

214  
2ej-



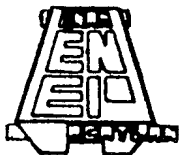
# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN

EXEGESIS DE LA HUELGA COMO UN  
DERECHO LABORAL DEL ASALARIADO

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A,  
NORMA MONTAÑO OLGUIN



MEXICO, D. F.

AGOSTO DE 1992

TESIS CON  
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.

# I N D I C E

## PAGINA

### **INTRODUCCION**

#### **CAPITULO I: ANTECEDENTES HISTORICOS**

a. Inglaterra	1
b. Francia	2
c. Alemania	3
d. Estados Unidos de Norteamérica	3
e. Siglo XIX	4
Apéndice de Notas	8

#### **CAPITULO II: LA HUELGA EN MEXICO**

a. Los Aztecas	9
b. La Colonia	10
c. La Independencia	13
d. La Epoca Contemporánea	14
e. Huelgas Más Importantes	22
f. Nacimiento del Derecho de Clase	27
Apéndice de Notas	30

#### **CAPITULO III: LA HUELGA COMO UN DERECHO**

a. Diversos Conceptos de Huelga	31
b. La Huelga a la Luz de la Teoría Integral	35
c. La Huelga como un Derecho Social	38
d. La Huelga como Factor Determinante en el Derecho Económico	49
e. Títulos de Derecho	55
f. Requisitos para Declarar la Huelga	57
g. Terminación de la Huelga	74
Apéndice de Notas	86

Continúa...

**CAPITULO IV: ANALISIS JURIDICO DE LOS ELEMENTOS DE LA HUELGA**

a. Elementos de Suspensión	87
b. Elementos Temporales	
Apéndice de Notas	

<b>CONCLUSIONES</b>	96
---------------------	----

<b>BIBLIOGRAFIA</b>	98
---------------------	----

## INTRODUCCION

La asociación profesional se deriva del maquinismo y de la evolución industrial de los pueblos.

Es por ello que se puede afirmar, que los Collegia Epificum de ninguna manera puede considerarse como antecesores o antecedentes de la asociación profesional, que de acuerdo con nuestro Derecho, sólo es atributo de los que tienen calidad de trabajadores y de patronos.

Al referirnos al Collegia Epificum se nos presenta la Roma vieja como instituciones de artesanos principalmente, compuestas por trabajadores de la madera y el hierro, que fueron elementos usados por los romanos para el arte de la guerra.

Su origen se remonta hasta Servio Tulio, respecto a una organización emprendida en la ciudad, y según el historiador Tito Livio, el emperador Servio Tulio creó otorgando ciertos privilegios en favor de esa institución.

La esclavitud en Roma era practicada por las clases pudientes o patricios, y como los esclavos a pesar de su situación de simples siervos, intentaron varias veces manumisión, siempre encabezados por los que desde aquella época se les señaló como agitadores, Julio César ordenó la disolución de dichos colegios, pero reaparecieron en la época de Augusto, mediante la Ley Julia, sometiéndolos a una nueva reglamentación y exigiendo para su constitución una autorización previa.

Es por ello que realizo un análisis de la relación obrero-patronal, y por lo tanto en el desarrollo de esta tesis nuestro un panorama de los antecedentes históricos de la Huelga, así como de la Huelga misma, en algunas partes del mundo así como en nuestro propio México.

También hago mención de las diferentes teorías o conceptos con respecto a la Huelga, y a la vez la analizo como un derecho social.

Y por último, encuadro a la Huelga como un factor determinante en el Derecho Económico, en donde su éxito va a depender de la productividad en la que se encuentre la sociedad.

**CAPITULO I**  
**ANTECEDENTES HISTORICOS**

- a. Inglaterra**
- b. Francia**
- c. Alemania**
- d. Estados Unidos de Norteamerica**
- e. Siglo XIX**

## **ANTECEDENTES HISTORICOS.**

### **a. Inglaterra.**

Se desarrollaron pequeños movimientos obreros y se consiguieron beneficios para la clase trabajadora; ciertamente la Revolución Industrial iniciada en Inglaterra y extendida sobre todo el Continente Europeo y la revolución ideológica de Francia, entre otras causas fueron, las que determinaron el nacimiento del Capitalismo Industrial.

Sin embargo, las luchas sociales en Inglaterra se inician a fines del siglo XVIII en donde aparecen las sociedades mutualistas de diferentes provincias religiosas, dirigidas por el obrero-artesano Tomas Handy.

Para el año de 1818 en la provincia de Lan Cashire estalla una Huelga de trabajadores textiles, siendo reprimida y arrastrados sus dirigentes declarando ilegales las organizaciónes obreras; no obstante el terror, continuó el embate de Huelgas. El Estado burgués británico concedió a los trabajadores ciertos beneficios y derogó la Ley contra las coaliciones en el año de 1834, al mismo tiempo que se desarrollaba la conciencia de clases de los trabajadores ingleses, apareciendo el movimiento social organizado y poderoso como fue el Cartista.

La crisis inglesa de 1836-1837, produjo el cierre de fábricas y como consecuencia la interrupción de miles de trabajadores y artesanos. Ese mismo año de 1836 se fundó la Asociación de Trabajadores dirigida por William Loret, y al año siguiente se llevó al Parlamento una carta que contenía seis pun



tos del programa democrático de dicha organización.

El 4 de febrero de 1839 se celebró en Londres la primera Convención Cartista con 53 delegados, apareciendo entre ellos obreros de la talla de Ocanor Hard; y como el Parlamento no hiciera caso de las peticiones, los trabajadores acordaron llevar a cabo el mes sagrado, es decir, una Huelga general que fracasó debido a la falta de táctica de lucha; pero la experiencia de la derrota fue enorme y más tarde en 1848, había de celebrarse en el mismo Londres la primera Huelga Internacional precedida por Carlos Marx y Federico Engels, donde naciera el célebre manifiesto comunista que ha sido una de las banderas del movimiento obrero del mundo. ( 1 )

#### **b. Francia.**

Al igual que en Inglaterra, prohibieron las Asociaciones profesionales, que siguieron trabajando en forma clandestina y promovieron una serie de Huelgas ilícitas, los delegados franceses que vieron las organizaciones inglesas, presionaron a Napoleón III para que les autorizara a constituir Asociaciones de Trabajadores, los cuales lograron dejando así a las Asociaciones existentes, de figurar clandestinamente todas las Asociaciones, lo que duró muy poco, ya que pronto se legalizaron nuevamente. En 1920 se defiende la acción directa de los obreros por medio de la Huelga, la obstrucción y el sabotaje.

El éxito de los Sindicatos Franceses consiste en que han logrado, fundamentalmente en el sector de la gran industria, mejoras sin descuidar la protección.

### **c. Alemania.**

El movimiento obrero alemán, con respecto al de los otros países, tiene un retraso de cincuenta años. El desarrollo de la industria, igual que en los otros países, trajo consigo mayor explotación de la clase trabajadora, principalmente de las mujeres y los niños, por parte de los dueños, quienes pagando bajos salarios, exigiendo jornadas inhumanas y excesivas (de 16 a 18 horas), y explotando de manera adicional a los obreros, mediante las tiendas de raya, provocaron motines obreros, que fueron reprimidos sanguinariamente por la tropa.

Las Asociaciones obreras aparecieron y se consolidaron en 1865, impidiendo de esta manera la lucha social violenta y garantizando a la industria la posibilidad de competir en el mercado con sus productos, poco después, Bismarck concede el sufragio universal, pero los capitalistas basándose en razones de orden económico lograron prohibir las Asociaciones, medida que no tuvo éxito, puesto que estas volvieron en poco tiempo a funcionar.

Con el movimiento Nazi, desaparecieron los Sindicatos y organizaciones obreras, que después de la última guerra mundial volvieron a aparecer.

Con el adelanto del capitalismo alemán y el empleo masivo de la mano obrera, se mejoró la economía, por lo que se ha hecho muy débil la actividad sindical en este país.

### **d. Estados Unidos de Norte América.**

Los Estados Unidos de Norte América, vieron aparecer -

en su territorio los Sindicatos, un siglo antes que en la mayoría de los otros países, pero al mismo tiempo en ese mismo territorio, existió la esclavitud. En 1885 aparecieron las primeras uniones de obreros calificados y de 1897 a 1902, subieron considerablemente los salarios por lo que el Gobierno Federal en un informe llegó a la conclusión de que:

"El valor más importante en favor del progreso de los asalariados, en su capacidad para fundar y -- sostener una organización".

Las armas de que se sirvieron, como en otros países, -- fueron las Huelgas y el sabotaje. En 1932, en vista de la hostilidad de los patrones y su negativa a los obreros de sindicalizarse, se toma conciencia en los Sindicatos americanos acerca de los problemas económicos, la que volvió a aparecer en -- las décadas siguientes.

Las agrupaciones americanas se han mantenido alejadas de una actividad directamente políticas, descansando sobre --- principios democráticos y son parte esencial de la maquinaria industrial para defender los derechos de los obreros.

#### **e. Siglo XIX.**

De acuerdo con la evolución y fortalecimiento de la -- conciencia de clase de los obreros, procedencia natural del -- desarrollo de las industrias, a mediados del siglo XIX aparece una teoría científica, elaborada por Federico Engels y Carlos Marx.

El Manifiesto Comunista, se dividió en varios capítu--

los para mejor comprensión de los obreros: Burgueses y Proletarios; Proletarios y Comunistas; Literatura Socialista y Comunista que a su vez, se subdivide en cinco partes:

- 1.- Socialismo Reaccionario,
- 2.- Socialismo Conservador o Burgués,
- 3.- El Socialismo y el Comunismo Crítico,
- 4.- Socialismo Utópico,
- 5.- Actitud de los comunistas ante los diferentes partidos de oposición.

Al estudiar el documento que nos legara Carlos Marx y Federico Engels, dentro de sus páginas contiene esta expresión:

"La historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días, es la historia de la lucha - de clases". ( 2 )

Y al definir la burguesía, indica:

"Es la clase de los capitalistas modernos, propietarios de los medios de producción social que emplean el trabajo asalariado".

Cuando se expresa de los proletarios, lo hace de la siguiente manera:

"La clase de los trabajadores asalariados modernos que privados de medios de producción se vean obligados a vender su fuerza de trabajo para poder --- existir".

En un segundo capítulo denominado "Proletarios y Comunistas", se realiza un análisis de la posición de los comunistas frente a otros partidos de trabajadores, en este documento se apuntan varias reformas que habrán de realizarse tales como la expropiación-abolición del derecho de herencia, fuerte impuesto progresivo, confiscación de la propiedad de todos los emigrados y rebeldes, centralización del crédito en manos del Estado por medio de un Banco Nacional con capital del Estado, y monopolio exclusivo, centralización en manos del Estado de todos los medios, obligación de todos de trabajar, educación gratuita de todos los niños, combinación de la agricultura y la industria, con estos cambios se ha de conseguir la sustitución de la antigua sociedad burguesa.

En el capítulo tercero del documento denominado "Literatura Social y Comunista", indica que se hizo un estudio a través de la Sociología y la Filosofía de todos los tipos de socialismo.

Respecto a la actitud de los comunistas ante los diferentes partidos de oposición, rubro importante de dicho documento, analiza la posición de los comunistas ante los diferentes partidos políticos opositores:

- 1.- Los Cartes de Inglaterra.
- 2.- El Partido Social Democrático en Francia.
- 3.- La Reforma Agraria en América del Norte.
- 4.- La lucha de acuerdo con la burguesía en Alemania.
- 5.- El apoyo del partido respecto a un problema de ca-

rácter psrticular sobre la revolución agraria, como condición para la liberación de Polonia.

Este manifiesto al partido comunista, ha sido una de --  
las banderas del movimiento obrero de todo el mundo.

**CAPITULO I**  
**APENDICE DE NOTAS**

- 1.- Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo.
- 2.- Carlos Marx, Federico Engels. Manifiesto del Partido Co--  
munista. Pág. 30

**CAPITULO II**  
**LA HUELGA EN MEXICO.**

- a. Los Aztecas
- b. La Colonia
- c. La Independencia
- d. La Epoca Contemporánea
- e. Huelgas más Importantes
- f. Nacimiento del Derecho de Clase



## LA HUELGA EN MEXICO.

### a. Los Aztecas.

La población se componía de una clase privilegiada: nobles, guerreros y sacerdotes, y otra oprimida, todos aquellos constituían una carga para el pueblo, pues de éste obtenían -- los satisfactores necesarios para sus menesteres constituyéndose así, en la clase económicamente pasiva. La población económicamente activa, era el común del pueblo o macegales que -- ejercían un trabajo para subsistir, estaban dedicados a la agricultura. Para los trabajos forzados estaban los esclavos, -- los siervos y los tamanes.

Aunque existía la esclavitud, ésta no tenía las características de la Roma, por ejemplo: los "esclavos" no eran tratados como propiedad o como cosa sino por el contrario, gozaban de ciertos derechos y privilegios ya que podían trabajar no sólo para su señor sino también podían hacerlo en beneficio propio y formar así su patrimonio, adquirir bienes, etc. Sus hijos no nacían esclavos y con sus ahorros podían recobrar su libertad, o por el simple hecho de repudiar la esclavitud y ampararse en el templo, lo conseguían.

En aquel tiempo, como ahora, existían desigualdades -- económicas. Las tierras mayores y mejores pertenecían al rey, seguían los nobles y los guerreros, según su alcurnia y su valor y en mucha menor proporción los macegales.

La actividad fundamental del pueblo era la agricultura, de la que obtenían los medios indispensables para subsis--

tir; sin embargo, aunque precaria y dispersa existió la artesanía.

Los artesanos de un mismo oficio, formaban una asociación semejante a la corporación. Enseñaba a sus hijos el oficio, lo que hace pensar que los artesanos indígenas de esa época lograron un régimen corporativo.

Estando el país en tales condiciones, era difícil que surgieran problemas de carácter obrero-patronal.

#### b. La Colonia.

En la Península Ibérica, como en toda Europa, existía el sistema corporativo. Así se explica que los conquistadores establecieran en México las corporaciones a semejanza de las de su país, así como otras instituciones. El régimen corporativo de la Colonia, era semejante al de Europa, una forma de gobierno de la producción y del consumo.

