

495



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ARAGON"

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ZUNO MUÑIZ J. GUADALUPE



ENEP

ARAGON



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.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**, con todo el
respeto que nuestra máxima casa de
estudios merece por ser formadora de
profesionistas con alto sentido de servicio
y dedicación al trabajo.

Ha sido un gran honor pertenecer a ella.

A MIS PADRES:

Por el apoyo y cariño que siempre me demuestran.

Para ellos mi eterna gratitud, respeto y amor.

A MIS HERMANOS:

Por todo lo que representan y significan en mi vida.

A ANGÉLICA:

Por ser la persona con la que puedo contar en todo momento. A ella mi amor y admiración de siempre.

**A LA LIC. MARTHA RODRÍGUEZ
ORTIZ:**

Por haberme orientado de la mejor manera y ceder parte de su tiempo en la elaboración de esta investigación.

A MIS PROFESORES:

Gracias a ellos he llegado a este punto de mi vida.

A LA LIC. ALICIA VARGAS:

Sus opiniones fueron de gran ayuda para la complementación de este trabajo.

A MIS AMIGOS:

Con quienes compartí grandes momentos. A ellos los recordaré por siempre.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES.....	3
1.1 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	4
1.2 TRABAJADOR	7
1.3 TRABAJADORES DE CONFIANZA	10
1.4 SINDICATO.....	13
1.5 HUELGA.....	15
1.6 DERECHO DE HUELGA	17
1.7 SOLIDARIDAD.....	18
1.8 HUELGA POR SOLIDARIDAD	19
1.9 COALICIÓN DE TRABAJADORES	21
1.10 SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO.....	22
CAPÍTULO 2. LA HUELGA EN GENERAL.....	24
2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA HUELGA	27
2.2 ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MÉXICO	33
2.3 DIVERSAS DEFINICIONES DE HUELGA	35
2.4 ANÁLISIS DEL CONCEPTO LEGAL DE HUELGA.....	39
2.5 TERMINOLOGÍA DE LA HUELGA.....	40
CAPÍTULO 3. MECÁNICA DE LA HUELGA.....	44
3.1 REQUISITOS LEGALES PARA LA SUSPENSIÓN DEL	

TRABAJO.....	45
3.2 EMPLAZAMIENTO.....	52
3.3 PERIODO DE PREHUELGA.....	58
3.4 PROTECCIÓN AL DERECHO DE HUELGA.....	62
3.5 CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.....	63
3.6 TERMINACIÓN DE LA HUELGA.....	68
CAPÍTULO 4. LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.....	74
4.1 ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XVIII CONSTITUCIONAL Y ARTÍCULO 450, FRACCIÓN VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	76
4.2 ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.....	88
4.3 CARACTERÍSTICAS DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.....	91
CONCLUSIONES.....	100
BIBLIOGRAFÍA.....	103

INTRODUCCIÓN

Se dice que la historia del trabajo es la historia de la humanidad, en efecto, desde que el hombre pobló la tierra ha tenido en el trabajo su forma de vivir puesto que la naturaleza, por sí sola, no puede proporcionarle todo lo que necesita; de igual manera el hombre, observado individualmente, no puede satisfacer sus necesidades dado que necesita de las personas que le rodean para así en conjunto, obtener satisfactores que puedan proporcionarle un bienestar en su forma de vida.

No obstante lo anterior, en la antigüedad el trabajo era considerado como una actividad impropia e indigna para los hombres libres, por lo que los esclavos eran los encargados de desempeñarlo.

Actualmente en nuestro país, el trabajo es un derecho del hombre que le permite vivir a él y a su familia de manera decorosa, lo dignifica y hace del trabajador una persona útil para la sociedad en la que se desenvuelve; pero ¿qué sucede si el trabajador no obtiene los beneficios que espera mediante el trabajo, o que lo obtenido a través de él no le alcanza más que apenas para sobrevivir haciendo grandes sacrificios?. Prácticamente no le queda más que ejercer un derecho consagrado en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo: el Derecho de Huelga. Claro que para llevar a cabo un movimiento de huelga es necesario que se cumpla previamente los requisitos que las leyes señalan para tal efecto.

Así mismo, la Ley Federal del Trabajo menciona un tipo de huelga

que llama la atención por su singularidad y características especiales, nos referimos a la Huelga por Solidaridad en la que resaltan aspectos, sobre todo de unión y de carácter solidario de la clase trabajadora, comprendida ésta como un todo.

