la más importante la de los obreros de Luz y Fuerza, ya que al no cumplir con sus demandas dejan sin luz a la nación, paralizando toda la actividad. Carranza realizó una violenta ofensiva encarcelando a los participantes, quiénes estarían sujetos a consejo de guerra. El 1º de agosto de 1916, expide un decreto sancionando a los participantes de una huelga con pena de muerte, intentando revivir la vigencia del artículo 925 del código penal de 1871.

El 11 de diciembre de 1915, el Gobernador de Yucatán, General Salvador Alvarado, expidió la ley del trabajo del estado. Primera ley que consagra el derecho a la huelga, siendo estas disposiciones las bases para la formulación del Artículo 123 de la Constitución de 1917.

El presidente Carranza, convocó al Congreso Constituyente en Querétaro, el 19 de septiembre de 1916, para elaborar la nueva Constitución. En esta constitución se busca

establecer garantías para una clase social: la trabajadora. Esta Constitución se promulgó en 1917, y en su artículo 123º habla sobre el trabajo. El Congreso Constituyente es el creador de la primera Constitución del mundo con Garantías Sociales, son los creadores del Derecho de Asociación Profesional y del Derecho Constitucional de Huelga (artículo 123).

A pesar de la promulgación de la Constitución de 1917, continuaron las huelgas, ya que los sindicatos ejercieron su derecho a ella, como la de los obreros de la industria textil, la de la fabrica de hilados y bonetería "La Abeja", la de los inquilinos en contra de los propietarios de las casas de Veracruz en 1922, y la de los tranviarios en 1923. pero lo que es más importante recalcar ,es que la mayoría de las huelgas se realizaron pacíficamente y en orden, aunque algunas, como la de los tranviarios fue reprimida por medio de las armas. El derecho a huelga se ha respetado tanto por las autoridades como por los trabajadores. Inclusive se le concedió a los trabajadores al servicio del Estado. Cuando se plasmó el régimen institucional en 1929, el número de huelgas descendió considerablemente.

Para el 31 de agosto de 1929, por medio de una reforma constitucional, se le otorga al Congreso de la Unión, la facultad de legislar en materia laboral para expedir la Ley Reglamentaria del artículo 123. El presidente Emilio

Portes Gil realizó un proyecto, el Código Federal del Trabajo, pero fue muy combatido por obreros y patrones y criticado por el Congreso de la Unión, por lo que fue retirado.

En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo presentó un proyecto el cual se mandó al Congreso de la Unión por el Presidente Pascual Ortíz Rubio. Este, con varias modificaciones, se aprobó bajo la denominación de "*Ley Federal del Trabajo*". Es así como quedó plasmado en la historia un reglamento en materia laboral, el cual consagraba el derecho a huelga. Aunque con el tiempo sufre una serie de reformas no se restringió este derecho, sólo se tipificaron ciertas figuras delictivas al que suspenda las labores.

La huelga para los empleados públicos iba a ser posible, ya que gracias a Don Lázaro Cárdenas, se promulgó en 1938 el primer estatuto de los trabajadores al servicio del Estado. El estatuto en vigor, lo promulgó Manuel Avila Camacho el 4 de abril de 1941.

Cabe hacer mención de otra de las huelgas más importantes en la historia de México. En 1937 los empleados de las empresas explotadoras de petróleo mexicano se declararon en huelga. Este conflicto se sometió al arbitraje de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (creada en 1927) condenando a las empresas a restituirle a los obreros sus demandas. Las empresas se ampararon contra la resolución

ante la Suprema Corte de Justicia, quien les negó toda protección federal. Los propietarios se declaran en rebeldía paralizando la industria petrolera, por tal motivo y para evitar daños, el presidente Lázaro Cárdenas decretó la expropiación de la compañía el 18 de marzo 1938.

Entre los años 1940 a 1970, después del período de Lázaro Cárdenas, el movimiento obrero atraviesa por una época de decadencia. El primero de diciembre de 1940 toma posesión como Presidente el General Avila Camacho. En su periodo destaca una baja en la fuerza sindical. En 1942 se publica la ley que crearía el régimen del Seguro Social.

En 1946 sube al poder Miguel Alemán, período que se caracteriza también por una decadencia obrera. En 1948, estalla la huelga ferrocarrilera que termina con el encarcelamiento de los líderes de la oposición. Al año siguiente se celebró el Congreso Mexicano del Derecho del Trabajo y Previsión Social. En el período de Ruiz Cortines (1952-58) se caracteriza por la afirmación de las posiciones del movimiento obrero.

En el sexenio de Adolfo López Mateos, los antecedentes históricos de la huelga son de trascendencia histórica: en 1959 estalla la huelga de los ferrocarriles, la que se declaró inexistente encarcelando a sus dirigentes. En 1960 estalla la huelga de los telefonistas, en la que al

minuto después de haber comenzado entra en vigor el Decreto de Requisa expropiando la compañía sin llegar a interrumpir las labores. De igual forma, la huelga de los telefonistas en 1962 se declaró inexistente como la de las compañías de aviación civil. También en este período estalla la huelga en el Hotel Caleta de Acapulco en 1963, llegándose a un acuerdo entre obreros y patronos.

De 1964 a 1970 es el periodo del Presidente Díaz Ordáz, a quien le tocó *"presenciar el estallido de violencia que puso en crisis al sistema"*.<sup>(25)</sup> Durante este sexenio hubo dos sucesos importantes, en 1965 hay un movimiento médico, como resultado de la transformación de una profesión privada en un servicio público, la que terminó con represiones carcelarias y despidos. El otro fue el movimiento estudiantil de 1968, el cual parece surgir sin un fin laboral. Durante este movimiento se perdió el tradicional respeto que se le tenía al Presidente. El movimiento estudiantil perdió a pesar de que se respetó el orden jurídico, hubo miles de detenidos y muchos muertos y heridos.

Díaz Ordáz al final de su sexenio desea modificar la Ley Federal del Trabajo, la cual durante el sexenio del presidente López Mateos, se intentó modificar convocando a

---

(25) Derecho del Trabajo, Néstor de Buen L., tomo I, página 355.

una comisión para realizar esta tarea. El anteproyecto no se presentó, pero fue la base para las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962. Pero fue hasta que Díaz Ordáz nombró la segunda comisión en 1968, la que modificaría la antigua ley, creando la nueva "*Ley Federal del Trabajo*", la que entra en vigor el 1° de mayo de 1970. Misma que contempla el derecho a la huelga, y la define actualmente, en su artículo 259, de la siguiente manera:

"Artículo 259.- La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores."

## **CAPITULO II**

### ***FUNDAMENTO, REQUISITOS Y OBJETIVOS DE LA HUELGA.***



## 1.- CONCEPTO DE HUELGA:

Exponer una definición exacta en donde se contemplen los puntos más importantes para la legalidad y validéz de una huelga, estaríamos ante una situación muy complicada, debido al gran número de definiciones que existen al respecto, aunque básicamente, todos contienen la misma idea. Para ello, mencionare unas de las definiciones de los maestros más conotados que existen en la materia.