Empezaron a decaer en el viejo Continente los gremios o asociaciones, cuando en México se establecieron. La ley agruaba a los artesanos en gremios y la religión en cofradías.

Los gremios formaban asociaciones de artesanos que gozaban del derecho exclusivo de practicar una profesión, basándose en normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades. Las agrupaciones estaban constituídas por aprendices, oficiales y maestros.

Cada gremio contaba con su respectiva ordenanza dada por el cabildo de la ciudad y aprobada por los Virreyes. Además existía un juez especial encargado de hacerla cumplir. En

materia legislativa eran muy minuciosos.

Tanto los artesanos como los tenderos, debían poseer amplios conocimientos sobre su respectivo oficio y en caso de que desconocieran determinadas particularidades del mismo, al ser examinados no se les permitía ejercer.

Los gremios se formaban con el fin de proteger a los débiles, sin embargo, resultó todo lo contrario, pues cada uno quería todo para su asociación.

La encomienda era el instrumento suministrador de servicios personales, de tal modo, que el aprovechamiento del trabajo de los aborígenes para la labranza, la crianza de animales, construcción de viviendas, etc., fueron obligatorios durante todo el siglo XVIII.

La encomienda se desenvuelve a través de dos características económicas; el taller artesanal y el obraje capitalista.

El obraje, es otra forma en que se bosquejaba la etapa manufacturera en la Nueva España y dió como resultado el sistema de producción capitalista en México.

La mayoría de riquezas encontraron en México los españoles, era la mano de obra del indio, por lo que lo sometía a la esclavitud, explotándolo al máximo y era considerado como una cosa susceptible de posesión y dominio.

El abuso cometido con esta población, hizo que los reyes de España se ocupara de esta situación, por lo que se elaboraron las Leyes de Indias que tocaron la materia del traba-

jo, el salario, descansos en domingo y también establecieron los servicios médicos, constituyendo un verdadero Código laboral. Pero en la práctica, las Leyes de Indias resultaron ineficaces, ya que nunca se cumplieron.

Así vemos que el sistema de producción económica en la Colonia, mantenía a la masa trabajadora en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, lo que trajo como consecuencia un profundo malestar social.

Como resultado de este descontento, hubo actos de defensa común: paralización del trabajo y en algunos casos utilización de la fuerza que culminaba en derramamiento de sangre.

Una de las primeras manifestaciones de inconformidad con respecto a los salarios y malos tratos, fue al que realizó el personal de la Catedral Metropolitana, el 4 de julio de --- 1582, que culminó con la suspensión de labores, la que se mantuvo más de mes y medio y terminó cuando las autoridades eclesiásticas solucionaron el conflicto, pagándoles el salario que había dejado de percibir en el tiempo que suspendieron las labores y desde luego, la promesa de volverles a pagar el mismo sueldo que antes percibían, ya que este fue el motivo de la re vuelta.

Otro caso en el que se utilizó la paralización de las labores como medio de la defensa del trabajador, fue el amotinamiento de obreros de Real del Monte en donde hubo un saldo de dos muertos. Ante la posibilidad de que les aumentaran las horas de trabajo a los obreros del gran Estado de Tabasco, ---

suspendieron recorriendo las calles de la ciudad para demostrar su inconformidad, logrando así su propósito.

Entre los antecedentes de la Huelga en México, encontramos protestas y suspensiones de labores y castigos directos a los explotadores o a sus representantes. Estos movimientos laborales se efectuaron esporádicamente debido a que los conquistadores dificultaron el desarrollo industrial de sus colonias.

### c. La Independencia.

Los autores de la Independencia tuvieron una visión clara de los problemas de nuestro país, al abolir la esclavitud, los tributos y las exacciones que sufrían los indígenas y al presentar las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras. Sin embargo, estos objetivos no se lograron debido a que la Revolución de Independencia no se fundó sobre bases económicas solamente, sino también políticas, por lo que se logró redimir solamente, en parte a la clase económicamente débil, dado que la libertad política no engendró la libertad económica subsistió el régimen corporativo las artesanías constituídas por personas especializadas en un oficio siguieron gozando de privilegios.

No obstante fueron cayendo en desuso las ordenanzas, las actividades que estaban estrictamente ligadas con las necesidades de la población, fueron objeto de una regulación, la que se llevó a cabo por medio de reglamentos.

Los reglamentos vinieron a sustituir a las ordenanzas de gremios, aunque tuvieron por objeto proteger los intereses

del público.

A partir de la Independencia de México, las Leyes de Independencia entraron en desuso. Se esperaba que con la Independencia del país se remediaran los problemas sociales de México; pero no tuvo ese efecto. Sin embargo, México se independizó e inició la primera etapa de su vida nacional aunque como hemos dicho, sin despojarse de la tradición económica colonial.

#### d. La Epoca Contemporánea.

Haremos referencia a los antecedentes históricos del derecho de huelga desde la primera etapa de nuestra vida independiente, la cual se caracterizó por una marcada anarquía, --cuartelazos, rebeliones y desmembramientos territoriales, todo estaba en decadencia: la agricultura, ganadería, minas, etc., por lo que existía una situación lamentable de los laborantes. Posteriormente, ya en 1857 se expidió la Constitución que por primera vez en México consagró expresamente la libertad de trabajo, pero hay que hacer notar que en esta Constitución no se reglamentaba aún el derecho de trabajo, ya que esto constituía propiamente una materia para el derecho civil a pesar de que ésta contenía preceptos y normas relativas a la libertad del trabajo. Esta libertad era relevante para los movimientos huelguísticos fueron combatidos por el poder capitalista mediante su fuerza económica y no jurídica. En estas condiciones las HUlegas se inician a partir del año de 1865 y fueron propagándose con el auge de la industria del país y la proletarianización de las masas; según don Luis Chávez, fue en 1877 cuando el mo-

del público.

A partir de la Independencia de México, las Leyes de Independencia entraron en desuso. Se esperaba que con la Independencia del país se remediaron los problemas sociales de México; pero no tuvo ese efecto. Sin embargo, México se independizó e inició la primera etapa de su vida nacional aunque como hemos dicho, sin despojarse de la tradición económica colonial.

#### d. La Epoca Contemporánea.

Haremos referencia a los antecedentes históricos del derecho de huelga desde la primera etapa de nuestra vida independiente, la cual se caracterizó por una marcada anarquía, --cuartelazos, rebeliones y desmembramientos territoriales, todo estaba en decadencia: la agricultura, ganadería, minas, etc., por lo que existía una situación lamentable de los laborantes. Posteriormente, ya en 1857 se expidió la Constitución que por primera vez en México consagró expresamente la libertad de trabajo, pero hay que hacer notar que en esta Constitución no se reglamentaba aún el derecho de trabajo, ya que esto constituía propiamente una materia para el derecho civil a pesar de que ésta contenía preceptos y normas relativas a la libertad del trabajo. Esta libertad era relevante para los movimientos huelguísticos fueron combatidos por el poder capitalista mediante su fuerza económica y no jurídica. En estas condiciones las HUlegas se inician a partir del año de 1865 y fueron propagándose con el auge de la industria del país y la proletarización de las masas; según don Luis Chávez, fue en 1877 cuando el mo-

vimiento huelguístico tuvo florecimiento en México.

Las Huelgas que sirvieron de base a las que se realizaron al iniciarse el régimen porfirista, fueron las de los tejedores del Distrito Federal en Tlalpan que se realizó en 1868, con esta Huelga lograron reducir la jornada de trabajo a doce horas para las mujeres y los niños menores de edad.

En esta época uno de los hechos importantes en nuestro tema lo constituyó la Huelga de los mineros de Pachuca, en el Estado de Hidalgo en 1874, por medio de la cual los trabajadores consiguieron un aumento en sus jornadas, pues la empresa se --comprometió a pagarles cincuenta centavos diarios y obtuvieron otras prestaciones de menor importancia.

Este acontecimiento es de gran valor para el derecho obrero en México, ya que a pesar de las penas denigrantes estipuladas en la legislación penal, no dudaron un sólo momento en tomar el único camino que los conduciría a la reivindicación de sus derechos.

No resultaba desconocido para nadie que el primero de abril de 1872, empezó a regir el Código Penal vigente, que impedía toda la lucha ya que reza en su artículo 925 lo siguiente: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de estas dos penas, a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen salarios y jornadas de los operarios, o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. ( 1 )



Como podemos ver, no existía ninguna garantía para el hombre de trabajo, pues se basaba únicamente en la interpretación de la Constitución Política de 1857, que no consagraba la libertad individual de trabajo, ya que los trabajadores sólo tenían la facultad de integrar asociaciones mutualistas haciendo defender sus intereses o derechos, aunque prácticamente se llevaron a cabo, ya que era el único medio con que contaban -- los obreros para obtener su mejoramiento y contener los abusos patronales.

El Doctor Mario de la Cueva, afirma que el artículo 925 del Código Penal de 1871, no prohibía ni sancionaba las Huelgas, sino sólo los actos violentos que podían acompañar-- los; pero la historia en todo el mundo nos ha mostrado que los conflictos huelguísticos siempre han sido aparejados en mayor o menor grado de violencia.

Durante el régimen dictatorial de Porfirio Díaz, se -- distinguieron dos etapas, la que existió durante la plenitud -- del régimen era tolerante, pues existieron cantidades de huelgas, tales como, la de los obreros de la Fábrica "La Montaña-- sa" de Tlalpan, 1877 y en otras regiones del país, como Sinaloa, Guadalajara, Puebla y en la misma Ciudad de México en --- 1878, 1879, 1888, etc.

Todos estos movimientos se realizaron al margen del artículo 925 de la Ley Penal de 1871 que fue cayendo en desuso. Pero finalmente las condiciones de lucha de éste régimen se -- vieron amenazadas por la represalia con asesinatos. El gobier-

no se basó en el artículo 925 del Código Penal, persiguió y de portó a los dirigentes obreros en San Juan de Ulúa, vigiló los movimientos de los trabajadores ordenando la intervención del ejército en todas las Huelgas, con la orden de disparar en con tra de las manifestaciones. Sin embargo, los obreros de la industria textil de Veracruz, Tlaxcala y Puebla, ya sindicalizados se agruparon en el "Círculo de Obreros Libres", que logró constituir la avanzada en la lucha por las libertades democráticas del país.

Para 1905 en San Louis Missouri, Anselmo Figueroa, los Flores Magón, Librado Rivera, etc., formaron la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, y el 1° de julio de 1906, - se lanzó la proclamación que contenía el programa de este partido en donde señalaba críticamente la situación del obrero me xicano.

El punto de partida de la historia de la legislación - del trabajo de México, lo constituyó propiamente la Huelga de Cananea que se llevó a cabo en 1906, últimos años de la dictadura porfirista, sus causas, bajos salarios y recargos de trabajo de los obreros.

En la empresa minera de Cananea, Sonora, prestaban sus servicios obreros mexicanos y de nacionalidad extranjera éstos últimos en general, gozaban de mejores sueldos y prestaciones, por lo que los obreros mexicanos acordaron solicitar de la empresa la igualdad en sus condiciones de trabajo con respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos.

Nombraron una comisión cuyos integrantes presentaron un requerimiento pero tuvieron como respuesta, el ataque de la policía resultando muerto un menor de edad que los acompañaba.

Iniciaron los mineros una gran manifestación, pero fueron provocados por los norteamericanos quienes les arrojaron agua a los manifestantes, respondiendo éstos con un ataque de piedras y como contrarrespuesta fue un balazo que dió muerte a uno de los obreros. El pueblo se convirtió en un campo de batalla en el que combatían trabajadores, policías y empleados - extranjeros de la empresa, perdiendo así la vida muchos trabajadores, por el sólo delito de defender sus derechos, los dirigentes que escaparon de la muerte fueron aprehendidos y condenados a sufrir quince años de prisión de las tinajas del Castillo de San Juan de ulúa.

No contaban los obreros con los medios adecuados para defenderse, terminaron la Huelga con la reanudación de las labores en plan de sumisión. Este fué el primer antecedente histórico de la Huelga en México para poderla calificar de tal forma.

Después de ésta Huelga, le siguieron la de Valardeña, Petriceña, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

El movimiento de Río Blanco, como el de Cananea, se debió a las deprimentes condiciones de trabajo que soportaban -- los trabajadores de la industria textil de Río Blanco, Ver., - en donde los obreros se negaron a acatar un laudo arbitral que la dictadura había publicado en 1907, se lanzaron a la Huelga

como protesta de éste Reglamento, pero este movimiento fue inmediatamente sofocado por las tropas federales diezmando a los huelguistas en cantidades que nunca se pudieron determinar.

Junto con estos acontecimientos, los programas políticos de los partidos políticos y los planes revolucionarios, reclamaron una legislación de trabajo. El Programa del Partido Liberal Mexicano de los Flores Magón, publicado el 1° de julio de 1906, contiene trece posiciones para integrar una legislación de trabajo. Al sobrevenir el movimiento armado de 1910, los jefes revolucionarios determinaron, por regla general, en cada plaza que tomaban las condiciones de trabajo que juzgaron convenientes.

Las primeras Leyes Mexicanas no se escribieron sobre la libertad del trabajo, por ejemplo: La Constitución del 22 de octubre de 1814, no consagró la libertad de trabajo sino la de industria a la metrópoli. Nos dice en su artículo 38:

"Ningún género de cultura; industria o comercio, pueden ser prohibidos a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública".

Para 1824 se expidió una Constitución cuyas bases filosóficas se fundaron con el Contrato Social de Juan Jacobo Rousseau, en la declaración de los derechos del hombre y de la -- Constitución de Cádiz de 1812, aquí sólo se consiguió la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual, pero no se consiguió el principio de libertad de trabajo; haciendo a un lado la reivindicación económica, proclamada

por Don José María Morelos.

La Constitución del 29 de diciembre de 1836 en su artículo 4°, establece que los mexicanos gozarán de todos los derechos civiles y tampoco hacen alusión a la materia de trabajo.

Las bases orgánicas del 12 de junio de 1843, garantizan en su artículo 9°, fracción XII, el derecho de propiedad y protege el ejercicio de una profesión o industria que le hubiere garantizado la Ley de los habitantes de la República.