Adentrémonos pues, al estudio de la huelga, de esa pequeña parte del Derecho del Trabajo, pero de importancia vital para mantener el orden laboral y evitar, en alguna medida, la explotación que muchas veces sufre el trabajador.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

- 1.1 Derecho Colectivo del Trabajo.
- 1.2 Trabajador.
- 1.3 Trabajadores de confianza.
- 1.4 Sindicato.
- 1.5 Huelga.
- 1.6 Derecho de huelga.
- 1.7 Solidaridad.
- 1.8 Huelga por solidaridad.
- 1.9 Coalición de trabajadores.
- 1.10 Suspensión temporal del trabajo.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

El presente capítulo tiene como finalidad principal el dejar establecidos algunos conceptos que son de importancia fundamental para la comprensión del tema en cuestión. Se trata de sentar las bases que permitan al lector adentrarse en el estudio de una pequeña parte del Derecho del Trabajo, que no por pequeña es menos importante: el estudio de la Huelga por Solidaridad.

1.1 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

El vocablo colectivo da la idea de un conjunto de personas unidas o reunidas para la realización de un fin común, da la idea de una comunidad que busca obtener su bienestar en todos los aspectos.

El Derecho Colectivo del Trabajo puede definirse como aquel que teniendo por sujeto a conjuntos o grupos de trabajadores y de patrones unidos en relación a su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales, o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

Con lo anterior queda establecido que el Derecho Colectivo del Trabajo se integra tanto con las asociaciones profesionales, obreras o

patronales, como con los convenios colectivos de condiciones de trabajo y también se integra con los conflictos que surgen en las empresas y que tienen como protagonistas a los trabajadores y a los patrones colectivamente considerados. Dicho en otras palabras, está integrado por los sindicatos, tanto patronales como obreros, por el derecho de coalición y por el derecho de huelga.

Por ser el Derecho Colectivo Laboral parte de la disciplina jurídica que tiene por objeto la prestación de un servicio subordinado, los sujetos de aquel lo son también del Derecho Laboral, que juntamente a los sujetos individuales reconoce la existencia de otros, que tienen carácter colectivo o grupal, cuya importancia es grande, ya que las asociaciones profesionales viven y han vivido para la defensa de los grandes intereses que ellas representan, constituyendo uno de los medios colectivos más eficaces para hacer efectivos esos intereses.

Se dice que el Derecho Colectivo del Trabajo desaparece tan pronto como se contemplan individualizados los dos sujetos en dos clases definidas como trabajadora y empresaria. Esto resulta hasta cierto punto lógico, puesto que si se habla de Derecho Colectivo se hace alusión a un conjunto que puede ser de trabajadores, o bien, de patrones que persiguen un fin común; pero si evocamos al trabajador y al patrón de manera individual, se está dejando a un lado a todos los demás, por esta razón no puede decirse que se trata de un derecho colectivo en su acepción más simple; sin embargo, como se sabe, todo derecho termina por ser aplicado individualmente y finaliza

necesariamente en un sujeto; pero de ahí ni puede derivarse que en el Derecho del Trabajo dejen de advertirse sistemas que puedan caracterizarse como colectivos por aplicarse no a individuos considerados aisladamente y sí a grupos o asociaciones que son los que crearon ese derecho o son los beneficiarios del mismo. Por más que puedan concebirse los trabajadores y los patrones como los beneficiarios del Derecho Colectivo del Trabajo, éste no se integra formalizando individualmente a unos y a otros, sino concibiéndolos en razón de ser integrantes de colectividades.

El Derecho Colectivo del Trabajo no es autónomo "...es dependiente del Derecho del Trabajo, formando parte de él, de tal manera que mal podría concebirse en forma aislada, ya que los sujetos participantes del mismo son los trabajadores y los patronos, influyendo, en forma decisiva, en la regulación de los contratos de trabajo y siendo, en definitiva, medios para determinar la evolución de éstos, su concreción, contenido y formas".¹

Como se ve, el Derecho Colectivo del Trabajo es sumamente importante, puesto que partiendo de él, los trabajadores y también los patronos han logrado grandes beneficios, aunque a la clase trabajadora aún le faltan muchas conquistas que pueden ser logradas teniendo como base al Derecho Colectivo del Trabajo.

¹ Enciclopedia Jurídica OMEBA. Vol. VII. Ed. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1964.

1.2 TRABAJADOR.

Los conceptos legales de trabajador* y trabajo se encuentran establecidos en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo el cual menciona que trabajador "es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"; en su segundo párrafo previene que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

El concepto de trabajador recogido por la Ley se descompone en tres elementos: A) la persona física; B) la prestación personal del servicio, y C) la subordinación.