El Maestro Mario de la Cueva la define como "EL EJERCICIO DE LA FACULTAD LEGAL DE LAS MAYORIAS OBRERAS PARA SUSPENDER LAS LABORES EN LAS EMPRESAS, PREVIA OBSERVANCIA DE LAS FORMALIDADES LEGALES, PARA OBTENER EL EQUILIBRIO DE LOS DERECHOS E INTERESES COLECTIVOS DE TRABAJO Y PATRONO".(26)

Trueba Urbina dice que la huelga " ES UN DERECHO DE AUTO DEFENSA DE LA CLASE TRABAJADORA PARA LA SUSPENSION LEGAL Y TEMPORAL DEL TRABAJO, LLEVADO A CABO POR UNA COALICION ACCIDENTAL DE TRABAJADORES U ORGANIZACION SINDICAL, PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS LABORANTES Y PARA CONSEGUIR LA DIGNIDAD DE LA PERSONA OBRERA".(27)

---

(26) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo II, página 788.

(27) Tratado Teórico-Practico de Derecho Procesal del Trabajo, Trueba Urbina, página 484.

Es importante hacer mención sobre las definiciones de algunos de los autores extranjeros más importantes, como por ejemplo:

Gallart Folch quien opina que la huelga "ES LA SUSPENSION CONCERTADA DE TRABAJO, REALIZADA POR INICIATIVA OBRERA EN UNA O VARIAS EMPRESAS, OFICIOS O RAMAS DE TRABAJO, CON EL FIN DE CONSEGUIR OBJETIVOS DE ORDEN PROFESIONAL, POLITICOS O BIEN EN PROTESTA CONTRA DETERMINADAS ACTUACIONES PATRONALES, GUBERNAMENTALES U OTRAS".(28)

Castorena comenta que la huelga "ES LA SUSPENSION DEL TRABAJO CONCERTADA POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PARA LA DEFENSA Y MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, PROPIAS O AJENAS DE UNA COLECTIVIDAD".(29)

Las definiciones más completas son las de la Doctrina Alemana, según el Maestro De la Cueva, en su libro citado anteriormente.

Los Maestros Hueck-Nipperdey proponen que la huelga: "ES LA SUSPENSION COLECTIVA Y CONCERTADA DEL TRABAJO, LLEVADA

---

(28) Derecho Español del Trabajo, Alejandro Gallart F., páginas 223 y 224.

(29) Manual del Derecho Obrero, Jesús Castorena, página 311.

A CABO POR UN NUMERO CONSIDERABLE DE TRABAJADORES, EN UNA EMPRESA O PROFESION, COMO MEDIO DE LUCHA DEL TRABAJADOR CONTRA EL CAPITAL Y CON EL PROPOSITO DE REANUDAR LABORES AL OBTENER EXITO O TERMINAR LA LUCHA".(30)

Walter Kaskell en su definición dice que la huelga " ES LA SUSPENSION COLECTIVA DEL TRABAJO LLEVADA A CABO POR UNA PLURALIDAD DE TRABAJADORES CON EL PROPOSITO DE ALCANZAR MAYORES CONDICIONES DE TRABAJO".(31)

En cuánto al Derecho Frances no hay mucho, ya que sólo definen a la coalición y dicen de la huelga que es el resultado de una coalición obrera. En Argentina aceptan como buena la definición mexicana. (Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Soc., por DANIEL ANTOKOLETZ).

Nuestra Jurisprudencia, no se podía quedar atrás, así que mencionaré a una de las más importantes. En la ejecutoria del 27 de septiembre de 1935. El Lic. Justo Breton comenta "QUE LA HUELGA ES UNA ACCION DE LOS TRABAJADORES CON EL FIN DE SUSPENDER EL TRABAJO EN FORMA TEMPORAL, ES

---

(30) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, páginas 786 y 787.

(31) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, página 786 y 787.

DECIR, UN ESTADO DE COACCION IMPUESTO POR LOS TRABAJADORES DE UNA NEGOCIACION, COMO RESULTADO DE UNA CIERTA INCONFORMIDAD COLECTIVA EN QUE SE ENCUENTRAN CON RESPECTO A LAS CONDICIONES A QUE ESTAN SUJETOS".(32)

En cuánto a una exposición legal, es la que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 259:

"ART. 258: ES EL ACUERDO DE UN GRUPO DE TRABAJADORES  
O PATRONES PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES  
COMUNES,

ART. 259: LA HUELGA ES LA SUSPENSION LEGAL Y TEMPORAL  
DEL TRABAJO COMO RESULTADO DE UNA COALICION  
DE TRABAJADORES."

En base a éstas definiciones, he llegado a formular mi propia definición de la huelga: "ES UN MEDIO CONCEDIDO POR LA CONSTITUCION A LOS TRABAJADORES PARA LA SUSPENSION DE LABORES, EJERCERCIENDO ASI, SU DERECHO SOCIAL, LEGAL Y TEMPORAL DEL TRABAJO, DECLARADO POR UNA MAYORIA DE OBREROS, CON LA FINALIDAD DE OBTENER UN EQUILIBRIO EN LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, PREVIO CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES".

---

(32) Las Leyes de la República Mexicana, interpretadas por la Suprema Corte de Justicia, Alfonso Lastre y Villar, páginas 314 y 315.

## 2.- REQUISITOS DE LA HUELGA:

Los requisitos necesarios para poder decretar la existencia de una huelga legal son los siguientes:

A) LOS REQUISITOS DE FORMA.

B) LOS REQUISITOS DE FONDO.

A) LOS DE FORMA:

Los requisitos de forma, son los elementos necesarios que debe de contener el escrito que deberán de dirigir los obreros al patrón. Es decir, el pliego de peticiones, el cual constituye una condición procesal, que se encuentra consignada en la fracción primera del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se mencionan los requisitos que se deben de satisfacer en dicho pliego:

A) El pliego se dirigirá al patrón por escrito, en el que se formularan las peticiones;

B) Se debe de anunciar el propósito de ir a la huelga, sino son satisfechas sus demandas:

C) Debe de expresarse el objeto de la misma;

D) Y por último, se deberá de dar el aviso, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores. El plazo no deberá de ser menor de diez días, cuando se trate de servicios públicos. Estos requisitos deben de señalar la necesidad de sujetarse a formulas especiales.

Por lo que respecta a las peticiones de los trabajadores, tiene que precisarse con toda claridad, ya que si no, es imposible proteger el movimiento huelguístico y no se podrá resolver el conflicto. Es decir, en el pliego se formulan las peticiones de los obreros, siendo éstas las exigencias de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo y las violaciones cometidas por el patrón.<sup>(33)</sup> Si una de éstas es malinterpretada, generará nuevamente inconformidad entre los obreros, es por eso que debe determinarse con claridad, el monto de los salarios que se demandan, el número de días de vacaciones, etc. A veces éste requisito se confunde con el señalamiento del objetivo de la huelga, el cual indica simplemente, que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo

---

(33) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, tomo II, página 800.

o el equilibrio entre los factores de la producción, pero éstas no son las peticiones de los trabajadores; éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores por el patrono.

Los puntos 1 y 2 se encuentran totalmente ligados. Los trabajadores anunciarán su proposito de ir a la huelga señalando su objetivo, teniendo como fundamento el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. La huelga tiene un requisito de fondo, que es el motivo que el trabajador puede mencionar para que la suspensión de labores sea protegida por el derecho, ya que es de suma importancia que tanto el patrón como las autoridades conozcan de ello, el primero, para que los acepte o los rechace y las segundas, para otorgar o negar su protección.

Por lo que concierne al aviso que los trabajadores deben dar al patrón, considero que ya ha sido expuesto con claridad anteriormente.