La primera Constitución en nuestro país que considera el principio de la libertad de trabajo, bajo el régimen del derecho del hombre es la de 1857, pues en su artículo 4° dice:

"Todo el hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil, honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos a terceros, o -- por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad".

Este artículo se completa con el 5°, pues dice lo siguiente:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento".

La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga -- por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la liber-

tad del hombre, ya sea por causas de trabajo, de educación, de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en el que el hombre pacte su proscripción o destierro. Como podemos analizar, esta ley es más importante que las anteriores, puesto que ya es una rebeldía, en contra de la explotación del trabajador, fundándose en un principio de igualdad para todos los hombres.

Igualmente con esta Constitución se vinieron abajo los gremios y les prohibió a los individuos o clases para que ejercieran varias industrias, acabando así con los monopolios y estancos que quedaron de la República en la época colonial, pues el artículo 28 de esta ley, establece:

"No habrá monopolios ni estancos de ninguna clase ni prohibiciones a título de protección en la industria exceptuando únicamente los relativos a la acuñación de moneda, a los correos y a los privilegios que -- por tiempo limitado conceda la Ley, a los inventores o perfeccionadores de alguna mejora".

Otras leyes que siguieron a ésta, en materia de trabajo, son los de José Vicente Villada, del Estado de México, en el año de 1901 y que se refiere a los riesgos profesionales y los de Bernardo Reyes, de Nuevo León, en el año de 1906. Esta Ley sólo contempló los accidentes de trabajo, dice que los --- accidentes que sufre el trabajador, son los de trabajo y libe-  
ra al aprón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima.

Al triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, fueron numerosos.

Por otro lado, el Gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento. La exposición de motivos de la iniciativa de esa Ley, presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país.

El 5 de febrero de 1917, fué promulgada por la Nueva Constitución Mexicana y un grupo de diputados con ideas avanzadas, propuso incluir en el artículo 5° bases reguladoras del trabajo, y aunque se opuso el grupo renovador, al fin llegaron al acuerdo de conseguir un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo. Se formuló un proyecto del artículo 123, el cual fué aprobado sin discusión alguna. Este artículo señala las necesidades y los ideales de la clase trabajadora. Establece las bases mínimas generales, conforme a las actuales es necesario formar la relación de trabajo y determinar sus consecuencias jurídicas, bases que no pueden ser materia de modificación desfavorable para el trabajador.

#### **e. Huelgas más importantes.**

Las Huelgas más importantes y reconocidas antes de la Revolución de 1910, fueron las de Cananea, Sonora, Río Blanco, Veracruz, de los años de 1906 y 1907. En estos movimientos importantes no solo desde el punto de vista histórico, acusan un fondo obrero patronal, aunque se les tenga como precursores de

la revolución mexicana.

En el centro minero de Cananea Consolidating Mining - Copper, Co., el primero de junio de 1906, aproximadamente dos mil trabajadores inconformes encabezados entre otros por Esteban Baca Calderón, Manuel M. Dieguez y José Ríos, inconformes con los bajos salarios que percibían, decidieron formular una propuesta por escrito y de hecho pidieron la reducción de jornada a ocho horas, salario de \$5.00 por día, la obligación de ocupar el 75% obreros mexicanos, un buen trato, derecho de ascender; la empresa integrada por Norteamericanos, ayudada por el gobierno imperante en ese período, se negó a conceder algunos puntos petitorios.

Los obreros al no recibir una respuesta satisfactoria, decidieron abandonar las labores e iniciar una Huelga, dado el rumbo que tomaban los acontecimientos, el gobernador del Estado de Sonora, autorizó el paso de soldados americanos. En grupo, los trabajadores yanquis y sus paisanos militares, agredieron a los trabajadores mexicanos en su propia patria, en respuesta a este hecho ignominioso derivado por el convenio entre la oligarquía gobernantes y los explotadores - de Allende el Bravo, los obreros incendiaron cinco depósitos de madera, como resultado de la brutal agresión de los soldados de línea americanos resultaron muchos muertos y heridos.

Muchos fueron detenidos, los cuales fueron enviados a las tinajas de San Juan de Ulúa, en Veracruz. (2 )



En lo que respecta a la Huelga de Río Blanco a partir de 1906, los trabajadores de la región febril de Orizaba, motivados en cierto modo por el éxito de los trabajadores de Jalapa lograron organizarse y transformar la sociedad mutualista en un Sindicato de resistencia, creando el círculo de obreros libres. ( 3)

Dichos actos, son emitidos apareciendo Sindicatos en Puebla, Tlaxcala, Hidalgo y el propio Distrito Federal.

Como vínculo de información, lanzaron un periódico denominado "Revolución Social" en el cual hicieron intensa propaganda llamando a los obreros de México a organizarse, esta actitud de los trabajadores en diversas entidades del país hizo que los patrones decidieran actuar en contra de la clase obrera e impusieron un reglamento general de trabajo que prohibió la organización sindical.

Un grupo de trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de Atlixco y Puebla, declararon una Huelga que se opuso al reglamento que prohibía a los trabajadores formar sindicatos, por lo que así los obreros de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, del Estado de Veracruz, apoyaron a sus compañeros de Atlixco y Puebla mediante un paro y a su vez, solicitaron aumento de salarios, reducción de jornadas de trabajo, mejores condiciones de vida, medidas higiénicas en las fábricas, así como la abolición de las tiendas de raya. Estos trabajadores fueron dirigidos por José Morales y otros miembros afiliados al círculo de obreros libres.

Mientras tanto, Porfirio Díaz a instancia de los patrones, ordenó que el conflicto lo resolviera un árbitro; el 7 de enero de 1907, se convocó a una asamblea en el Teatro Gozotiza de la Ciudad de Orizaba; en esta reunión de habló el conflicto, con la asistencia de más de tres mil obreros, resultando el arbitraje favorable a los industriales y se encomendó a los trabajadores a reanudar sus labores.

Ante esta situación parcial que favorecía a los empresarios, los obreros se declararon en Huelga, recorrieron las principales calles de Orizaba, enfilaron hacia Río Blanco y liberaron a los presos, atacaron a las personas y propiedades, así como a los encargados de las tiendas de raya, el Coronel Francisco Ruíz, jefe político de Orizaba, al no poder con la situación, solicitó refuerzos a Veracruz llegando en su auxilio el 13º batallón al mando del General Rosalino Martínez.

En el barrio de Motzorongo de Río Blanco, las tropas abrieron fuego, en tres días se ejecutaron más de 300 prisioneros sin ser juzgados; el 2 de enero de 1907, los trabajadores de hilados y tejidos del Estado de México declararon un paro en apoyo a los huelguistas de Orizaba y Puebla; los ferrocarrileros del ferrocarril central de Monterrey declararon la Huelga en solidaridad, y se suman a la Huelga los trabajadores de hilados de Tizapán e hilados de la Purísima del Distrito Federal.

Los Hermanos Flores Magón y su relación con estos movimientos.-

Por largo tiempo y con una tenacidad edificante, a través de sus diversos escritos en los periódicos, guiaron y prepararon la mente de los obreros mexicanos habiendo cristalizado las enseñanzas en el programa del Partido Laboral Mexicano, el cual contenía 13 puntos fundamentales. Dicho documento pudo haber constituido la base y esencia del Derecho Laboral Mexicano; la tendencia revolucionaria magonista estuvo influenciada por las ideas de Carlos Marx.

Los Flores Magón siempre pugnaron porque los obreros mexicanos de aquella época abandonaran el mutualismo, propio de la edad media, por un programa ágil de lucha en contra del sistema capitalista y en contra del régimen porfirista; a través de su partido dieron a la luz un manifiesto y publicaron el programa de dicho partido constituyendo la bandera de lucha del proletariado mexicano antes de la revolución de 1910.

Con estos conceptos, los ideológicos del grupo Flores Magonista y las experiencias de Cananea y Río Blanco, la mente del trabajador mexicano se fué conformando dentro de las corrientes de superación y liberación de clase, que debería ser por esfuerzo propio y no de otros grupos sociales; este significa que la libertad de los trabajadores debe ser conseguida por los propios trabajadores, en su manifiesto de 1911.

El Partido Liberal Mexicano optó por la obligatoriedad de trabajo para la subsistencia con la sola excepción de los ancianos o los impedidos e inútiles, así como de los niños. ( 4 )

Ricardo Flores Magón, en uno de sus discursos concibe a la patria, señalando que es la tierra misma, la cual debe pertenecer a todos los nacionales; de no ser así no puede ser legítima, auténtica, los hombres, desgraciadamente agonizan - trabajando el surco que no es de su propiedad, los mineros sacaba las minas de otros, es decir, de los capitalistas extranjeros, los trabajadores que dejan su vida y pierden su sangre para beneficiar al burgués.

#### f. Nacimiento del Derecho de Clase.

Las clases son grupos humanos, donde uno de ellos puede apropiarse del trabajo de otro, gracias al lugar diferente que ocupan en determinado régimen económico-social.

La lucha de clases da nacimiento a dos clases fundamentales; esclavistas y esclavos, señores feudales y campesinos, siervos, burgueses y proletarios.

A raíz de los acontecimientos de Río Blanco y Cananea, Nogales y Santa Rosa, la publicación de programas políticos del Partido Liberal Mexicano hubo de sobrevenir el movimiento armado de 1910 con el derrocamiento del gobierno porfirista.

La Revolución triunfante legisló, aunque superficialmente, sobre materia de trabajo y el gobierno de Francisco I. Madero expidió una ley creando el Departamento del Trabajo -- dependiente de la Secretaría de Fomento el 18 de diciembre de 1911. ( 5 )

En la exposición de motivos, se hace un estudio más o

menos completos de los problemas de los trabajadores en nuestro país. Este Departamento abordó cuestiones importantes realizando un trabajo meritorio.

Se aprobaron las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos, lo cual puede considerarse éste acuerdo como una mirada al Contrato colectivo de trabajo; fue el vehículo de difusión de los actos legislativos de los países europeos, de los diversos Estados de la República se hicieron esfuerzos para -- dar a la publicidad leyes de trabajo en beneficio de los obreros.

El Estado de Coahuila legisló sobre materia de Trabajo en 1912, Veracruz legisló en 1914, Yucatán en 1915, Hidalgo y Zacatecas en 1916; ciertos acontecimientos de carácter político como lo que fué el cuartelazo ejecutado por militares y algunos civiles en contra de su Presidente Francisco I. Madero -- crearon un estado de ánimo propicio de transformaciones más -- que políticas sociales, traicionando al presidente electo por Victoriano Huerta prototipo de la valiosidad castrense.

El sacrificio sangriento de personas inocentes, son -- aprensados al Presidente, Vicepresidente, Madero y Pino Suárez, y obligados a renunciar con base al artículo 72, fracción 11 y artículo 82 de la Constitución de 1857, que facultaba a la Cámara de Diputados a admitir la renuncia así como nombrar presidente interino, ascendiendo el usurpador Victoriano Huerta a -- la Presidencia de la República y ante el descontento por el -- asesinato de Madero y Pino Suárez, en un rancho llamado Guada-

lupe, el gobernador del Estado de Coahuila se levantó en armas en contra de la usurpación y el crimen, siendo entonces autorizado por la legislatura coahuilense a armar fuerzas para coadyuvar el sostenimiento del orden constitucional iniciando este movimiento sobre bases estrictamente legales; apremiando por necesidad y urgencias del pueblo mexicano pronto habría de iniciarse por rumbos ajenos al plan político de Guadalupe; hay autores que informan que esta insurrección se convirtió en una auténtica lucha de clases.

Esta lucha se dió contra el usurpador Victoriano Huerta, que sólo fue para cambiar el nombre por otro sin un programa de realización social; es muy cierto que el Plan de Aya la publicado, y toda aquella literatura revolucionaria había venido haciendo mella en la mente de la clase trabajadora mexicana en aras y búsqueda de nuevos horizontes.

**CAPITULO II**  
**APENDICE DE NOTAS**

- 1.- Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga. Edit. Porrúa, S.A. México, 1943. Página 53
- 2.- Estrella Campos, Juan. Principios del Derecho del Trabajo. Cap. XII. Página 119
- 3.- Estrella Campos, Juan. Op. Cit. Pág. 121
- 4.- Aguirre Beltrán, Gonzalo. Un precursor y realizador de la Revolución Mexicana. Edit. del INJUVE. Pág. 45
- 5.- Estrella Campos, Juan. Principios del Derecho del Trabajo. U.N.A.M.

### **CAPITULO III**

#### **LA HUELGA COMO UN DERECHO**

- a. Diversos Conceptos de Huelga.
- b. La Huelga a la Luz de la Teoría Integral.
- c. La Huelga Como un Derecho Social.
- d. La Huelga Como Factor Determinante en el Derecho Económico.
- e. Títulos de Derecho.
- f. Requisitos Para Declarar la Huelga.
- g. Terminación de la Huelga.



## LA HUELGA COMO UN DERECHO.

### a. Diversos Conceptos de Huelga.

El concepto de Huelga ha cambiado a través de la historia. La Huelga a pasado por diversas etapas que varían desde su prohibición y tolerancia hasta su reconocimiento como Derecho consagrado constitucionalmente, pero siempre ha tenido algo en común, la suspensión de labores por parte de los trabajadores, para presionar a los patrones a que les concedan una mejora en las condiciones de trabajo.

La Huelga ha significado generalmente una suspensión del trabajo, lo que ha cambiado son las circunstancias en que se ha dado la suspensión. En la época en que estaban prohibidas las coaliciones, la Huelga era catalogada como delito, para después, con las ideas del derecho y con el sistema del liberalismo económico ser tolerada, pero no protegida legalmente.

Antes de la promulgación de la ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos en las legislaciones estatales con algunas definiciones de Huelga que las consideraremos como antecedentes de la actual definición de nuestra Ley.

En la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, su artículo 153 establecía:

"Se entiende por Huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado colectivo, por el cual -- los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".

En la definición anterior encontramos que ya se tomaba en consideración que la Huelga debía ser consecuencia de una coalición de trabajadores, al considerarla como un acto concertado y colectivo, pero era del todo incompleta, pues no señalaba el objeto de la misma refiriéndose al mero hecho de suspenderse el trabajo.