El primer elemento señala la necesidad de que el trabajador sea una persona física; con esto se pretende eliminar la confusión provocada, en otro tiempo, por la celebración de contratos en grupo, esto entorpecía la vinculación del patrón con los trabajadores. Queda claro el porqué el trabajador debe ser una persona física.

*Frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador". Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Vol. IV. Tercera Edición. Ed. Porrúa, México, 1989. pág. 3106.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, ésta se entiende como una obligación de hacer, es decir, el trabajador está obligado a otorgar la prestación del servicio por el cual fue contratado.

El tercer elemento es la subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de el trabajador. La subordinación "no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa".²

Con el desglose realizado de la definición legal de trabajador, queda establecido que se trata de una persona física que se obliga, de manera subordinada, ante una persona física o moral, a la prestación de servicios para los cuales se encuentre capacitado, ya sean intelectuales o materiales, a cambio de una retribución preponderantemente económica.

Una vez analizado el concepto legal del trabajador, conviene establecer en qué consiste el trabajo.

Etimológicamente, el origen de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores encuentran su raíz en el latín trabs, trabis que significa traba; otros señalan que proviene de la palabra laborare o labrere, que quiere decir laborar o relativo a la labranza de la tierra; unos más indican que viene del

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, Ed. Porrúa, Mexico, 1986, pág. 322.

vocablo griego *thilbo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

El diccionario de la Real Academia Española define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, segundo párrafo, conceptúa al trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En la antigüedad se consideraba al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que los esclavos eran los encargados de desempeñarlo, pues éstos eran considerados como objetos o bestias.

Actualmente el trabajo es un derecho del hombre que le permite vivir a él y a su familia con salud y de manera decorosa, es decir, lo dignifica y hace de él una persona útil para la sociedad en la que se desenvuelve.

El objetivo que todo hombre persigue es el lograr un nivel económico decoroso, a través del cual pueda solventar todas las necesidades materiales de él y de su familia, le permita proveer la educación de sus hijos, pueda tener acceso a la cultura, a la diversión, etc., esto puede lograrse mediante el trabajo productivo, honrado y constante.

El trabajo existe desde que existe la humanidad, y acompañará por siempre al hombre, ya que la vida de éste va íntimamente ligada al trabajo,

constituye el verdadero fundamento de su existencia. Por tal motivo se dice que la historia del trabajo es la historia de la humanidad.

1.3 TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Los trabajadores de confianza son aquellas personas que laboran bajo ciertas condiciones de trabajo. Se trata de individuos que, dentro de las empresas o establecimientos, desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre y cuando estas funciones tengan carácter general (artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo).

Estos trabajadores tienen ciertos privilegios en relación con los demás empleados de la empresa, por ejemplo, el artículo 182 de la Ley antes citada dispone que "las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento", esta disposición atañe directamente a los salarios que percibirán los trabajadores de confianza, los cuales no serán inferiores a los que reciban los trabajadores que no sean de confianza.

No obstante lo anterior, también tienen ciertas restricciones legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, entre ellas pueden señalarse las siguientes:

"a) No tienen derecho a la estabilidad en el empleo (artículo 49, fracción III).

b) Cuando son, además, representantes del patrón (directores, administradores y gerentes generales de las empresas), no participan en las utilidades (artículo 127, fracción I).

c) Si se trata de empleados de confianza que no representen al patrón, participarán limitadamente en las utilidades, ya que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador que no sea de confianza de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo (artículo 127, fracción II).

d) No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga (artículo 183).

e) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley (artículo 183).

f) Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento (artículo 184).

g) El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 (artículo 185).

h) Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores, no tendrá derecho al cobro de salarios caídos, salvo que éstos sean otorgados graciosamente por el patrón, o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto".³

Estas restricciones se explican en razón de la naturaleza de las funciones que realizan los trabajadores de confianza.

Al respecto, una Ejecutoria emitida por el Tribunal Colegiado del Primer Circuito, nos aclarará la situación de los trabajadores de confianza en cuanto a la huelga se refiere:

HUELGA, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA. De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462 fracción II (931 actual) que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México, 1977. pág. 332.

situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9 se estatuyó quienes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquel a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección a la Ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar la huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.*

Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril. 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravate.