Se ha sostenido que la huelga procede no solamente para obtener la declaración teórica del patrón de estar dispuesto a discutir los términos de un contrato colectivo, sino hasta obtener un contenido concreto. Pues bien, si el derecho protege la huelga para alcanzar este fin, debe dar oportunidad al empresario para que evite la huelga, dándole a conocer el contenido concreto del contrato colectivo. Si así

no fuera, con la respuesta del patrón de estar dispuesto a firmar el contrato colectivo, quedaría satisfecha la demanda de los trabajadores, ya que al no precisar el contenido de las cláusulas, lo único que en verdad reclamarían sería la declaración teórica del empresario. El derecho, no puede proteger la suspensión de labores, una vez que el patrón ha accedido a las peticiones hechas por los trabajadores.

No deben exagerarse las conclusiones a lo anteriormente expuesto, porque cuando se trate de la celebración o revisión del contrato colectivo, no es necesario que se exhiba un proyecto acabado de un contrato, pero sí deberá determinarse el monto de los salarios que se demandan, el número de días de vacaciones, o las nuevas ventajas que pretendan obtener los trabajadores, a reserva de que posteriormente, se redacten las cláusulas; pero si no se fijará el monto de los salarios y si el empresario respondiera que está dispuesto a otorgar un aumento, habría de suspenderse la huelga, para que las partes discutieran sobre el monto. Si el problema es la violación del contrato colectivo, habrá de especificarse en qué consiste, para que le ponga remedio el patrón o acepte la lucha. En caso de que no se llegue a un acuerdo, procederá un segundo emplazamiento.



## B) LOS DE FONDO:

Para Mario de la Cueva "El requisito de fondo de la huelga, es el fin asignado en la Constitución, en el Art. 123, Fracción XVIII a éstos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los Derechos del Trabajo con los del Capital."<sup>(34)</sup>

El requisito de fondo se cumple en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

---

(34) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, tomo II, página 808.

- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

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

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

requiera forzosamente la precisión de cualquiera de los objetos señalados, pues no podemos concebir la existencia de un movimiento de huelga que se apoye en un supuesto no contemplado por la Ley.

Sobre el particular es importante recordar que la Ley de 1931 establecía como requisito formal para la existencia de la huelga, el que se citará expresamente la fracción del artículo que contenía el objeto de huelga. De todos los objetos de huelga que se han precisado, el titular de ese derecho es la coalición de trabajadores. Únicamente puede fundamentarse en las fracciones I, V y VI, esto es, la genérica de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; exigir el cumplimiento de las obligaciones legales sobre participación de utilidades y apoyar una huelga por solidaridad.

Respecto de la fracción I del artículo 450, para que proceda la huelga, se requiere que no exista contrato colectivo de trabajo, dado que su sola existencia presupone ineludiblemente el establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción. La improcedencia de los movimientos masivos de huelga, se fundan en situaciones económicas generales y en la pérdida del poder adquisitivo de la moneda. Por lo que concierne al cumplimiento del mencionado contrato colectivo del trabajo, no puede darse por

terminado el conflicto y debe de continuar hasta que el sindicato emplazante manifieste expresamente que se han dado por satisfechas sus pretenciones.

Considero que tal opinión puede caer en un extremo absurdo que haría más inútil la finalidad perseguida por la huelga, porque si lo perseguido es que el patrón cumpla con el contrato colectivo y éste produce su allanamiento, debe la autoridad constreñirlo mediante la resolución que al respecto se pronuncie, hacia el cumplimiento de tal obligación; pues de lo contrario sería tanto como sustraer la controversia de la jurisdicción de la autoridad. Dentro de dicho supuesto de cumplimiento de contrato, es importante que se entienda, que no toda violación al contrato puede constituir objeto de huelga, sino aquéllas que lleven un desequilibrio económico.

Uno de los preceptos que han sido de los más comentados por lo conflictivo, es el relativo a la fracción V del artículo 450, que incluyó una causal más de la huelga, consistente en exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades. Esto motivó las más severas críticas y opiniones, ya que lo único que hizo el legislador fue aumentar la posibilidad de conflictos colectivos, sin que en realidad sea un procedimiento jurídico a través del cual se puede exigir dicha prestación, porque como se ha manifestado reiteradamente, la huelga no es más que un medio de presión, y no un procedimiento idóneo para

exigir el cumplimiento de obligaciones legales. Además, en la práctica la inclusión de dicha fracción anticipó la revisión de los contratos colectivos, porque regularmente los sindicatos so pretexto de la huelga, con motivo del reparto de utilidades, aprovechaban para obtener otras prestaciones.

Un tercer requisito también de gran importancia que no se puede dejar de mencionar, es el referente a la mayoría obrera, por el cual para que la huelga sea válida, debe ser declarada por ésta empresa o negociación. "Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno de éstos, ya sean sindicalizados o libres. La comprobación de este requisito sólo puede hacerse después de que la huelga hubiese estallado. Los altos empleados y empleados de confianza no tienen derecho de recontar en la huelga".(35)

---

(35) Evolución de la Huelga, Trueba Urbina, página 268 y siguientes.

### 3.- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA:

La huelga, como ya vimos en los antecedentes de esta exposición, era y es el medio que utilizan los obreros para suspender sus labores cuando exista un desequilibrio en los factores de la producción. En el pasado, su fundamento jurídico era el Derecho Natural que tienen los hombres a no trabajar sin su consentimiento, pero este derecho es un derecho individual de cada obrero.

Al efectuarse la huelga, producía la suspensión de las actividades, siendo esto un acto contrario al derecho que ponía fin a una situación jurídica válida. Es decir, en el orden jurídico se mencionaba que los contratos y las relaciones jurídicas debían cumplirse, por lo que al estallar la huelga se incumplía esta obligación acarreando consecuencias jurídicas, como la rescisión o terminación de cada relación con una eventual responsabilidad civil por daños y perjuicios, y a veces una responsabilidad civil o penal cuando se impidiera el libre trabajo de los no huelguistas o de la empresa. En la antigüedad el fundamento de la huelga era el derecho negativo a no trabajar, produciendo efectos contrarios a los deseados por los huelguistas, ya que pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario, manteniendo vigentes las relaciones individuales del trabajo, en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga. Sin embargo la voluntad de

los no huelguistas y del empresario representaban a la mayoría.

Actualmente las leyes reconocen a la huelga como un derecho de los trabajadores, plasmado en la Constitución Política, en su artículo 123, fracciones XVII Y XVIII, así como también en la Ley Federal del Trabajo. Los obreros tienen el derecho de recurrir a la suspensión de labores, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales para declarar la misma, así la huelga no se podrá declarar nula o inexistente. Es decir, si los obreros quieren ejercer su derecho de huelga y que ésta sea protegida, deberán cubrir los requisitos marcados en las leyes; aunque es obvio que los trabajadores pueden ejercer su derecho natural, sometiéndose a las consecuencias que éste traería consigo.

#### 4.- OBJETIVOS DE LA HUELGA:

Los objetivos de la huelga están definidos en la legislación laboral, en su artículo 450, el cual los precisa en los siguientes términos:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;



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

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

Los objetos de la huelga especificados en las fracciones I, IV y VI son bastante claros, quedando definidos a través de ésta Ley, por los Tribunales del Trabajo y por la Jurisprudencia, pero las Juntas no han podido arbitrar el fondo de estos conflictos de huelga, a no ser que los obreros se sometan al arbitraje de las mismas o a un juez, tribunal o a una autoridad designada por las partes.