En el artículo 167 de la legislación laboral del Estado de Michoacán, se estipuló:

"Se entiende por Huelga para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con el objeto de defender sus intereses".

Aquí nos encontramos que la definición consta de tres elementos:

- a) La Huelga es consecuencia de la coalición de los trabajadores, es decir que es un acto concertado y colectivo.
- b) Es la suspensión del trabajo convenido y,
- c) Señala, que el objeto de la Huelga es defender los intereses de los trabajadores. Este último elemento consittuye una discrepancia con lo dispuesto en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, pues dicha fracción señala que las Huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producci-

ción armonizando los derechos del trabajo y los del capital".

En esta disposición se estatuye que el objeto de la Huelga, pretende el armonizar sus intereses de los trabajadores con los del capital, y no el de defender los intereses de éstos, ya que se busca un equilibrio con los diversos factores de la producción.

La legislación del Estado de Oaxaca en su artículo -- 228 estableció:

"La Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones".

Aquí se señala que la suspensión del trabajo debe ser temporal y añade que el objeto de la Huelga es el señalado en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, es decir, armonizar los factores de la producción.

Los dos anteriores conceptos se han repetido hasta -- nuestra actual legislación laboral.

Mientras que el artículo 192 del Estado de Tamaulipas nos establece lo siguiente:

"La Huelga es la suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores".

Como se puede observar, en esta Ley la Huelga se definió en función de la coalición de los trabajadores, comprendiendo los tres elementos de la Ley del Estado de Michoacán, pero de una mejor forma.

Existen diversas definiciones acerca de la Huelga, y aún los autores no se han puesto de acuerdo en algunas de ellas, pero se puede definir desde tres puntos de vista:

**El Doctrinario.**- Entre las definiciones más destacadas, se encuentran las siguientes:

España: Alejandro Hallart Folch la define como:

"Suspensión Colectiva y Concentrada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la abstención de dicho fin a otras la extinción de la disputa".

México: Entre los tratadistas mexicanos más destacados, se encuentra el Doctor Mario de la Cueva, quien describe a la Huelga de la manera siguiente:

"El ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas previa la observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrones".

J. Jesús Castorena, afirma lo siguiente:

"La Huelga es la suspensión de trabajo concentrada por la mayoría de los trabajadores de una empresa para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores".

Para el maestro Trueba Urbina, la Huelga significa:

"La Huelga es un derecho de autodefensa de la clase trabajadora, para la suspensión legal y temporal del trabajo u organización sindical para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera".

Y en el concepto legal, la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 259 nos dá la siguiente definición:

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

#### **b. La Huelga a la Luz de la Teoría Integral.**

La Huelga está considerada como un derecho proteccionista, y a la vez reivindicador de los derechos del proletariado, ya que a través de la misma puede obtenerse el pago de mayor valía mediante la socialización de los bienes de producción.

La Huelga tuvo un derecho de autodefensa, con carta de ciudadanía en la Constitución, durante el Segundo Congreso del Derecho del Trabajo y Previsión Social.

Por lo consiguiente, a la luz de la Teoría Integral y de la consagración del derecho de Huelga, las Fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, el ejercicio de tal derecho por su naturaleza social y por su finalidad no sólo consigue el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, sino que reclama los derechos del proletariado, mediante el cambio de las estructuras económicas, para la realización plena de la justicia social que se deriva del conjunto preceptos del artículo 123 Constitucional. ( 1 )

Dentro del Derecho Social Mexicano, la Teoría de la -- Huelga no sólo tiene por objeto proteger a los trabajadores, -- sino reclamar mediante ciertos privilegios y mejoramiento de -- sus condiciones laborales; pero como ya se ha dicho, la Huelga también tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado, lo cual podría seguir otra vez de una Huelga general -- que tuviera por objeto el cambio de la estructura económica de -- rrocando al poder capitalista. El origen de ésta teoría se encuentra el discurso del trece de noviembre de 1912, pronunciado por el Diputado Macías, en la XXVI legislatura y ratificado en el Congreso Constituyente de Querétaro.

Para mayor información de ésta Teoría, me basé en el -- pensamiento socialista de los constituyentes, ya que tratándose de los campesinos, se les había dotado de la tierra, a los obreros se les daba distinto trato pero se debió a que el país no estaba industrializado; sin embargo las puertas quedaron a biertas para la clase obrera y algún día lograría que le entre

garan las fábricas como así lo señala el siguiente párrafo de la obra del Ingeniero Pastor Rouaix, que por su trascendencia se reproduce.

"Si la presentación del artículo 5° del proyecto de la primera jefatura produjo una intensa conmoción en la Cámara - por encontrarlo insuficiente para satisfacer las ansias populares, el artículo 27 que se refería a la propiedad de la tierra, porque sólo contenía innovaciones de interés secundario sobre el artículo de la Constitución de 1857, sin atacar cuestiones vitales que exigía una devolución que había sido provocada por la necesidad de una renovación absoluta del régimen de la propiedad rústica.

En estos tiempos el obrero pesaba poco en la sociedad mexicana porque el país no estaba industrializado, al mismo tiempo que el campesino se extendía desde los confines lejanos del Estado de Sonora que gozaba de medianas consideraciones, hasta las selvas vírgenes de Chiapas, en donde el Indio era importante para romper sus cadenas, estos movimientos hicieron que la resolución del problema agrario fuera de más urgencia y de mayor necesidad para el país, que la resolución del problema obrero, pues en aquel no sólo estaba la prosperidad de la clase trabajadora, sino la necesidad misma en su fase fundamental que es la tierra; por otra parte, el obrero -- por imposibilidad del material nunca ambicionó poseer la fábrica, mientras el campesino si concibió desde el primer momento que su redención era poseer la tierra.

Así pues, no hubo ningún intento por parte de la clase trabajadora para que le entregara la fábrica, por no estar industrializado el país en 1917, sin embargo, se crearon en el artículo 123 Derechos Sociales en los que se propicia para el proletariado, el futuro, el mismo tratamiento que se les - dió a los campesinos, ya que tanto los obreros como aquellos, constituye la clase obrera y al otorgarles el derecho constitucional en derecho de Huelga como Derecho Social redentor, - se consiguió en el texto del artículo 123 de Derecho de los - trabajadores para obtener las fábricas y las empresas en el - momento en que el país alcanzara su más alta industrializa--- ción tomando en cuenta que ya se habían expresado en la XXVI Legislatura modernista y en el seno del Congreso Constituyente de socializar los bienes de la producción para la transfor--- mación del sistema capitalista y crear un nuevo régimen so--- cial, en que se suprimiera la explotación del hombre por el - hombre". ( 2 )

### **c) La Huelga Como un Derecho Social.**

El fenómeno que tiene más profunda trascendencia dentro del seno de la sociedad es la Huelga. Ello se debe a que la Huelga tiene, muchas veces, consecuencias imprevisibles -- dentro de la sociedad, las consecuencias son tales, que para algunos teóricos del movimiento social, la Huelga puede ser - antelación para la teoría del poder público por parte de los trabajadores organizados.

Resulta interesante por lo que llama nuestra atención



que cien trabajadores declaren una Huelga, pero si son cien - mil los trabajadores que la declaren, entonces toda la sociedad se sentirá inquieta y seguirá fijamente la evolución del movimiento y aprobará y censurará el movimiento huelguístico y la conducta que ofrezca el mismo gobierno en su intervención para la solución del conflicto. El éxito de una Huelga, su popularidad o impopularidad, pueden depender de la situación en la cual se encuentren la sociedad, cuando exista una manifiesta prosperidad social dentro del ciclo económico, una Huelga bien fundada, puede ser vista, inclusive, con simpatía, pero en el tiempo de crisis cuando la sociedad sufre hondas convulsiones económicas, generalmente las Huelgas son mal vistas por los miembros que integran la sociedad, no obstante, en esta época cuando el proletariado sufre más en sus intereses económico-sociales.

El maestro Mario de la Cueva, con un criterio abierto afirma:

"En otros tiempos, el orden jurídico de la empresa era dictado por el patrono, pero la justicia social impuso la conformidad de las dos partes, o sea de los trabajadores y del patrón.

En efecto, durante el siglo pasado, el aatrono era como absoluto dentro de su fábrica, él podía hacer lo que le viniera en gana, inclusive destruirla, pero en nuestros días, la libertad

del patrono, aún dentro de su misma fábrica, se encuentra limitada por los derechos de los trabajadores que nacen, ya del contrato colectivo de trabajo, o bien, del reglamento interior del trabajo. En cierto modo el derecho de propiedad individual se ha transformado en un Derecho Social". ( 3 )

A continuación hablaré de la Huelga como un Derecho Social, pero de clase trabajadora.

A) Sujetos de la Huelga.

Los sujetos del Derecho Obrero son el trabajador, el patrón, los sindicatos obreros, los patronales- (considerando a las federaciones que forman uno y otro de estos sindicatos).

Pueden surgir conflictos entre obreros, entre patronos, entre obreros y Sindicatos de patronos, -- entre Sindicatos de obreros y de obreros (sea o no éstos patronos), entre Sindicatos y entre Sindicatos obreros.

B) Modalidades de la Huelga.

Es útil precisar algunos términos empleados en materia de Huelgas, que tienen un significado que po demos utilizar en cierta forma, lógic desde el -- punto de vista gramatical.

del patrono, aún dentro de su misma fábrica, se encuentra limitada por los derechos de los trabajadores que nacen, ya del contrato colectivo de trabajo, o bien, del reglamento interior del trabajo. En cierto modo el derecho de propiedad individual se ha transformado en un Derecho Social". ( 3 )

A continuación hablaré de la Huelga como un Derecho Social, pero de clase trabajadora.

A) Sujetos de la Huelga.

Los sujetos del Derecho Obrero son el trabajador, el patrón, los sindicatos obreros, los patronales (considerando a las federaciones que forman uno y otro de estos sindicatos).

Pueden surgir conflictos entre obreros, entre patronos, entre obreros y Sindicatos de patronos, -- entre Sindicatos de obreros y de obreros (sea o no éstos patronos), entre Sindicatos y entre Sindicatos obreros.

B) Modalidades de la Huelga.

Es útil precisar algunos términos empleados en materia de Huelgas, que tienen un significado que po demos utilizar en cierta forma, lógic desde el -- punto de vista gramatical.

En las fracciones XVII y XVIII, apartado A, del artículo 123 se encuentra fundada la Huelga ilícita; de la fracción XVIII establece que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En este sentido, es derecho social-económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores el equilibrio entre los factores de la producción, mediante el cumplimiento de los requisitos puramente formales y sin intervención de ninguna autoridad de trabajo o política que pudieran disfrutar en la práctica el libre ejercicio de tal derecho.

#### Concepto de Huelga Ilícita.

Las Huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. (Fracción XVIII y final del apartado A del artículo 123 Constitucional y 445 de la ley ordinaria.

Para que la ilicitud de la Huelga se declare, es necesaria la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien porque el país se encuentra en estado de guerra.

#### Concepto de Huelga Justificada.

La nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 446 establece que la Huelga justificada, es aquella cuyos motivos

son imputables al patrón.

Esta calificación de imputabilidad, en nuestro concepto sólo puede hacerse, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta, y decidir si el patrón dió causa - al movimiento de Huelga por lo mismo, debe sufrir las consecuencias de imputabilidad y cuando el patrón esté encuadrado en este tipo de delito, debe satisfacer las peticiones de -- los trabajadores en cuanto sea procedente y el pago de salarios correspondientes a los días que hubiere durado la Huelga.

#### Concepto de Huelga Existente.

Es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales, que consisten en solicitar al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente, y fundada en cualquiera de los objetos que señala el artículo 450 en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la Huelga dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo por ministerio de ley - será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, como dispone expresamente el artículo 450 de la ley laboral.

Resulta obvio que la declaratoria de lícitud implica la de existencia, más no la ilicitud, porque sólo es cuando la mayoría ejecuta actos de violencia o son trabajadores del gobierno y existe estado de guerra.

Concepto de Huelga Inexistente.

El artículo 459 de la ley declara categóricamente que la Huelga es inexistente en los siguientes casos específicos:

- I. Cuando la Huelga se realiza por número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II.
- II. Que la Huelga no reúna ninguno de los objetivos a que se refiere el artículo 450, y que ha quedado precisado en el apartado, en el que se expresa tales objetivos.
- III. Cuando no llenan los requisitos del artículo 452. Es cuando no se le hace solicitud formal al patrón ni se presenta la solicitud por conducto de la autoridad, para el efecto de la notificación al mismo ni se conceden los términos que especifica la ley de seis días para cualquier empresa, y de diez para los casos en que se trate de servicios públicos.

En conclusión, ningún motivo podrá declararse la inexistencia legal de la Huelga por causas distintas de las especificadas en los tres casos anteriores.

En caso de que se declare la inexistencia legal de Huelga por disposiciones del artículo 463, se dictarán las siguientes medidas:

- 1.- Se fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo.
- 2.- Se les apercibirá de que por un sólo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo salvo causa justificada.
- 3.- Se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.
- 4.- Se dictarán las medidas que se juzguen convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

#### Efectos de la Huelga.

Cuando una Huelga es declarada ilícita se da por terminado los Contratos de trabajo, en este caso el patrón no podrá incurrir en ningún delito porque queda en libertad para celebrar nuevos contratos de trabajo.

Por lo tanto, en el caso de que se declare la inexistencia legal del estado de Huelga, vamos a reproducir para tales fines, el artículo 932, fracción I, del que se dice:

"Se fijará a los trabajadores un término de 24 horas para regresar a su trabajo".

- II. Se les apercibirá de que por el sólo hecho de no hacerlo, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causas

justificadas.

III. Se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.

IV. Se dictarán las medidas que juzguen convenientes para -- paea que puedan reanudarse al trabajo.

Cuando es declarada la Huelga existente, Huelga justificada, Huelga ilícita, el patrón debe satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sea procedente y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese -- durado la Huelga.