En cuanto a las fracciones II, III y VII, creo que no necesitan una explicación, ya que al celebrarse el contrato colectivo o el contrato-ley, se están estableciendo las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Si estallara una huelga será porque, o no se firmó el convenio o al momento de la firma se cometió una injusticia, originando el desacuerdo entre obreros y patrones. Asimismo la huelga exige la revisión del contrato al formalizar su vigencia y la de los salarios contractuales.

En lo que se refiere a la fracción V, se consigna como objeto de la huelga, exigir el cumplimiento de las

disposiciones legales sobre la participación de las utilidades, en función de hacerla efectiva.

El ejercicio de esta fracción podrá originar que se cumplan éstas, así como un aumento en el porcentaje de la participación, la cual se fija por una Comisión y no se toma como causal de huelga. De la misma forma, se podrá obtener un aumento en el porcentaje fijado por la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades que actualmente es del 20%.

## 5.- FUNDAMENTO DE LA HUELGA:

En la exposición del Capítulo I se constató que a lo largo del siglo anterior, en varios países del mundo la huelga no era reconocida legítimamente, inclusive era sancionada con penas corporales, debido a doctrinas como la individualista, que como su nombre lo indica no reconocía a los grupos sociales, ni los intereses colectivos, o como la doctrina liberal que no aceptaba la coalición obrera.

Las injusticias hacia los obreros y el tiempo, logran que los grupos sean aceptados en la sociedad, es decir, los intereses colectivos merecen el mismo respeto del orden jurídico que los individuales. Por otro lado, se transformó la relación jurídica de la empresa con la aparición del Derecho Colectivo. Es así que la huelga apareció como un medio de autodefensa del obrero, quien al no obtener un equilibrio en los factores de la producción y no lograr un acuerdo entre la mayoría obrera y el empresario, recurre a la suspensión de actividades, como una solución legal, que ha costado muchos esfuerzos y sacrificios a la clase obrera.

El Maestro De la Cueva, expone en su libro, que el fundamento de la huelga es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable, para suspender el

trabajo en las empresas, como consecuencia de la injusticia del orden jurídico y entretanto se corrijan.<sup>(36)</sup>

El fundamento legal de la huelga está definido en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana y en los artículos 440 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, los cuales explicaré en un capítulo posterior.

---

(36) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo II, página 770.

### C A P I T U L O   I I I

#### FUNDAMENTO LEGAL DE LA HUELGA

El fundamento legal de la huelga, es como su nombre lo indica, la existencia legal de esta institución jurídica enmarcada dentro de un ordenamiento legal, general, vigente y aceptado por una sociedad. Ordenamiento que ha sido creado por personas capaces y con facultades para ello, sin mencionar que representan la decisión del pueblo. Este ordenamiento, para haber sido creado, siguió un proceso legal, para que pudiera estar vigente y dentro de las normas legales y consuetudinarias.

La huelga, se encuentra enmarcada tanto en la Constitución Mexicana como en la Ley Federal del Trabajo, donde se establece su existencia y validez legal como un derecho de la clase trabajadora.

En la Constitución se plantea de una manera general, mencionando el derecho que el obrero tiene para recurrir a la suspensión de labores, en tanto que en la Ley, se expresa, más detalladamente su definición, sus disposiciones generales, sus objetivos y los procedimientos que debe de seguir para que sea lícita.

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS:

Dentro de la Constitución, está prevista la huelga en el Título Sexto, llamado "Del Trabajo y de la Prevision Social", en su artículo 123, que a la letra dice:

Art. 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoveran la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

A continuación, se divide en dos apartados, en donde se hace referencia a la huelga en varias fracciones:

**A) APARTADO "A" QUE SE REFIERE EN GENERAL A TODO CONTRATO DE TRABAJO:**

**Fracción XVII.-** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros;

**Fracción VIII.-** 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 10 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 ejercieran actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.



B) APARTADO "B" QUE SE REFIERE A TRABAJADORES DE LOS PODERES  
DE LA UNION:

Fracción 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.

En la Constitución, como podemos observar, se contempla de una manera general y consisa a la huelga en las 3 fracciones anteriores. Estoy de acuerdo con ellas y conforme con su contenido, ya que la intención del legislador es muy precisa y clara. En la fracción XVII, se consagra el derecho que tiene el obrero y el patrón de ejercer su derecho a huelga o al paro, según sea el caso; de la misma manera, en la fracción siguiente, hace referencia a los medios para que una huelga sea lícita y no caiga en la ilicitud. Este tema se encuentra más detallado en la Ley Federal del Trabajo, el cual se verá en el punto siguiente. En lo referente a la fracción X del apartado B, habla respecto a los derechos que se otorgan a los obreros para asociarse y ejercer su derecho a huelga para luchar por sus intereses,

cuando éstos trabajen para los Poderes de la Unión y el  
Distrito Federal.

## 2) LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

En la Ley Federal del Trabajo, la huelga encuentra su fundamento en tres capítulos. El primero de ellos empieza a partir del artículos 440 al 449 que prácticamente son las disposiciones generales. En los artículos 440 al 443, se dice que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, comunmente llamados sindicatos. La huelga puede abarcar a una empresa o a sus establecimientos, pero debe limitarse únicamente a la suspensión de labores. En los tres artículos siguientes, se habla de varios tipos de huelga, los cuales serán estudiados en el capítulo IV de esta tesis. Los artículos restantes disponen de la huelga como la causa legal para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, mientras ésta dure. De igual forma, suspende toda tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica y de las solicitudes pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a menos que los huelguistas quieran someter el conflicto a la Junta. Esta, junto con las autoridades civiles debe hacer respetar el derecho a huelga, ofreciendo las garantías y el auxilio necesario para suspender las labores.

En el capítulo II de esta Ley, se encuentran los artículos 450 al 471, algunos de los cuales han sido derogados, pero mencionaré los vigentes. El 450 habla sobre

los objetos de la huelga ya antes mencionados.<sup>(37)</sup> En el artículo 451 se menciona que para la suspensión de los trabajos, es necesario que la huelga tenga por objeto alguno del artículo anterior; que la suspensión se realice por la mayoría; que se cumplan los requisitos señalados en el capítulo II de esta tesis.<sup>(38)</sup> El artículo 459 señala la inexistencia legal de la huelga al no cubrir la mayoría de trabajadores (art. 451), o no tener por objeto alguno de los establecidos (art. 450) o si no se cumplen los requisitos (art. 920).

Asimismo, el artículo 466 dice que los obreros deberán continuar con su trabajo, si su labor es en algún medio de locomoción que esté en ruta hasta que lleguen a su destino; de igual forma si es un hospital o algún establecimiento análogo, deberán prestar sus servicios hasta que sean trasladados los enfermos a otro establecimiento.

Por último, el artículo 469 indica los medios para terminar con la huelga, que son:

- a) Por acuerdo entre obreros y patrones,

---

(37) Inciso B del punto 2, "REQUISITOS DE LA HUELGA", en el capítulo II de ésta tesis.

(38) Inciso A del punto 2, "REQUISITOS DE FORMA", en el capítulo II de ésta tesis.

- b) Por laudo arbitral de la persona escogida por las partes,
- c) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el capítulo III se encuentran los artículos derogados del capítulo anterior. Aquí se regula el procedimiento de la huelga a partir del artículo 920 al 938, de los cuales haré un breve resúmen. La huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, el cual debe cubrir ciertos requisitos:

- 1) Las peticiones deberán ser formuladas por escrito;
- 2) Si éstas no son satisfechas, se anunciará el propósito de ir a la huelga;
- 3) Deberá especificarse el día y la hora en que se suspenderán las labores;
- 4) Se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en su defecto a la autoridad más cercana o de mayor jerarquía, y
- 5) Se avisará con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender labores. (art. 920).

El Presidente de la Junta, o la autoridad, deberán de mandar la copia al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su recibo, el emplazamiento le da al patrón el carácter de depositario de la empresa (art. 921).

El patrón deberá de contestarlo por escrito en las 48 horas siguientes a su notificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (art. 922).

Si el escrito de emplazamiento a huelga no es formulado conforme a los requisitos del artículo 920, no se le dará trámite (art. 923). Pero si éste es correcto, suspenderá toda ejecución de sentencia, embargos aseguramientos, diligencias, desahucios o secuestros de bienes del local en cuestión, a menos que sea algo referente para asegurar los derechos de los obreros (art. 924). En el artículo 925, se hace mención para los efectos de este capítulo, a lo que se entiende por servicios públicos (como son los medios de transporte, los servicios: luz, agua, gas, limpia, hospitales, etc.).

En los artículos 926 y 927 se dice que la Junta citará a las partes para una audiencia de conciliación, la cual está regulada por ciertas normas en caso de que no concurren los obreros (no correrá el plazo de suspensión) o los patrones (se les apremiará para obligarlos a concurrir).

El artículo 928, señala una serie de normas que regulan este proceso como por ejemplo, términos, competencia para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, etc. Para solicitar la inexistencia de la huelga y las medidas para este procedimiento, nos podemos basar en los artículos 929 y 930, para lo cual se necesita solicitarla por escrito con copia y con la causa y fundamento legal para declarar la inexistencia. La Junta citará a las partes para oír las y que ofrezcan sus pruebas. Al término de esto, en 24 horas, la Junta determinará si es o no inexistente. El artículo 931, contiene las normas que se siguen en caso de que se ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores:

- a) La Junta señalará hora, día y lugar para efectuarse,
- b) Sólo votarán los que concurran,
- c) Sólo los trabajadores despedidos después de presentar el escrito,
- d) No cuentan los trabajadores de confianza o los contratados después de dicha presentación; y
- e) Las objeciones de los trabajadores que concurran se harán en ese momento.

El artículo 932 dice que al declararse la inexistencia de la huelga, la Junta fijará un término para que los obreros regresen a trabajar en las 24 horas siguientes, notificándolos por medio de la representación

sindical, apercibiéndolos que de no hacerlo se terminan las relaciones laborales. De igual forma declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y está en libertad de contratar gente nueva, reanudándose el trabajo (frac. I a IV). Los artículos 933 y 934 mencionan que si la huelga es ilícita se observarán las normas contempladas en el artículo 930, y si después de seguir el proceso se comprueba por la Junta la ilicitud, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Al suspender el trabajo, las partes, junto con la Junta fijarán el número de empleados que seguirán trabajando, para evitar se perjudique el local, máquinas, la materia prima y reanuden el trabajo (art. 935). Si los obreros se niegan a cumplir con el artículo 466 o 935, el patrón podrá ocupar otros empleados e inclusive, si es necesario, la Junta podrá solicitar la ayuda de la Fuerza Pública (art. 936).

Según el artículo 937, si las partes someten el conflicto a la Junta, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, o el ordinario. Si se declara en contra del patrón, éste deberá satisfacer las demandas y pagar los salarios caídos.

En el último artículo se señala un procedimiento parecido a éste, pero con ciertas diferencias cuando el



objeto de la huelga es la celebración o revisión del contrato ley:

- a) El escrito se presentará a la Junta o a las autoridades por los sindicatos coaligados con una copia para cada patrón emplazado;
- b) En éste se señalará día y hora para suspender labores, que deberá de ser, 30 o más días posteriores a su presentación,
- c) Si se presenta el escrito en la Junta, el Presidente, bajo su responsabilidad, en las 24 horas siguientes a su recibo, hará llegar a los patrones la copia de emplazamiento, o girará los exhortos necesarios en los mismos términos en que deberán desahogarse por la autoridad exhortada en las 24 horas siguientes a su recibo, y devolverlos ya exhortados en un término igual,
- d) Si el escrito se presenta ante alguna autoridad distinta, mandará la copia a los patrones dentro de las 24 horas siguientes a su recibo. Hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta dentro del mismo término.

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

### **SITUACION SOCIO-JURIDICA DEL TRABAJADOR**

El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

El trabajo es un derecho y un deber social que se presta con libertad y dignidad, el cual debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el obrero y su familia.

Las normas que regulan la prestación libre y digna de esta actividad, tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. (39)

Por lo tanto, el obrero al ser trabajador de cierta empresa, se le deben de brindar todas estas prerrogativas que le concede la ley y el estado, sin importar su edad, sexo, credo religioso, doctrina política, nacionalidad o condición social. Pero si se diera el caso de la comisión de una injusticia a un grupo de obreros y en conjunto formen la mayoría requerida por la Ley Federal del Trabajo, tendrán la facultad legal de suspender las labores, es decir, la huelga, medio por el cual se suspende temporalmente el trabajo, para conseguir los objetivos que han sido violados, siguiendo unos pasos y requisitos previamente establecidos.

---

(39) Ley Federal del Trabajo, artículo 3°.

El trabajador al estar inmiscuido dentro de esta suspensión, atraviesa por un período muy complicado en el aspecto social, jurídico y económico, pero mientras este movimiento sea legal, será con la finalidad de mejorar su situación anterior.

Pero se puede dar el caso de que el obrero esté en la situación de suspender o terminar las relaciones de trabajo, tema que será expuesto a continuación, así como la situación que vive el obrero en estos casos y en varios tipos de huelga.

## 1.- SE TERMINA LA RELACION DE TRABAJO:

Para que se termine la relación de trabajo, la ley establece en su artículo 53 las causas para la terminación de las relaciones individuales de trabajo:

- 1) Por mutuo consentimiento de las partes;
- 2) Muerte del trabajador;
- 3) Terminación de la obra, o vencimiento del término o inversión del capital;
- 4) La incapacidad física o mental o la inhabilidad del trabajador que imposibilite la prestación del trabajo y los casos a que se refiere el art. 434, frac V, que es el cierre de la empresa por quiebra o concurso y se haya resuelto cerrarla o reducir el número de empleados.

Asimismo para la terminación de relaciones colectivas de trabajo, el artículo 434 de la Ley, menciona causas tales como la fuerza mayor, el caso fortuito, la inestabilidad de la empresa, la incapacidad física o mental, por muerte, concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteable.

La situación socio-jurídica del trabajador al haber terminado sus relaciones de trabajo por algunas de las causas señaladas en los artículos anteriormente enlistados, será según sea el caso de terminación que se trate.

Si es por una incapacidad que proviene de un riesgo no profesional, se le deberá de pagar al obrero 1 mes de salario y 12 días por cada año de servicio, o se le dará de ser posible, otro empleo compatible con sus aptitudes.