#### Calificación de la Huelga.

Para poder calificar sobre la actitud de una Huelga, el Tribunal del Trabajo tiene que analizar si este movimiento tiene por objeto:

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y que además la declaratoria de Huelga ha -- sido hecha por la mayoría de los trabajadores; de acuerdo -- con la Ley Federal del Trabajo, la autoridad debe observar -- si los trabajadores presentan su pliego de peticiones, así -- como en dicho pliego se citen las fracciones en que se funda menta la Huelga cuando se trata de empresas privadas, el aviso de notificación debe hacerse con seis días de anticipa--- ción y si se trata de servicios públicos, el aviso deberá -- darse con diez días de anticipación; el escrito petitorio se presenta ante la autoridad de trabajo o a la más alta autori



dad del lugar, en la inteligencia que debe hacerse ante el presidente de la Junta de Conciliación y arbitraje. Este cuerpo colegiado debe hacer llegar la notificación mediante la entrega de una copia del emplazamiento el mismo día en que recibió el pliego petitorio; a su vez, el patrón debe contestar por conducto de la Junta respectiva y por escrito, dentro de las 48 horas siguientes de haber notificado. ( 4 )

Esta Junta de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, procurará avenir a las partes mediante una audiencia de Conciliación, y si los obreros se abstienen de comparecer en el plazo señalado para declarar la Huelga no correrá; si el patrón o sus representantes no concurren, el presidente de la Junta puede emplear medios de apremio para conseguir su presencia.

Dentro de la reglamentación de los preceptos, aún cuando no tiene por objeto la resolución del fondo de los conflictos, existe cierta intervención de las autoridades, que en muchos casos tienen finalidades políticas, lo cual significa el grado en que la práctica sean declaradas indevidamente varias Huelgas inexistentes, nulificando en ocasiones, el libre ejercicio del derecho de la Huelga, convirtiendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder capitalista; las leyes reglamentarias del artículo 123, como obra del régimen capitalista señalan requisitos previos para la declaración de Huelga que debe limitarse el mero acto de la suspensión de labores por todo el -

tiempo que la misma dure. También los requisitos están consagrados en el artículo 920, 921 y 922. ( 5 )

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o la autoridad ante quien se presente el pliego, de conformidad con el artículo 921, deberá hacer llegar al patrón emplazado la copia del escrito respectivo dentro de las 24 - horas siguientes a la de su recibo y a partir de la fecha de emplazamiento, el patrón por ministerio de ley, será depositario de la empresa o establecimiento afectado con la Huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo y a partir de la fecha y hora de la notificación no podrá ejecutarse ninguna sentencia en contra del patrón, ni de la empresa en donde se hubiere declarado la Huelga, ni podrá practicarse ningún embargo, ni diligencia a juicio de desahucio en que se encuentran instalados los bienes de la producción, que necesariamente deben responder a los resultados del conflicto de Huelga.

#### Terminación de la Huelga.

La Huelga se dará por terminada cuando:

Por acuerdo de los trabajadores y patrones, previa - aprobación del convenio respectivo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo examinar que no se violen los derechos adquiridos por los mismos en contratos colectivos anteriores.

El artículo 469 declara que la Huelga termina en los casos siguientes:

Artículo 469: La Huelga terminará : ( 6 )

- I.- Por mutuo acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- II.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de Huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
- IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Y finalmente, en caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta, se aplicará el artículo 939, que a la letra dice:

"Si el conflicto motivo de la Huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de la naturaleza económica, según el caso".

En un momento dado, que la Junta declare en el laudo que los motivos de la Huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes y el pago de los salarios correspondientes a los días en que hubiese durado la Huelga.

"En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios que hubiese declarado los trabajadores en una Huelga en los términos del artículo, fracción IV". ( 7 )

**d. La Huelga Como Factor Determinante en el Derecho Económico.**

Como ya se mencionó anteriormente, todo conflicto obrero patronal tiene un doble aspecto: Económico y Jurídico.

Es decir, en el aspecto económico de la huelga, para tratar posteriormente del aspecto jurídico.

Por lo tanto, la raíz económica de la Huelga es la serie de necesidades no satisfechas por los trabajadores, -- que en un momento determinado se transforman en la última razón de la conducta de los trabajadores que se ven impedidos por aquella insatisfacción a ir al movimiento huelguístico.

En efecto, la Huelga persigue en Derecho Laboral, el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, que no son otros que el capital y el trabajo, fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la huelga -- es el medio más generalizado que los trabajadores mexicanos emplean para obtener de los patrones mejores prestaciones -- económicas o en los contratos de trabajo.

Sin embargo, no todos los economistas están de acuerdo sobre el aspecto económico de la Huelga, en relación con los salarios:

"Parece que las Huelgas sean determinadas más bien por causas económicas, cuya principal -- sea el alza de los beneficios, la cual resulta a su vez, de un movimiento favorable de la industria".

Es natural y muy justo que los obreros se traten de beneficiar en todas las ocasiones favorables; tanto más cuanto que entonces tienen más probabilidad del éxito de las --- huelgas.

Sin embargo, aún están por resolver la cuestión de si las Huelgas pueden ejercer una acción eficaz para la subida de los salarios.

Los economistas de la Escuela Liberal no están dis-- puestos a admitirlo, pues creen que el precio de los sala--- rios es, como el precio de las mercancías, determinado por - las Leyes naturales que dominan desde muy alto todas las conutiendas de las partes interesadas.

Miguel A. Quintana, economista, a propósito de la -- cuestión nos dice:

"En el régimen capitalista liberal, o de sello democrático burgués, la Huelga no se puede exitar, porque el único recurso que tiene el trabajador para exigir parte de la plusvalía que toma el capitalista".

A continuación se analiza la Huelga desde el punto - de vista jurídico:

Varios criterios han existido para establecer jurídicamente a la Huelga. Entre estos tenemos:

El Criterio Jusnaturalista: Todo hombre nació libre - para trabajar, y en consecuencia, para no trabajar. Lógicamente, decía Berger, citado por el maestro de la Cueva:

"Lo que puede hacer una persona, pueden afectuarlo diez, o cien".

Y obviamente, diez, cien o mil hombres pueden trabajar, pero si son sus deseos no trabajar, también lo pueden hacer.

En este último caso estaremos ante una Huelga.

El Criterio Liberal: La Escuela Laboral, siguiendo -- los principios "Dejar hacer" y "Dejar pasar", consideró que - la Huelga era resultado de la abstención del mismo Estado --- frente al libre juego de las leyes económicas.

Efectivamente, si el libre juego de las Leyes económicas era la libertad de acción del capitalista y del trabajo, era igualmente natural, que las Huelgas no fueran para cosa - que la manifestación que el libre juego de dichas Leyes económicas.

Este criterio lo sostuvo el brillante jurista mexicano al manifestar:

"Si una persona con el capital y crédito necesario, compra en un distrito extenso todo el -

trigo o maíz de la cosecha de uno o más años, y después vende estas semillas a un precio - muy elevado para obtener un lucro cuantioso - en esta especulación, está en su derecho; y - lejos de que infrinja con esto nuestro artículo constitucional; está amparado y protegido por la garantía que establece el artículo 4° de la misma, si los obreros de cierto arte, - los oficiales de una sombrería por ejemplo, se niegan, y convienen en no trabajar en las fábricas sino por cierto precio y determinadas condiciones, están igualmente en su derecho los dueños de las fábricas no pueden romper ese pacto por perjudicial que sea a sus intereses y la autoridad pública tampoco puede intervenir, sino empleando en el terreno, de la persuasión los medios, que según el caso, aconseja la prudencia".

El Criterio Obrero: El sindicalismo revolucionario se ha fortalecido con la Huelga y al mismo tiempo, en forma dialéctica, la Huelga se ha perfeccionado con la ayuda del mismo sindicalismo revolucionario.

El sindicalismo Francés orientado por el marxismo ha alcanzado una gran madurez en el campo de la lucha social y - su mayor fruto ha sido el derecho de Huelga.

Quienes han influido profundamente en la estructura--  
ción del Derecho del Trabajo, son los juristas franceses, tan-  
to en lo sustantivo como en lo adjetivo, sobre todo en los --  
países del Derecho Escrito, como el nuestro en efecto, Paul -  
Pic, tal parece que preside el aspecto legal de la Huelga, es-  
pecialmente en lo que se refiere a la definición y el concep-  
to de la "coalicción".

Máximo Leroy expone el pensamiento francés del sindi-  
calismo sobre la Huelga con absoluta claridad cuando dice:

"Según las teorías actuales, la Huelga es un mo-  
vimiento revolucionario por esencia, que es necese-  
rio provocar, porque la batalla sindical en --  
los cerebros naciones nuevos tanto menos lentas  
en venir cuanto la lucha es más viva naciones -  
de responsabilidad de clase, de organización au-  
tónoma del trabajo, de limitación y de negocia--  
ción la propiedad capitalista, toda una serie de  
concepciones personales del proletariado en opo-  
sición completa con el Derecho reinante".

Por otro lado, Griffuelhes, antiguo secretario de la  
C.G.T. opina lo siguiente:

"Las Huelgas aparecen como necesarias, pues for-  
man a los trabajadores y los prepara para la lu-  
cha, acostumbran a las clases obreras a la ---  
acción y a la defensa de sus intereses. Con las  
federaciones profesionales más numerosas, frente



a la clase obrera nacionalmente organizada y teniendo a su disposición medios de comunicación rápidos para reemplazar a los huelguistas, esta concepción ofensiva no ha hecho sino precisarse.

Se sustituye la ayuda pecuniaria por la ayuda de la solidaridad sindical; los sindicatos de una profesión erigen un sistema al rehusarse o vender su fuerza de trabajo; y los sindicatos pertenecientes a todas las profesiones de una ciudad tienden a lo mismo. no se trata ya de Huelga parcial, ni de Huelga local; tampoco de dinero, de cooperación o de mutualismo sino de negativa general de una profesión; de la solidaridad profesional entre todos los oficios, en suma de una acción subversiva".

Cabe hacernos la siguiente pregunta: En qué momento histórico - social de la Huelga de fenómeno social, de hecho social, se convierte en derecho?. Se ha insistido, en que la Huelga con las características que la configuran en nuestros días sólo aparece con el nacimiento y desarrollo del régimen capitalista en el que vivimos.

A fines del siglo XVIII, con la Revolución Industrial Europea, aparecen los primeros movimientos huelguísticos. Durante los primeros tercios del siglo XIX, el capitalismo in-

dustrial alcanza su juventud y con ésta, también la huelga se desarrolla.

En conclusión podemos afirmar que: la Huelga fue considerada como un mero hecho social, después, ese hecho social fue considerado como delito y más tarde, hacia fines del siglo pasado y principios del presente, la Huelga se convierte en derecho de las mayorías explotadas. El Estado, primero es diferente ante el hecho de la Huelga después, el Estado liberal la considera, como el cumplimiento del libre juego de las Leyes económicas, más tarde, afirma el Estado que la Huelga es un delito y, finalmente, la Huelga es considerada como un derecho y para satisfacción del pueblo mexicano, fueron precisamente constituyentes mexicanos, los de Querétaro, quienes consagraron el Derecho de Huelga en la Constitución de 1917. ( 8 ).

#### e. Títulos de Derecho.

Se ha establecido que el Derecho de Huelga es un derecho de carácter colectivo que pertenece originalmente a los trabajadores. Así mismo, la fracción XVI, XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, dispone lo siguiente:

"Las Leyes reconocen como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".  
También se deriva del artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 460 y 463 de la Nueva Ley). Y de la naturaleza conceptual de la -

huelga, que ésta es un medio de autodefensa de los trabajadores.

Anteponiéndose a la claridad del precepto constitucional, se ha planteado el problema de si el derecho de huelga es un derecho sindical o corresponde a todos los trabajadores. - Desde luego ha prevalecido de la Tesis de que tal derecho no pertenece a los sindicatos ni exclusivamente a los trabajadores sindicalizados, lo que reitaramente ha manifestado la - Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Nuestra Ley Laboral no hace ningún tipo de distinción entre obreros sindicalizados y no sindicalizados, para los -- efectos de la declaración de huelga, la cual es natural, ya - que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a -- otros, sin que pueda interpretarse tal precepto en el sentido de que solo protege a los obreros sindicalizados, ya que dicha tesis conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su - expediente 1972/947 Unión de empleados de la Fábrica de Hilados "El Salvador", fijó definitivamente que la huelga no es - un derecho sindical, sino que corresponde a la totalidad de - los trabajadores.

Resulta de gran interés señalar que el Titular del - derecho de huelga es pues, el conjunto de trabajadores, si -- bien para su ejercicio, no es necesario que expresen su conformidad con el movimiento huelguístico la totalidad de ellos

pues basta que la mayoría lo apruebe para que legalmente proceda, dado que en el régimen democrático como el nuestro, es principio político imperante que la mayoría se imponga a la minoría.

Fue en el año de 1956, cuando se definió al sindicato como una coalición permanente, lo cual originó que el mismo, pueda ser titular o sujeto del derecho de huelga, pero aún -- así los trabajadores son los únicos que en definitiva pueden definir si ejercitan o no su derecho.

#### **f. Requisitos Para Declarar la Huelga.**

Los requisitos que han sido considerados como indispensables para declarar una Huelga son los siguientes:

- a) De fondo.
- b) De forma.

Los requisitos de fondo se encuentran contenidos en el artículo 450 en la fracción II del artículo 451, y en el 452 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señalan en el artículo 450.
- II. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negocio respectiva, para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta, del criterio a que se refiere

la fracción II del artículo siguiente y

III. Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo.

El objetivo de la huelga se encuentra regulado en la fracción XVIII Constitucional que se encuentra reglamentado por el artículo 450 de nuestra Ley laboral, ya que de acuerdo con este precepto hay desequilibrio cuando no hay contrato colectivo de trabajo con la empresa. Cuando existe éste y se viola, cuando se ha cumplido el plazo, a su vigencia y se pretende su revisión, cuando se apoya una huelga lícita y la nueva cláusula que establece las condiciones del reparto de utilidades.

Respecto a la primera fracción, el sistema de la Ley ha sido criticado por carácter de técnica legislativa, pues el maestro Mario de la Cueva nos establece:

"No es buen método incluir el precepto reglamentario, ya que el fin de una reglamentación es señalar los casos de aplicación del precepto que se quiere reglamentar, con la reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, se podría pensar que las fracciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, son nuevos casos de licitud de huelga, sin embargo, atendiendo al espíritu del precepto constitucional tiene que admitirse que no se trata de nuevos casos de licitud, sino que son situaciones que el Legislador consideró indiscutibles".

Tomando en consideración el precepto anterior, se puede concluir que el legislador no quiso hacer la reglamentación de la anterior fracción Constitucional, dejando al criterio de las Juntas la determinación de los casos que se presenten con motivo de la aplicación del artículo 450 en lo que respecta al equilibrio entre los factores de la producción.

Para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con el capital es difícil de terminar, dado lo complejo de los fenómenos económicos y la naturaleza misma de las relaciones obrero-patronales, tanto el equilibrio como la armonía son situaciones transitorias.

El Lic. J. de Jesús Castorena nos establece al respecto:

"El equilibrio sancionado por la Constitución es el que se alcanza mediante el establecimiento de normas reguladoras entre patrones y trabajadores el desequilibrio que ha de reinar para que se tenga derecho a la huelga es el que se origina por la falta de estatus regulador y por el contenido de él, cuando se pretende en términos de Ley, su modificación".

En conclusión, este equilibrio tiene como finalidad un derecho del trabajo justo, o sea una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

Por lo que respecta a la fracción II:

La celebración del contrato colectivo de trabajo mediante la obtención de la voluntad del patrón o patrones y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, que resulta de vital importancia ya que la existencia del Contrato Colectivo del Trabajo dentro de la empresa, presupone el equilibrio entre los factores de la producción, puesto que es el elemento normativo que busca siempre la realización de un orden social justo con los trabajadores, o sea, una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

Lo anteriormente expuesto, se refiere al artículo 450, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

En la fracción anteriormente citada, establece que la celebración o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo ha sido la causa más frecuente para declarar una huelga.

Nuestra Ley laboral dentro de su artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera:

"Contrato Colectivo de Trabajo, es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Será procedente la Huelga, cuando no exista contrato colectivo de trabajo al momento de plantearse la huelga ya ---

que si existe no podría hablarse de la celebración, sino del cumplimiento o revisión del mismo.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo nos establece:

"Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo de trabajo...".

O sea que, para que pueda celebrarse un Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario que los trabajadores se encuentren organizados sindicalmente y como consecuencia, el patrón está obligado a celebrar el Contrato Colectivo; el patrón (persona física o moral) y el sindicato que represente el interés de los trabajadores, serán las partes contratantes.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes; Artículo 388:

- I. Si concurren sindicatos de empresas o de industrias o unos u otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoristas que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión; y



- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresas o industrias, podrán las primeras celebrar un -- Contrato Colectivo para su profesión, siempre -- que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que -- formen parte del sindicato de empresas o industrias.

Mientras tanto, el artículo 399, establece como objeto legal de huelga, la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y va unida íntimamente al artículo 419 del mismo cuerpo de Leyes que venimos citando, "Todo Contrato Colectivo", sea por -- tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años, moción de cualquiera de las partes que lo haya celebrado en los términos siguientes: si lo piden los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen, cuando -- menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los -- miembros del Sindicato que lo hubiere celebrado.

Quando se trata de los patrones quienes lo piden, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como mínimo de trabajadores, el cincuenta y uno por ciento de los afectados por el Contrato. Dicha solicitud de revisión deberá efectuarla cualquiera de las partes por lo menos sesenta días antes del vencimiento. Si para éste plazo anterior no se ponen de acuerdo las partes no consistentes en prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en concepto de que durante la tramitación ante la Junta, quedará en vigor el Contrato de cuya revisión se trata.

Dicha revisión se atenderá a lo pactado en el Contrato y en su defecto, a la fecha de su depósito en los términos del artículo 390 de nuestra Ley laboral.

Por lo que, los trabajadores tienen la obligación de cumplir con la exigencia de este precepto, ya que si no es así correrán el peligro de que se declare improcedente el movimiento de Huelga.

Los trabajadores considerados individuales, no tendrán acción para demandar la revisión del contrato colectivo de trabajo.

"Sólo puede pedir la revisión el Sindicato Mayoritario, si la mayoría esta dispuesta, antes de resolver sobre la revisión debe decidirse cual es la agrupación mayoritaria".

Si en laguna de las veces, la huelga su objeto es la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, relativo a conflictos de orden económico (establecimiento de nuevas condiciones de trabajo), deberá acompañarse el pliego de peticiones las cláusulas que pretendan adicionar o modificar, ya que se autoriza a los trabajadores para ir a la huelga, a efecto de conseguir no solo la conformidad del patrón para que se revise el Contrato Colectivo, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiere llegado a un arreglo; pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface la declaración patronal debe estar conforme con que se revise el Contrato, se haría negatoria, impidiéndose alcanzar los resultados prácticos que se desean en dicho extremo.

Mientras que la fracción IV, indica que el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo y del contrato Ley en -- las empresas o establecimientos en que se hubiese violado. En los casos de incumplimiento de contratos reclamados por medio del derecho de huelga, la Junta Federal de Conciliaciones y -- Arbitraje ha sustentado el precedente que a continuación se -- describe:

Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo del Trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer - cesar, afecte el interés colectivo de los trabajadores.

Así mismo, dicho Tribunal ha sustentado también que -- los trabajadores deben plantear los casos concretos de violación o incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

Fracción V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades. El nuevo concepto de huelga se justifica por el mismo por las burlas que -- han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas, de modo que los - sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga.

A partir del primero de mayo de 1970, en caso de violación a las disposiciones anteriores, los trabajadores tienen el derecho de huelga en la inteligencia de que queda vigente -

el 20% de la renta gravable, como dispone la norma constitucional. (Alberto Trueba Urbina, comentario sobre la participación de utilidades Ley Federal del Trabajo).

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

Se han hecho algunos comentarios acerca de que la huelga por solidaridad, su fin primordial no es el de resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrón, por no existir - divergencia alguna entre ellos, y su objeto consiste en testimoniar solidaridad o simpatía hacia otro grupo de trabajadores que se encuentran en conflicto con la empresa a que pertenecen, por lo tanto, la huelga por solidaridad es subsidiaria de una principal; como consecuencia lógica del carácter subsidiario de la huelga, ésta termina al concluir el movimiento que - la provocó.

Por lo que se puede considerar que dicha huelga tiende a crear una conciencia entre los trabajadores sobre la necesidad de vivir asociados, atenta a la interdependencia que existe entre los conflictos de unos y otros.

El artículo 451 fracción II, establece que la mayoría de los trabajadores pueden declarar una huelga en el centro -- de trabajo o factoría de que se trate; mientras que la Ley Federal del Trabajo indica que es un requisito de fondo.

Por mayoría de trabajadores se entiende más de la mitad del total de trabajadores en cada una de las empresas en - que haya de suspenderse las labores, sin hacer distinción en--

tre trabajadores libres y trabajadores sindicalizados.

Todos los trabajadores sindicalizados o no, tienen derecho a la huelga, pero para los efectos del artículo 441, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en su ejecutoria de 24 de junio de 1943, así como Nicolás Pizarro Suárez y J. de Jesús Castorena afirman: Sindicato de Obreros Matanceros y Similares en ciudad Hidalgo, que es necesario que los --huelguistas comprueben la existencia del vínculo jurídico de --trabajo.

Diversos tratadistas son de la opinión de que existen diversas categorías de trabajadores.

Al respecto, Nicolás Pizarro Suárez indica:

Altos Empleados. Los altos empleados en una negocia---ción o empresa, serían el director, el administrador general y el gerente, sin importar si aquella es propiedad de una persona física o de una sociedad.

En este caso, sería absurdo que algunos de éstos pudiera votar en favor de la huelga.

Empleados de Confianza.- Dado que sus relaciones son --únicamente con el patrono y no están sujetos al contrato, siendo por ello ajenos a él, no pueden interesarse en que se cumpla, se celebre o se revise al mismo, deben excluirse.

Trabajadores Eventuales.- Es el Dr. Mario de la Cueva quien apoya este criterio, ya que esta clase trabajadores son

ajenos a la vida de la empresa, estan de paso y no tienen ningún interés en que se resuelva favorablemente el conflicto --- planteado al patrón, por los trabajadores.

Familiares del patrón.- El recuento de trabajadores -- huelgistas, no pueden ser excluidos los parientes del patrón, por el hecho de serlo, si se comprueba que tienen el carácter de trabajadores.

Este concepto, resulta un tanto dudoso, ya que es difícil que esto pueda adecuarse a la realidad.

Trabajadores Despedidos.- De varias Ejecutorias de la Corte, se sustrae que los trabajadores despedidos por el patrón antes del emplazamiento de huelga, no deben figurar en -- las votaciones. Pero en otros casos, si se deben tomar en cuenta los que fueron despedidos en el periodo de pre-huelga.

Al respecto, el artículo 4o., fracción II de la nueva ley laboral, establece que:

"Cuando es declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trata de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo -- que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468 de la Ley Federal del Trabajo, se consideran que se ofenden los derechos de la sociedad".

Luis Muñoz, opina lo siguiente:

"La Suprema Corte entiende que se debe excluir a los gerentes y administradores generales, pues en principio, no pueden considerarse como trabajadores, tampoco creemos que los verdaderos empleados de confianza puedan tenerse en cuenta para estos efectos. Es evidente que se deben contar los trabajadores despedidos en el periodo de pre-huelga, pero no de los que fueron antes del emplazamiento. En cuanto a los trabajadores eventuales, la Junta deberá en cada caso determinar si pueden -- computarse o no, aunque los que desempeñen trabajo de temporada deben contarse..." ( 9 )

Por lo que respecta a nuestra doctrina y jurisprudencia, se exige solamente la comprobación de la mayoría en el -- último periodo del proceso evolutivo de la huelga, o sea después de la suspensión de labores.

Requisitos de forma.- Estos requisitos los contempla -- nuestra Legislación laboral en su artículo 452, fracciones I y II, teniendo el carácter de procesales, es decir, de forma.

Dichos requisitos su fondo se localiza en prescripción constitucional. Ya que si no se hace del conocimiento del patrón que existe un conflicto colectivo, cuáles son las causas que lo originaron, o sea las peticiones de los trabajadores para solucionar dicho conflicto y la resolución de ir a la huelga, el patrón no podrá darle solución puesto que no está enterado.

El escrito de emplazamiento de huelga, deberá reunir - los siguientes requisitos:

1. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se les anuncia la finalidad de ir a la huelga sino - son satisfechas sus demandas y se expresará concretamente el - objeto de la misma.

2. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje si la empresa o establecimiento están ubica-- das en lugares distintos al que resida la Junta, el escrito -- podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía - del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La au- toridad que haga emplazamiento remitirá el expediente dentro - de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Concilia--- ción y Arbitraje.

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

El escrito de emplazamiento anteriormente señalado, -- procede al acuerdo mayoritario de los trabajadores votando la huelga.

Es importante señalar el objeto de ir a la huelga, es- presando concretamente el objeto de ella y citando la fracción del artículo 450 en que estuviere comprendida Como la Ley no - señala fórmulas especiales en la redacción del escrito en cues



ti6n, basta que con claridad contenga los elementos indicados. Sin embargo, suele confundirse el objeto de la huelga con las pretensiones formuladas por los trabajadores, como se expres6 anteriormente. Las peticiones que los trabajadores formulen, - con las exigencias, sus deseos, de lo que debe contener el nuevo Contrato Colectivo o la reparaci6n de las violaciones cometidas por el patr6n, en el caso que se haga consistir el incumplimiento, es decir, las peticiones siendo el contenido del objeto para que el patr6n est6 en aptitud de contestar si las acepta o no, pues puede no hacerlas y expresar simplemente que desea la celebraci6n de un Contrato Colectivo, por lo que carecería de materia de huelga.

Por lo que el plazo de seis a diez días, segun el caso, para suspensi6n de trabajo se computar6 desde el momento - en que el patr6n haya sido notificado legalmente de las pretensiones de los obreros y a partir de ese momento se inicia lo - que se conoce como periodo de prehuelga, que tiene por objeto dar oportunidad a las partes para avenirse entre ellos y a la superioridad para intervenir y conciliar los intereses en conflicto.

Nuestra legislaci6n laboral ha establecido normas específicas para la calificaci6n de huelga. La mayoría de los autores y aun en la pr6ctica en los tribunales de trabajo llaman a estos actos y procedimientos "incidentes de calificaci6n". - En relaci6n a esta idea, considero que la calificaci6n de huelga constituye un proceso y no un incidente por las consideraciones que en seguida se describen:

Los autores Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga, opinan al respecto:

"Supone una actividad genérica de éstos jurídicamente reglamentados, encaminados a obtener una determinada solución jurisdiccional". ( 10 )

El proceso se encuentra cosntituido por las series de actos de juez y de las partes y aún de los terceros, encaminados a las realizaciones del derecho objetivo. Estos actos considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento.

Nicolás Pizarro Suárez indica que:

"Se trata de un procedimiento provisto de muchos trámites y formalidades innecesarias. No estamos de acuerdo con este parecer, porque - en el Derecho Procesal el término incidente - tiene una aceptación jurídica que no se funda en los actos de procedimientos para la solución de la cuestión, no requiere muchos trámites y formalidades". ( 11 )

Retomando lo antes ya expuesto, concluyo que la calificación de la huelga constituye en realidad un proceso y no un incidente, ya que para que tuviere este carácter, tendría que existir un negocio principal, cosa que no acontece en la huelga; toda vez, que las Juntas están autorizados únicamente para determinar si se llenaron los requisitos de fondo y de -

forma previstos por la ley para el ejercicio legítimo de este derecho, careciendo de la facultad legal de conocer el fondo mismo de la huelga.

El procedimiento que se debe seguir en el proceso de la calificación de las huelgas cuando éstas han estallado, es el siguiente:

Los artículos 463 y 465 obligan a las Juntas y facultan a los trabajadores, patrones o terceros para que califiquen la huelga.

En la práctica se cita a las partes de una audiencia en la que se reproduce la demanda inicial y la parte demandada produce su contestación, en esa misma audiencia generalmente se ofrece, presenta, acredita y se desahogan las pruebas - ofrecidas por las partes en caso de que no sea posible su desahogo en ese acto, se celebran audiencias posteriores.