Si el patrón no comprueba las causas de la terminación, el obrero podrá ser reinstalado en el trabajo que desempeñaba o se le indemnizará con tres meses de salario y la prima de antigüedad que le corresponda por los años que prestó sus servicios mas salarios caídos.

En caso de que se reduzcan los trabajos en una empresa, se tomará en consideración el escalafón de los obreros, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. Asimismo, si se reanudan las labores de la empresa, o crea una semejante, o por quiebra o concurso, el patrón deberá de dar los derechos de preferencia y antigüedad que les consigna la Ley en su art. 154.

Por lo tanto, el obrero vive una situación diferente según sea el caso, pero en general mientras no se reinstale en su antiguo empleo, a pesar de recibir una indemnización y

cierta prima, va a quedar desempleado, lo cual deja al obrero en una situación de trastornos sociales, económicos y jurídicos, porque va a ser un desempleado sin ingresos, siendo una carga para la sociedad y el estado, ya que como está la situación hoy en día, no le va a ser fácil encontrar un nuevo empleo, lo cual puede acarrear problemas en el seno familiar e inclusive el abandono de ésta, dedicándose a la vagancia. Hago mención al aspecto jurídico, porque esta persona puede llegar a convertirse en un delincuente, de ahí que sea una carga para el Estado.

## 2.- SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En cuanto a la suspensión de las relaciones de trabajo, sabemos que las empresas deben de trabajar permanentemente, pero pueden presentarse circunstancias que impidan las labores por un determinado tiempo, lo que quiere decir, en primer lugar, que las empresas no pueden suspender libre o arbitrariamente sus actividades, y en segundo lugar, la ley determina las causas para poder realizar esta suspensión. En el art. 427 de la ley se enumeran las causas:

- 1) La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o a su incapacidad física o mental, o su muerte, produciendo la suspensión de trabajo,
- 2) Falta de materia, no imputable al patrón,
- 3) Exceso de producción,
- 4) La incosteabilidad de la explotación,
- 5) Por falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución de los trabajos, y
- 6) La falta de ministración por parte del estado cuando estén obligados y hayan contratado trabajos con la empresa y aquéllos sean indispensables.



"La suspensión de relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón cuando adviene alguna circunstancia distinta a los riesgos de trabajo, que impidan al trabajador la prestación de su trabajo".(40)

Para que la suspensión sea legítima y libere de toda responsabilidad al patrón, debe de obtener la aprobación de la Junta de Conciliación, salvo el caso marcado en el artículo 430 de la ley, que señala que cuando la Junta sancione o autorice una suspensión debe fijar la indemnización que cubra a los obreros, considerando la duración de la suspensión y el tiempo en que los obreros consigan empleo.

La situación socio-jurídica del obrero es bastante complicada. La suspensión de las actividades, trae como consecuencia que los trabajadores dejen de percibir sus salarios por todo el tiempo que dure la huelga, colocados en condiciones particularmente difíciles porque, al igual que en cualquier tipo de huelga, el trabajador deja de recibir su percepción afectando su economía personal y familiar, pero gracias al artículo arriba mencionado, la ley dispone que se

---

(40) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, página 234.

fijará una indemnización cuando la Junta autorice o sancione la suspensión.

La indemnización no podrá exceder de un mes de salario, es decir, el obrero por ser objeto de una suspensión recibe un mes de salario, lo cual el legislador consideró, en cualquiera de sus dos hipótesis que es suficiente. En mi opinión, es suficiente si no se prolonga por mucho tiempo la suspensión o no encuentra trabajo, lo cual es muy factible, pero si se prolonga por un mayor tiempo, no será suficiente.

En el artículo 429 de la ley, se determina el procedimiento que debe de seguir la Junta para la suspensión, según las diferentes hipótesis que se le presenten.

El Maestro Trueba, en su libro, menciona un principio que rige al capítulo de la suspensión: *"Toda suspensión que se derive de una de las causas legales o si no se siguen los procedimientos correspondientes, da lugar a la responsabilidad del patrón".*<sup>(41)</sup>

---

(41) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, tomo II, página 790

### 3.- HUELGA LICITA:

El concepto de la huelga lícita, se precisa en el primer párrafo de la fracc. XVIII del artículo 123 de la Constitución Mexicana, que a la letra dice:

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

Según la jurisprudencia y la doctrina, entienden de este concepto *"la suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, mediante la armonía de los derechos o intereses del Capital con el Trabajo"*.<sup>(42)</sup>

En cuanto al concepto constitucional, quiere decir que la legislación ordinaria puede únicamente proteger esta suspensión de labores llevada a cabo por las mayorías obreras, cuando el propósito que las anima es la búsqueda del equilibrio entre capital y trabajo. Es decir, que una huelga será lícita cuando se cumplan los requisitos de mayoría y el fin de ésta, sea el equilibrio. Asimismo, su objeto es el

---

(42) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, tomo II, página 790.

de evitar abusos por parte de las autoridades y proteger los derechos del trabajo frente a la dictadura del capital.

Pero a pesar de que la Constitución reconoce jurídicamente la huelga, esto no presupone que todas las huelgas serán lícitas, porque al no buscar este equilibrio pierden su carácter de lícitas, pero sin llegar a la ilícitud, porque aunque la mayoría suspenda labores, con este simple hecho están protegidos por el artículo 5 constitucional, cuyo principio es el de libertad de trabajo en forma ilimitada, ya que nadie puede o está obligado a prestar servicios sin su consentimiento, salvo las consecuencias jurídicas dañosas para el trabajador, como son la rescisión de la relación de trabajo y la eventual responsabilidad por daños y perjuicios. Trueba Urbina menciona que este tipo de huelga, no está amparada por el art. 123, pero tampoco es punible.<sup>(43)</sup>

Dentro del concepto Constitucional quedan comprendidos, como objetivos del equilibrio entre factores de la producción, conseguir, ya sea un aumento en los salarios o una reducción en la jornada de trabajo, o la solicitud para la separación de un superior altanero o explotador.

---

(43) Evolución de la Huelga, Trueba Urbina, Página 138.

La situación socio-jurídica de un trabajador en estado de una huelga lícita es muy sencilla, ya que el obrero al haber un desequilibrio en alguno de los factores de la producción, en cierta empresa, recurrirá al derecho que le otorga la Constitución: la huelga. Es decir, el empleado al ser objeto de un abuso en sus intereses, suspenderá sus labores, previo acuerdo con sus compañeros para solicitar el resarcimiento del daño. Es así que estando ya dentro de un estado de huelga, se buscará que ésta sea lícita.

Siendo la suspensión de labores una huelga lícita, la situación socio-jurídica del obrero es que se encuentra sin un ingreso fijo al estallar la huelga, afectando su economía en general, tanto a él como a su familia. La empresa, al igual que el país sufren problemas económicos, jurídicos y sociales como se explicó en la introducción de esta tesis.

#### 4.- LA HUELGA ILICITA:

Las huelgas, según lo contemplado en la Constitución Mexicana en su artículo 123, fracc. XVIII, pueden ser lícitas como lo manifiesta el primer párrafo de este artículo. De igual forma, se explica en el punto anterior, también pueden ser ilícitas, conforme a la segunda parte del mismo precepto.