La finalidad de las pruebas consiste exclusivamente - el tratar de demostrar si se reunieron o no los requisitos de fondo y de forma fijados por la Ley, ya que de no ser así se desvirtuaría el sentido del proceso que se analiza.

Una vez desahogadas las pruebas, las partes deben formular sus alegatos y aunque la Ley no menciona esta posibilidad, la práctica los acepta.

Como ya se mencionó con anterioridad, el proceso de calificación de la huelga tiene por objeto determinar si los huelguistas cumplieron con los requisitos legales, pues, la naturaleza de la resolución que dicta la Junta, es la de una

sentencia declarativa entendiendo por tal:

"Aquellos que sirven para eliminar la incertidumbre que caiga sobre la existencia de derecho o - negocio jurídico mediante el aseguramiento acabado por el juez y mediante la eficacia de la consiguiente sentencia". ( 12 )

Las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y arbitraje en el proceso de calificación de la huelga, que se clasifica en tres categorías:

- a) Declaración de la ilicitud de la huelga.
- b) Declaración de inexistencia.
- c) Declaración de existencia.

Breve referencia de los efectos que producen dichas - declaraciones.

- a) Declaración de ilicitud.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declarará terminados los contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en - que hayan incurrido los huelguistas. (art. 465 de la Ley Federal del Trabajo).

- b) Declaración de inexistencia.

Se otorga a los trabajadores que hayan abandonado el - trabajo,, un plazo de 24 horas para que regresen a él, apercibidos por la Junta que de no presentarse a sus labores, se -- les darán por terminados los contratos sin ninguna responsabi

lidad para el patrón, estando éste facultado para ejercer la acción de responsabilidad para el patrón, estando éste facultado para ejercer la acción de responsabilidad civil correspondiente (Art. 463).

c) Declaración de existencia.

Es obvio que al ser declarada la existencia de una huelga, el Estado y los particulares contraen la obligación; aquél, de hacer respetar el ejercicio de derecho de huelga, y éstos últimos, de no ejercitar acto alguno que turbe el ejercicio de ese derecho.

g. Terminación de la Huelga.

En relación al Art. 469, la Huelga termina:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de la huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijen las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

I.- Por acuerdo entre patrones y trabajadores.

Referente a este punto de terminación de la huelga a - que se refiere el artículo citado en el proceso de nuestra legislación laboral implica, desde luego, que los patrones y trabajadores que solucionarán amistosamente el conflicto que dió motivo al movimiento, e implica que cuando menos en el arreglo de que se trate, están de acuerdo la mayoría de los trabajadores huelguistas, ya que el titular capacitado para abastecerla o sea, que tiene la capacidad legal para ello, en la inteligencia de que el arreglo a que se llegue, deberá de respetar los principios de la Constitución legal de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, que se encuentran al margen de la voluntad de las partes, y en esas condiciones la solución amistosa del conflicto así lograda, debe desde luego, ser sometida a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación al caso, y a efecto de que en su oportunidad y si la naturaleza de las prestaciones contenidas en el convenio así lo exige las partes puede pedir su cumplimiento al C. Presidente de la Junta en los términos del artículo 816 de la citada Ley, indica que Huelga quiere decir que al convenio que se llegue, variará según la naturaleza de las prestaciones exigidas en el pliego de peticiones que dió origen al movimiento de huelga y que naturalmente deben ser las mencionadas en el artículo 450 de la Ley Laboral.

II.- Este punto consiste en que el patrón puede en --- cualquier tiempo, aceptar las condiciones de trabajo que le -- exien los obreros en el escrito de emplazamiento, y al cubrir los salarios que éstos han dejado de percibir, cesará el motivo para la suspensión de labores.

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

La cual consiste en la existencia de los trabajadores de la capacidad de éstos para hacer la libre elección a que se refiere el precepto y en los términos anotados, así como de -- los patrones, la libre voluntad para elegir, de mutuo acuerdo con los trabajadores, el árbitro a quien someterán a la decisión de sus diferencias. Una vez que las partes libremente elijeron a dicho árbitro, éste procederá a dictar a resolución - que el caso sometido a su conocimiento amerite, el cual para - dictarla podrá valerse de las investigaciones probatorias que estime oportunas y una vez que ha normado su criterio en justicia, deberá dictar su fallo en el sentido que aquélla aconse-- je.

Las partes, conforme al compromiso arbitral libremente celebrado, están obligadas a acatar la decisión o laudo del árbitro asignado, puesto que las facultades de éste, se derivan de la voluntad de las partes, expresada de acuerdo a la Ley y por lo mismo, tal decisión, es irrevocable por cualquiera de - ellas.

El árbitro designado con anterioridad, aunque fuese au

toridad, no actúa como tal, sino en lo privado y ésta afirmación encuentra su apoyo independiente del que le da la naturaleza del arbitraje, en la propia Constitución, que en la fracción XX del artículo 123, apartado "A", encomienda la decisión de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo exclusivamente a una Junta de Conciliación y Arbitraje, actividad jurisdiccional que no puede ser substituida por otra entidad, y si bien es cierto que la huelga debe terminar por el medio que se analiza, la resolución que dicte "la persona, la comisión o Tribunal que libremente elijan las partes" a efecto de que constituya un acto de autoridad, debe ser aprobada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, mediante, el exequatur que ésta le otorgue, pues la resolución o laudo que dicten aquéllos árbitros, no es más que un aspecto de un solo acto jurídico: el jurisdiccional emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Es interesante hacer notar que en los conflictos de huelga de trascendencia nacional, las partes interesadas, con reiterada frecuencia han elegido como árbitro en la resolución del problema a la máxima autoridad ejecutiva del país, esto es, el Presidente de la República.

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

Establece como medio de terminación de la huelga el laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, que ten-



ga conocimiento del conflicto planteado por los trabajadores.

La Junta, previo el conocimiento correspondiente ordinario o colectivo económico, según la naturaleza de las presentaciones exigidas en el pliego de peticiones, resuelve el conflicto, motivo de la huelga en cuanto al fondo.

Así mismo, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho en ejecutorias como en la que a continuación se menciona.

Atento a lo dispuesto por la Fracción XVII del art. -- 123 Constitucional Federal,

"La huelga es un derecho reconocido a los obreros por la Carta Fundamental de la República. En estas condiciones, es evidente que los trabajadores puedan ejercer ese derecho en forma amplia y sin más limitaciones que las impuestas por la Ley, -- sin que estén obligados a someter la huelga al arbitraje de los Tribunales de Trabajo, porque ésto implicaría una restricción a éste derecho que no está contenido en el artículo 123, ni en su Ley - Reglamentaria".

Es verdad que han existido intentos de arbitraje obligatorio en la historia del Derecho del Trabajo, tal como lo establecía la legislación de Yucatán de 1915, la cual indicaba que la huelga estaba únicamente permitida cuando, por no formar -- los trabajadores una unión industrial, no podían acudir ante las autoridades solicitando el dictado de una sentencia colec-

tiva, lo que más bien implicaban, más que la existencia del arbitraje obligatorio, una restricción al ejercicio de ese derecho.

La Ley del Estado de Veracruz, posterior a la Constitución de 1917, estableció claramente el arbitraje obligatorio, pues mediante un procedimiento, según dijo su exposición de motivos, "sencillo y Fácil", permitía definir y fijar con toda claridad "la situación" del patrón y la de los huelguistas al terminar éste.

En el Congreso de Derecho Industrial de 1934, el problema fue arduamente discutido, y, desde luego, la representación patronal, sostuvo la procedencia del arbitraje obligatorio y se dijo:

"Sería inaceptable que el Estado asumiera la actitud de mero espectador en graves conflictos que constituyen las huelgas. La Fracción XX del artículo 123 Constitucional, dá facultad a las Juntas para resolver toda clase de conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, y no podrían quedar excluidos aquéllos que como la huelga afectan no solo los intereses de quienes son de mero espectador en los graves conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, y no podrían quedar excluidos aquéllos que como la huelga afectan no solo los intereses de quienes son parte en el litigio, sino los generales de una región y -- aún de todo el país". ( 13 )

Por otro lado, el sector obrero, a su vez, se pronun--  
ció decididamente por la no presencia del arbitraje obligato--  
rio, en exposiciones tan elocuentes como las del Licenciado Vi  
cente Lombardo Toledano el cual dijo:

"La teoría de los actos jurídicos en derecho común,  
se apoya en la libertad de la voluntad como fuente  
de las obligaciones y de los contratos porque sigue  
siendo una doctrina para mantener al individuo como  
base y objeto de las instituciones sociales; pero -  
la doctrina de los actos jurídicos de Derecho Indus  
trial; pero a la doctrina de la clase obrera, anula  
la voluntad personal cuando se opone el interés de  
la masa asalariada.

Por lo que se le considera como una razón técnica, por  
lo que el Estado haya elevado en algunos países, como el nues-  
tro, a la categoría de acto jurídico, la coacción sobre los em  
presarios para que los trabajadores obtengan de ellos las pres  
taciones que puedan mejorar su condición social.

La huelga para el derecho común individualista, repre-  
senta causa de nulidad de los convenios logrados mediante su -  
empleo y además coloca a sus autores en el papel de los delin-  
cuentes por violar las normas que protegen la libertad del co-  
mercio de la industria es una acción lícita que produce efec--  
tos entre las partes y para el tercero, como consecuencia del  
propósito social que el mismo derecho obrero persigue".

Dentro del círculo de discusiones siempre estará de -- una parte la opinión extrema de quienes se pronuncian por el -- arbitraje obligatorio en materia de huelga, y de la otra opi-- nión extrema contraria.

Es obvio que una solución se basa en que ambas inter-- pretaciones se funden en el espíritu de la Constitución y de -- su Ley Reglamentaria, puesto que ni el artículo 123 Constitu-- cional, ni consecuentemente la Ley Reglamentaria del mismo Or-- denamiento, permiten o prohíben expresamente, el arbitraje o-- bligatorio en materia de huelga, y, como se ha visto la tenden-- cia que se dice revolucionaria de la doctrina y de los prece-- dentes Tribunales, es la que ha venido ha determinar que el ar-- bitraje de un conflicto de huelga solo es posible cuando los -- trabajadores están de acuerdo en someterse a la jurisdicción y Arbitraje para su conocimiento.

El difícil problema de arbitraje obligatorio en mate-- ria de huelga, plantea las siguientes cuestiones:

a) La calificación previa del movimiento de huelga por parte de los Tribunales de Trabajo en cuanto a sus requisitos de fondo, antes de estallar la misma. En este caso, aunque en estricta técnica jurídica el Tribunal no arbitra sobre el fon-- do de conflicto, lo que no podría hacer sino oír a las dos par-- tes, es claro que tal cosa está vedada a dichos Tribunales y -- que de hacerlo indicaría sobre la naturaleza misma del derecho de huelga, por cuanto que es una acción directa, colectiva de los trabajadores en contra del patrón, que no está sujeta por

lo mismo a la autorización de los Tribunales y quizá, tal vez, por ello se estableció en el Artículo 441 que para los efectos del Título correspondiente a las coaliciones, huelga y paros, de la Ley Federal del Trabajo, "el sindicato de trabajadores - es una coalición permanente": pues de no estimarse así, veladamente se calificaría la huelga, aún después de estallada, si no se hubiese levantado el acta de los trabajadores coaligados.

b) La resolución que dicta la Junta en el llamado incidente de calificación del movimiento de huelga, no se puede considerar como arbitradora del fondo de conflicto, puesto que, según se ha visto, sólo se concreta a constatar formalmente los requisitos de fondo y forma del movimiento, y por ello nadie ha puesto en duda la constitucionalidad de los preceptos antedichos a ese procedimiento.

c) El verdadero problema, según se ha asentado, gira en torno a si los patrones pueden solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el arbitraje del fondo del conflicto o si éstas pueden hacerlo. Respecto a éste último, tenemos el antecedente ya anotado del proyecto de Portes Gil.

Dentro de nuestro sistema jurídico procesal, se concluye que de oficio, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden arbitrar sobre el fondo del conflicto y ello porque nuestros Tribunales solo pueden actuar a petición de parte: "nemo iudex sine actore" y así pues, en principio sólo los trabajadores o los patrones podrían iniciar una acción ante la

Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de que se arbitra--  
ran sobre el fondo del conflicto.

Es importante tener en cuenta que la doctrina y particularmente los precedentes de los Tribunales del Trabajo y los Federales que han conocido del problema en vía de amparo, han determinado que la parte trabajadora es la única legitimada para ejercer la acción de que se trata, estimándose que de lo -- contrario se vulneraría el derecho constitucional de huelga y como lo dice el precedente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje existe una antitesis entre el ejercicio de ese derecho y el medio legal establecido en la fracción XX del artículo 123 Constitucional para obtener el reconocimiento de un - derecho o el cumplimiento de las obligaciones y aceptando tales tesis como justas, de todas maneras queda en pie un problema derivado de la realidad y que consiste en la incertidumbre de las situaciones jurídicas originadas de la huelga si ésta - no ha sido solucionada por alguno de los dos medios previstos en la fracción I y III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, sin que los trabajadores ejerciten la acción para que se arbitre el fondo del conflicto en los términos de la fr---  
cción IV del citado artículo de la la Ley Laboral.

El principio de la seguridad jurídica exige en bien de la colectividad que los conflictos de huelga sean resueltos. - Debe tomarse en consideración que una cosa es el derecho de -- huelga y su ejercicio ampliamente reconocido ampliamente en la Constitución y otra diversa, es que un conflicto de huelga una vez calificado de existente y lícito, permanezca indefinidamen

te sin solución en perjuicio de los intereses sociales, pues - debe tenerse en cuenta que por muy respetable que fuese; como son, los derechos de los trabajadores, que en un día dieron nacimiento al estatus laboral, en la actualidad por sobre tales intereses esta el superior de la producción nacional.

Por lo que debe de existir un respeto en el ejercicio del derecho de huelga y como podría estimarse que su solución obligatoria por los órganos del Estado creados para decidir -- los conflictos obrero-patronales y asegurar la paz social, podría vulnerar ese derecho.

Una posible solución a mi criterio, podría ser:

Es determinante el derecho exclusivo de los trabajadores para someter el fondo del conflicto de huelga al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, respectiva, debe establecer en la Ley un plazo máximo prudencial a fin de que puedan ejercer ese derecho, en la inteligencia de que de no hacerlo en ese plazo, el patrón tendrá derecho de solicitar de la Junta respectiva, que declare sin materia la huelga, previo un incidente en que serán oídos los trabajadores a fin de respetarles la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 - Constitucional y si la Junta accede a la petición del patrón, de inmediato deberá reanudarse las labores en el centro o negociación afectados por la huelga, a cuyo único fin deberá extenderse la resolución incidental de que se trata, pues no deberá prejuzgar sobre la procedencia en el fondo de las prestaciones exigidas por los trabajadores en el pliego que dio ori-

gen al movimiento, en la inteligencia de que los salarios a -- que puede ser condenado el patrón si el movimiento le es imputable lo serán hasta el momento en que se dicte la resolución que aclare el movimiento ilícito.



**CAPITULO III**  
**APENDICE DE NOTAS**

- 1.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 367.
- 2.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 370.
- 3.- Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 316.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Página 212.
- 5.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Página 374.
- 6.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Página 212.
- 7.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Página 209.
- 8.- Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Págs. 316 y sigs.
- 9.- Ibidem. Pág. 492.
- 10.- Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 386.
- 11.- De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal. Edit. Porrúa, S.A. México, 1968. Pág.141
- 12.- Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México 1981. Pág. 56.
- 13.- De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, José. Op. Cit. Pág. 273

#### **CAPITULO IV**

#### **ANALISIS JURIDICO DE LOS ELEMENTOS DE LA HUELGA**

- a. Elementos de Suspensión.**
- b. Elementos Temporales.**

## ANALISIS JURIDICO DE LOS ELEMENTOS DE LA HUELGA.

### a. Elementos de Suspensión.

La huelga ha representado para todos los trabajadores el medio legal de lucha para la conquista de sus anhelos sociales y económicos de bienestar colectivo.

Dentro de nuestro Derecho mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

Los artículos 444, 445 y 446 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece varios significados que se atribuyen al concepto de huelga: el primero define el de la huelga legalmente existente, usado corrientemente por la doctrina y la jurisprudencia, diciendo que es la que satisface los requisitos y los objetivos legales; por lo tanto, es un concepto formal que se relaciona exclusivamente, con el hecho de la suspensión de labores. El artículo 445 ratifica el concepto de huelga ilícita que proporciona el artículo 123 de la Constitución, es también un concepto formal, pues la ilicitud de la huelga deriva de circunstancias que impiden el ejercicio del derecho o -- que le pone fin, pero sin tocar el fondo del conflicto que dio origen a la huelga.

Finalmente el artículo 446 habla de la huelga justificada: cuando se resuelve el fondo del conflicto y se llega a la conclusión de que las peticiones de los trabajadores son --

justas, esto es, lo demandado está justificado, debe condenarse al patrón al pago de lo pedido y a los salarios caídos correspondientes al tiempo que hubiese durado la suspensión de las labores.

Una vez considerada a la huelga como un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio: que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de las labores se realicen por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido.

Como ya se estableció con anterioridad, en el artículo 450 de la Ley Laboral congruentemente en el artículo 123, apartado "A", fracción XVIII de la Constitución, se dice que las huelgas deben tener los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (fracción I).

La fracción II se ocupa del derecho de los trabajadores para obtener la celebración o la revisión del contrato colectivo, en tanto la fracción III se refiere a la celebración del contrato ley; la fracción IV se ocupa del cumplimiento, sea el contrato colectivo, sea del contrato-ley; la fracción V declara que el incumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades, constituye un objeto legal de huelga; la fracción VI se refiere a las huelgas por solidaridad; y la fracción VII se ubica a la exigencia de revisar -

en un ambiente justo los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Por otro lado, el derecho colectivo al Estado le resulta incómodo el ejercicio de la denominada libertad sindical y el ejercicio del derecho de huelga.

Ha quedado establecido con anterioridad que la huelga existe como fenómeno social antes de su reglamentación. El derecho sólo reconoció lo que desde antes era evidente, en primer término suprimiendo su tipificación penal y en segundo lugar regulando su ejercicio.

Dentro de esta reglamentación de la huelga, el legislador mexicano, desde 1931, reconoció su papel secundario en un conflicto típico de clases. No obstante, con el ánimo de darle forma jurídica estableció un procedimiento cuyas etapas claramente demuestran su diferente grado de intervención.

En la etapa de prehuelga, que da inicio con el emplazamiento, el Estado ejerce una mera función de comunicante y de conciliador. Cita a las partes y trata de avenirlas sin poder calificar ni la procedencia formal del emplazamiento, ni su justificación.

En su segunda etapa, una vez estallado el movimiento y sólo a petición de la parte interesada, el Estado a través de los Tribunales de trabajo, se limitará a calificar si el emplazamiento satisfizo los requisitos de forma y de fondo. Si el patrón lo pide, llamará además a un recuento de los trabajadores para reconocer su decisión de la huelga misma. El resultado de esta etapa procesal será calificada de existen--

cia o inexistencia, que no prejuzga sobre lo justificado del movimiento sino sólo sobre el cumplimiento de los requisitos legales (artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

**b. Elementos Temporales.**

Haciendo un breve resumen del procedimiento de huelga tenemos que, la coalición de trabajadores o el sindicato emplazante deberán presentar al patrón un pliego de peticiones en donde anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen - concretamente el objeto de la misma.

El pliego debe presentarse por duplicado y contener - el aviso de suspensión de labores con seis días de anticipación o de diez si se trata de servicios públicos (artículo -- 920 de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

El Presidente de la Junta, bajo su más estricta responsabilidad, lo hará llegar al aptrón dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, el cual deberá con testarlo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. La - Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que se procurará avenirlas y finalmente, la huelga debe eg tallar el día y a la hora indicados (artículo 921 de la nueva Ley).

La obligación del patrón a contestar el pliego de peticiones será dentro del término de cuarenta y ocho horas, no tiene sanción alguna, pues si el patrón se abstiene de darle contestación al pliego que se le presenta en dicho término, - la Junta simplemente tendrá al patrón por inconforme con las

peticiones reclamadas (artículo 922 de la misma Ley).

En el juicio ordinario de trabajo, no sucede lo mismo, ya que si el patrón no contesta la demanda en el momento procesal oportuno, ésta se considera contestada en sentido -- afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 879 de la Ley en cita).

Cuando el pliego de peticiones no se contesta dentro del término de Ley y si la huelga llegara a estallar, existiría una presunción en contra de la empresa para los efectos -- de la calificación de imputabilidad que puede ser determinante para que se le condene.

Los trabajadores así como los patrones de la empresa y terceros interesados, pueden solicitar, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia de la huelga. Si no se presenta dicha solicitud dentro del plazo señalado, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales que correspondan (artículo 929 de la misma Ley).

La solicitud de inexistencia debe presentarse por duplicado y en la misma deben señalarse concretamente las causas por las cuales se estima que la huelga debe declararse inexistente. No podrán aducirse, posteriormente, nuevas causas (artículo 930 de la citada Ley).

La Junta correrá traslado con la copia presentada y -- fijará día y hora para que tenga lugar una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro

de un término no mayor de cinco días.

Las pruebas que se ofrezcan, harán referencia a las causas de inexistencia alegadas y deben desahogarse en la misma audiencia, a menos que se ofrezca el recuento de los trabajadores. La Junta está en libertad para aceptar únicamente -aquellas que basten para normar su criterio, es decir, la Junta no se encuentra obligada, a pesar de haber tenido por ofrecidas todas las pruebas a proveer a su desahogo, si estima que con algunas de ellas puede pronunciar la resolución que corresponde.

En el momento en que la Junta resuelva que la huelga es inexistente, fijará a los trabajadores el término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo y los apercibirá que de no hacerlo, salvo causa justificada, se les rescindiré su contrato sin responsabilidad para la empresa. Finalmente, dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (artículo 932 de la Ley enunciada).

Si dicho movimiento es declarado ilícito, automáticamente, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas sin responsabilidad para la empresa (artículo 934 de la Ley en cuestión).

Por lo tanto, la coalición o el sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse, según el caso, por la vía jurídica o por la vía económica).



Cuando la huelga tiene por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad debe rá tramitarse por la vía ordinaria jurídica, ya que los conflictos de orden jurídico son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de los contratos.

Si dicha huelga tiene por objeto la revisión del contrato colectivo, entonces el procedimiento de imputabilidad de be ajustarse a las disposiciones relativas a los conflictos de orden económico, ya que éstos son los que se refieren a la creación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

La jurisprudencia y la doctrina mexicana se han inclinado a sostener que el arbitraje no es obligatorio para los obreros y que los patrones no pueden solicitar la no imputabilidad de un movimiento huelguístico.

Con motivo de reformas y adiciones a la Ley Laboral pa ra 1980 se incluye una nueva disposición, contenida en el artículo 923 que atribuye al Presidente de la Junta la facultad de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando és te no sea formulado conforme a los requisitos del artículo --- 920, es decir, presentado por un sindicato que no sea titular del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un - contrato colectivo de trabajo, no obstante, existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Cuando el contrato colectivo de trabajo ya está deposi tado, ningún sentido tiene que se tramite una huelga para obte

ner su firma. Esto debe de resolverse por la vía de los conflictos intersindicales.

Independientemente que se pueda impugnar por la vía de amparo el rechazo a trámite del Presidente, lo real es que se ha inventado y puesto en ejecución un mecanismo que hace negativa la garantía constitucional.

Los artículos 924 y 926 constituyen otros aspectos importantes. El primero menciona cuales son los efectos del emplazamiento respecto de los bienes del patrón. El segundo, en su parte final dispone que la audiencia de conciliación que debe de celebrarse en el periodo de prehuelga, sólo podrá diferirse, a petición de los trabajadores por una sola vez.

El legislador dictó en el artículo 926, la necesidad de celebrar una audiencia de conciliación en el periodo de prehuelga. En su parte final, establece que esta audiencia sólo podrá diferirse por una sola vez. Con ello seguramente se intentó superar la vieja maniobra de las prórrogas sucesivas de la fecha de estallamiento de la huelga.

En éste mismo artículo (926), prohíbe que se celebren más de dos audiencias de conciliación, pero no prohíbe que el sindicato o la coalición convengan con el patrón la prórroga de la fecha del estallido de la huelga. En última instancia resulta indiferente que se celebre o no la audiencia de conciliación.

En conclusión, la huelga ha llegado a constituir un recurso gremial utilizado por los trabajadores desde hace tiem--

po, por lo que en estos últimos años se ha incrementado su manifestación en cuanto a su frecuencia y extensión, no solamente dentro del mismo gremio, sino ante otros, ya por afinidad o por solidaridad, hecho expansivo que por sus derivaciones y -- consecuencias, gravita sobre diversos sectores, agudizando el proceso crítico ante numerosos sectores sociales. Por lo tanto, la huelga a futuro es un derecho que en su libre ejercicio ha modificado todo un sistema de vida social y económico por los trabajadores tanto del ámbito privado como del sector estatal, y en sí, para toda aquella persona que desarrolla un esfuerzo intelectual o material.

### CONCLUSIONES

- 1.- Por circunstancias adversas que dan como consecuencia el surgimiento del industrialismo, nace como consecuencia un mal necesario que es el sindicalismo, ya que mucha de las veces no cumple con los objetivos y fines para lo que fue creado.
- 2.- Nuestro Artículo 123 consagra la necesidad de coaligarse para protección de los intereses comunes, es decir, tanto trabajadores como patrones pueden reunirse a través de esta institución, sin embargo el único que puede culminar una huelga es la clase trabajadora.
- 3.- Asimismo, la figura que puede suspender o congelar la relación laboral por parte del patrón se le conoce como paro.
- 4.- La causa fundamental que determina los conflictos de trabajo va a ser de carácter económico.
- 5.- Las conquistas de los trabajadores, logradas a través de la historia, se sustenta en la inconformidad ya que se considera como la clase social desposeída y a su vez, explota da en su trabajo, así como la opresión política, económica y social que existe.
- 6.- Los conflictos que motivan el surgimiento de una huelga, es el mejoramiento de las condiciones económicas miserables, o bien la defensa de los salarios insuficientes.

- 7.- El surgimiento de la acepción de Derecho del Trabajo en es trictu sensu, surge en el siglo XIX, y gracias a la lucha y unión del proletariado se le considera una conquista.
- 8.- Cuando nace el Derecho del Trabajo, éste se inclina a proteger a la clase burguesa, demostrando de esta manera la desigualdad de clases existente, problema que actualmente cuenta ya con una solución gracias a que evoluciona el Derecho, así como la sociedad.
- 9.- Al momento de ser un factor nivelador y reivindicador del equilibrio ante los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital, servirá - para promover el constante mejoramiento de la clase traba jadora.
- 10.- La huelga tiene como finalidad, la de regular la justicia social considerándola de esta manera, como instrumento de defensa, reivindicación y protección a la clase trabajado ra.
- 11.- La huelga, es el último instrumento de defensa en contra de la explotación del patrón, pero así mismo, no es el último recurso equilibrador de la justicia social ya que -- antes que todo, se encuentra la concertación y el diálogo.

### BIBLIOGRAFIA

- 1.- Castorena J. de Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Jaris, México 1942.
- 2.- Castorena J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Jaris, México 1964.
- 3.- Climent Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Editorial Esfinge, México, 1986.
- 4.- Couture, Eduardo J. La Huelga. Editorial Santa Fe, Argentina, 1976.
- 5.- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. Editorial Porrúa, S.A., México 1967.
- 6.- Buen Lozano, Néstor De. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A., México 1979.
- 7.- De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa S.A. México, 1968.
- 8.- D. Pozzo, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Editorial Buenos Aires, Argentina. 1962.
- 9.- Flores Cavazos, Baltazar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Editorial Jus, S.A. México 1982.

- 10.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1963.
- 11.- Pizarro Suárez, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. Editorial Insignia, México, 1938.
- 12.- Tena Ramírez, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa, S.A., 1978.
- 13.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1975.
- 14.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1980.
- 15.- Trueba Urbina, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1965.
- 16.- Trueba Urbina, Alberto Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980. Editorial Porrúa, S.A. México 1982.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Cámara de Diputados. LIII, Legislatura, México 1988