Este precepto denomina a la huelga ilícita como:

*"Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos vionetos contra las personas o las propiedades, en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".*

Según la disposición anterior, las huelgas en sí mismas no son sancionadas, es decir no revisten carácter delictuoso, serán huelgas ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas realicen actos empleando la violencia o la pretensión de declararla acto constitutivo de un delito colectivo, o cuando afecte en determinadas circunstancias, a servicios de supremo interés nacional, llamado por Trueba Urbina: "acto atentatorio contra las instituciones públicas",<sup>(44)</sup> que la ley señala expresamente en casos de

---

(44) Tratado Teorico-Practico de Derecho Procesal del Trabajo, Trueba Urbina, páginas 520 y 521.

guerra y que trabajen en los establecimientos que sean dependencias del gobierno; porque siendo la huelga un derecho de las mayorías de trabajadores, si ésta incurre en delitos, es lógico que desaparece esa mayoría y deja de ser huelga, siendo por consiguiente ilícita.

Es decir, para declarar la ilicitud de una huelga, se requiere de la comprobación plena de que la mitad más uno de los huelguistas han llevado a cabo estos actos de violencia enumerados en el artículo 123, creando con esto la existencia de una huelga ilegal, configurando un delito, lo que obliga al orden jurídico a negar la protección que se merecen los obreros por incurrir en dichos sucesos. *"La ilicitud de una huelga no deriva de la ausencia de los requisitos esenciales a su existencia, sino de condiciones o hechos que la acompañan o se producen en ocasión a ella".*(45)

En este tipo de huelga, el obrero vive dos situaciones socio-jurídicas. El primero es el obrero que no participó en los actos violentos y el segundo es el que ocasionó daños. Estos actos violentos contra las personas podrán consistir en golpes, lesiones, homicidios y contra las propiedades podrán ser robo o destrucción en propiedad ajena.

---

(45) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, página 794.

En la situación del obrero que no participa, es muy sencilla, ya que éste desarrolla su actividad laboral en su empresa, al percatarse de un desequilibrio en los factores de la producción, decide junto con sus compañeros, empezar una huelga. En el transcurso de ésta, sus compañeros realizan actos delictivos, por lo que la huelga es declarada como ilícita, de tal forma, este empleado al no tener nada que ver con estos actos, no sufrirá ninguna privación de su libertad y no podrá ser sancionado con la pérdida de sus derechos laborales, ni dejará de percibir su salario y demás prestaciones. Su situación está igual que antes frente a la sociedad, el derecho y frente a la misma empresa, pudiendo ejercer su derecho a huelga nuevamente para corregir el desequilibrio existente.

En cambio, en el segundo caso, su situación socio-jurídica será muy penosa. Al comprobarse su participación en dichos actos contra las personas o propiedades, el obrero está cometiendo un delito, el cual aparte de impedir que el orden jurídico proteja al movimiento, el obrero será aprehendido, privado de su libertad y suspendido de sus derechos laborales. Además, deja de percibir su salario y al ser encarcelado deja a la familia sin un padre o una madre, y sin el sustento que él aportaba, siendo una pena para la sociedad, su empresa y su familia, sin mencionar los problemas jurídicos que originaría.



El patrón, al comprobarse la intervención violenta de la mayoría y declarar terminadas las relaciones laborales de los huelguistas culpables (arts. 933 y 934) podrá contratar nuevo personal.

## 5.- HUELGA JUSTIFICADA:

En este punto se tratará un tipo de huelga en el que los autores de importantes libros de derecho, e inclusive grandes maestros del Derecho Laboral no hablan sobre esta huelga. Creo yo por la claridad legal que está contemplada en la ley.

Por lo tanto, las fuentes que hay al respecto, son muy limitadas. El maestro Trueba Urbina, en su libro sólo menciona el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, sin mayor explicación o estudio.

La Ley Federal del Trabajo dá un concepto sobre la huelga justificada en su art. 446, diciendo que es aquélla cuyos motivos son imputables al patrón.

Al respecto, opino que esta definición es muy clara y precisa, además de que la misma ley es una fuente fidedigna y de gran importancia para la reglamentación del Derecho Laboral y para el país.

La situación social y jurídica del trabajador es la misma que se vive en una huelga legal, ya que ésta es una suspensión de labores completamente legal, porque ha cubierto los requisitos señalados en la ley y en aquélla es una huelga "legal" porque es válida, aunque sea que cubra otros

requisitos, es decir, que las circunstancias por las cuales se dió este movimiento, fueron por causas imputables al patrón. Con esto no quiero decir que son iguales una huelga legal que una justificada, porque son presupuestos diferentes pero si que ambas son aceptadas y protegidas por el derecho.

El patrón al ser el responsable de los hechos que dieron origen a la huelga es el culpable de la situación socio-jurídica en que se encuentra el obrero. Pero el obrero sabe que no recibirá ningún salario mientras dure la suspensión, pero está conciente de que saldrá victorioso en esta huelga mejorando su situación anterior.

## 6.- HUELGA INEXISTENTE:

Para poder dar una definición de esta huelga es importante, primero que nada, definir el concepto de la huelga existente:

*"La huelga legalmente existente. es la suspensión de labores efectuadas por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos".(46)*

Para que pueda configurar una huelga inexistente, debe de ser declarada por una minoría de trabajadores (art. 457, fracc. II) que no reuna los requisitos señalados por el artículo 450 de la Ley, cuando no se hace la solicitud formal al patrón, porque la autoridad no notifica o por no conceder los términos especificados en la Ley (art. 920). De ninguna otra manera podrá declararse la inexistencia de una huelga; y si uno de éstos requisitos no se cumple, la huelga será legal, protegida y reconocida por el derecho.

El obrero se encuentra en esta huelga en una situación donde suspende sus labores para exigir sus derechos. Estalla la huelga pero en breve plazo se declarará

---

(46) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, tomo II, página 792.

inexistente, previo procedimiento legal, por lo que deja de percibir su salario por determinado tiempo, lo cual afecta su situación económica mientras dure este problema.

Su situación jurídica y laboral es conforme lo marca la ley en el artículo 932, en que fija un plazo de 24 hrs. para que regresen a su empleo. Se les apercibirá de que en caso de no hacerlo, se dará por terminado su contrato colectivo y la Junta declarará que el patrón, no incurrirá en responsabilidad, quedando en posibilidad de contratar nuevo personal. Si aun así no regresan, la Junta podrá dictar medidas para que se reanuden las labores. Esto deja al obrero sin trabajo ni percepciones. Menciono al aspecto jurídico, porque el obrero al no ser aceptado ira ante la Junta creando trámites y problemas legales.

## 7.- HUELGA POR SOLIDARIDAD:

Desde 1918 este tipo de huelga se encontraba regulado en la Ley Federal del Trabajo en Veracruz, en su artículo 154, fracc. III, donde se autoriza la llamada huelga por solidaridad.

En nuestra legislación actual, está contemplada en el artículo 450, en el que se señalan los objetos de la huelga, y entre ellos, la fracción VI dice: "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores."

Su definición "es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes, sin tener conflicto alguno con su patrón, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales si estan en conflicto con su patrón".(47)

La huelga por solidaridad, responde casi de manera exclusiva a la concepción de la huelga como medio, se desencadena para que los patrones afectados por ella, hagan

---

(47) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, tomo II, página 863.

presión sobre el patrón que sufre el movimiento de huelga que provocó la solidaridad, con el fin de que acepte las pretensiones.

La situación de esta huelga es que no tiene la finalidad de resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrón, sino un problema ajeno a ellos, independientemente de sus intereses. Así se concluye, que en este tipo de huelga, no hay conflicto, porque no hay un desequilibrio entre los factores de la producción, sino todo lo contrario, quien destruye ese equilibrio es la huelga, que al suspender las labores, rompe con la armonía existente. Además es antijurídico, en mi opinión, que una persona que cumple con todas sus obligaciones legales (patrón), sufra un perjuicio económico por la existencia de un conflicto ajeno a él y que a su vez no pueda dar una solución.

Otra consecuencia de esta huelga a nivel social, político y jurídico, es el desequilibrio económico nacional que puede sobrevenir al extenderse el movimiento, pues al suspenderse las labores en los centros de producción, se afecta a la industria, que es el punto de la economía de las naciones. También, los inversionistas nacionales y extranjeros, que pudieran dar un gran impulso a la industria y desarrollo del país, se verían obligados a no invertir, resultando un grave perjuicio para la nación.

Quiero opinar sobre la huelga solidaria, porque creo que es un arma política, ya que puede usarse para subvertir el orden con fines políticos, siendo ésto una arma contra el mismo trabajador y contra el país y su economía, por atacar sus intereses.



## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** En el pasado la huelga no tenía cabida legal en el derecho, pero la necesidad y la explotación hizo que el hombre la impusiera como una forma de combatir los abusos, siendo en la actualidad un derecho laboral.

**SEGUNDA:** La huelga para lograr el objeto señalado en la constitución, debe de ser un conflicto colectivo de trabajo entre partes opuestas.

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

**CUARTA:** La huelga, no sólo es un derecho de auto defensa, sino también, es reivindicador y tutelador de los derechos del trabajo.

**QUINTA:** La huelga es un medio para solucionar conflictos de intereses entre trabajadores y patronos, pues los conflictos de derecho, se pueden resolver recurriendo a las vías jurídicas.

**SEXTA:** Es muy acertada y estoy de acuerdo que cuando la huelga sea ilícita, puede ser peligrosa, y que al huelguista no se le considere trastornador del orden público, pero si comete algún acto que vaya contra la paz y el orden público, que se le castigue.

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

**OCTAVA:** Elogio el logro de esta institución que consiguieron los trabajadores, motivo por el cual he desarrollado este tema, y siempre la admiraré, ya que es la única arma con que cuenta la clase trabajadora para alcanzar un mejor medio de vida, para él y su familia.

**NOVENA:** Como se pudo observar en el último capítulo de esta tesis, la situación social y jurídica que vive el trabajador en un movimiento de huelga, es que si se suspenden las labores se va a encontrar

sin un empleo y con ciertos problemas jurídicos con su patrón, asimismo la problemática familiar y personal que va a sufrir debido a la falta de sus percepciones.

**DECIMA:** El obrero va a atravesar por una serie de altas y bajas en su vida social, jurídica y económica, pero la finalidad es equilibrar los factores de la producción, por lo que yo opinaría, que el obrero no debe de cesar su intención y luchar hasta lograr su propósito.

**DECIMA PRIMERA:** La huelga es una garantía de todos los obreros ante los abusos de injusticias de los patrones y el Estado, por lo que no debe de ejecutarse acto alguno que limite este derecho, con el que se logrará una armonía laboral entre el trabajador y su patrón.

- 1) DERECHO DEL TRABAJO.  
NESTOR DE BUEN L. TOMO I 1971
- 2) CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO  
EUGENIO PEREZ BOTIJA. ED. TECNOS, S.A.
- 3) NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
MARIO DE LA CUEVA. 2a. EDICION 1974
- 4) NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.  
A. TRUEBA URBINA Ed. PORRUA 1970
- 5) NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
MARIO DE LA CUEVA TOMO II, Ed. PORRUA 1987
- 6) NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO  
DEL TRABAJO.  
EUGENIO PEREZ BOTIJA INST. DE ESTUDIOS POLITICOS  
MADRID. 1943
- 7) TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO  
DEL TRABAJO. KRATOSCHIN EJEJ.  
BUENOS AIRES  
ED. JURIDICA EUROPEA-AMERICANA.
- 8) DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO. A. GALLART POLCH  
ED. LABOR, S. A.
- 9) DERECHO DEL TRABAJO  
DR. JUAN D. RAMIREZ  
GRONDA. 2a. ED. EDITORIAL  
BUENO AIRES. CLARIDAD.
- 10) JURISPRUDENCIA DE DERECHO  
LABORAL EN PERU.  
JORGE M. ANGULO TOMO I ED. TRUJILLO- PERU.
- 11) LA REVOLUCION INDUSTRIAL  
INGLESA.  
T. S. ASTHON MEXICO. 1954

- |   |                                     |       |
|---|-------------------------------------|-------|
| 21) DROIT SOCIAL<br>JEAN RIVERO   |                                     | 1948. |
| 22) LES PROBLEMS ECONOMIQUES ET<br>SOCIAUX ET LA CONSTITUCION<br>DE 27 OCTOBRE<br>E. VENDEL Y J. RIVERO | COLECCION DROIT SOCIAL<br>T. XXXI   | 1948  |
| 23) HISTOIRE DU TRAVAIL EN FRANCE<br>DEPUIS LA REVOLUTION.<br>MAURICE BOUVIER-AJAM                      | PARIS                               | 1969  |
| 24) DROIT DU TRAVAIL<br>BRUM Y GALLARD.   |                                     | 1971  |
| 25) PRECIS DE SOCIOLOGIE<br>LOUIS GUMPLOMICZ  | PARIS                               | 1896. |
| 26) DU DROIT NATUREL A LA<br>SOCIOLOGIE.<br>JACQUES LE CLERCQ   | TOMO I<br>TOMO II                   | 1960  |
| 27) TRATADO DE SOCIOLOGIA.<br>FRANCISCO AYALA.  |                                     | 1959  |
| 28) INTRODUCCION A LA SOCIOLOGIA.<br>ADOLFO MENZEL.   | FONDO DE CULT. ECON.                | 1970  |
| 29) SOCIOLOGIA:TEORIA Y TECNICA.<br>JOSE MEDINA ECHAVARRIA  | FONDO DE CULT. ECON.                | 1941  |
| 30) SOCIOLOGIA<br>JORGE SIMMEL<br>TRADUCCION J. PEREZ BANSEN.   | 7a. ED. BUENOS AIRES.<br>ARGENTINA. | 1939  |
| 31) SOCIOLOGIA: DEL CONCEPTO A LA<br>PRACTICA.<br>BERNARD PHILIPS                                       | MCGRAW-HILL                         | 1984  |
| 32) MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.<br>EUQUERIO GUERRERO.   |                                     |       |

- |  |           |      |
|--|-----------|------|
| 33) DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO.<br>ALEJANDRO GALLART F.   | BARCELONA | 1936 |
| 34) MANUAL DEL DERECHO OBRERO<br>JESUS CASTORENA.  | MEXICO    | 1959 |
| 35) LAS LEYES DEL TRABAJO EN LA<br>REPUBLICA MEXICANA.<br>ALFONSO LASTRE Y VILLAR.<br>INTERPRETADAS POR LA<br>SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. | MEXICO    | 1963 |
| 36) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.   |           |      |
| 37) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.   |           |      |