1.4 SINDICATO.

La definición legal se encuentra en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que "sindicato es la asociación de trabajadores o

* Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época. Vol. 97-102. pág. 125.

patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Del artículo anterior surge una contraposición de intereses entre los trabajadores y los patrones: la Ley otorga el derecho de asociarse en sindicatos tanto a los trabajadores como a los patrones para defender sus respectivos intereses. Los intereses de los trabajadores son primordialmente los económicos, es decir los salarios que devenguen deben ser suficientes para satisfacer todas sus necesidades y las de su familia. En tanto que los patrones buscan pagar salarios menores y tener en sus empresas una mayor producción que les reporte mayores ganancias y grandes beneficios: esto va en contra de los intereses de la clase trabajadora.

Con lo anterior se presenta un enfrentamiento directo entre trabajadores y patrones, pues ambos buscan, como ya se dijo, defender sus respectivos intereses.

En este sentido, aceptamos la opinión de Héctor Santos Azuela,* quien se inclina a favor de los trabajadores al mencionar que el sindicato es un derecho exclusivo de los trabajadores y no de los patrones.

* "...compartimos la tesis de que la sindicación es un derecho que se compete con exclusividad a los trabajadores, extendiéndose por mera deferencia democrática y en contradicción con los fines del Derecho del Trabajo, a los patrones. Ciertamente, si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patrones se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirán directamente en detrimento de aquellos". Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. *Op. Cit.* Vol. IV. pág. 2926.

El sindicato, principalmente de trabajadores, tiene una importancia vital para mantener el orden laboral. Por conducto de él, los trabajadores tienen un medio de defensa en contra de lo que el patrón o patrones les quieran imponer y que sea contrario a sus intereses.

En estos tiempos, la situación de la clase trabajadora no es boyante, pero su situación sería aún más difícil de no existir el sindicato.

Por último es menester señalar que a ningún trabajador se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; así lo dispone el artículo 358, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo.

1.5 HUELGA.

Como se apuntó al principio del presente capítulo, éste versará únicamente de conceptos que puedan ayudarnos de alguna manera a lograr una mejor comprensión del tema en cuestión. Por lo tanto, veremos a continuación algunos conceptos que, estudiosos del Derecho del Trabajo, nos brindan y, en su momento abundaremos en detalle acerca de las características de la huelga.

Mario de la Cueva menciona que "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el

equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono".⁴

El licenciado Euquerio Guerrero establece que "la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón, a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente."⁵

El concepto legal deja en claro que "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo).

Baltazar Cavazos Flores, al analizar la definición legal de huelga, menciona que de ella se desprenden los elementos siguientes:

1. Toda huelga implica una suspensión de labores.
2. Dicha suspensión tiene que ser legal.
3. Dicha suspensión tiene que ser temporal.
4. Debe ser llevada a cabo por una coalición de trabajadores".⁶

⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Ed. Porrúa. México, 1986. pág. 788.

⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Novena Edición. Ed. Porrúa. México, 1977. pág. 326.

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las huelgas en las Universidades, una Traición. Ed. Trillas. México, 1991. pág. 32.

1.6 DERECHO DE HUELGA.

El derecho de huelga se encuentra establecido en la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que establece que "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

Esta fracción atribuye, tanto a los obreros como a los patronos, el derecho que tienen de lanzarse a la huelga o de realizar paros, es decir, se reconoce un derecho social.

Tocante a los patronos, es muy poco probable que lleven a cabo un movimiento huelguístico; pero en cuanto a los trabajadores, éstos sí hacen uso del derecho que la ley les otorga, porque a través de él, como dice el maestro Mario de la Cueva, persiguen una finalidad suprema, que es el bien del trabajo.

Partiendo de lo anterior, es posible dar una definición de el derecho de huelga desde el punto de vista personal: El derecho de huelga es el derecho que la ley consagra a favor de la clase trabajadora (aunque no excluye a los patronos) para que, mediante el ejercicio de éste, los trabajadores cuyas condiciones de trabajo no les son favorables, logren subsanar las deficiencias o las desventajas que tienen al desempeñar su labor.

1.7 SOLIDARIDAD.

El principio de solidaridad puede expresarse como una armonía entre la persona individual con la sociedad en que se desenvuelve y, en reciprocidad, la sociedad debe corresponder armónicamente con la persona considerada individualmente.

El hombre es un ser sociable por naturaleza y los objetivos que persigue deben ser enfocados a lograr el bien común de la sociedad. No debe olvidarse que el bien común está por encima del bien particular o personal.

La solidaridad significa apoyo, unión, conjunto, equipo, significa luchar por un bien común; a través de ella la sociedad puede lograr grandes cambios, todos ellos benéficos. Lo difícil es que esa solidaridad total se presente, pues prácticamente todas las personas buscamos primero los satisfactores personales antes que buscar los de la sociedad en la que vivimos.

En un grupo social, la solidaridad se presenta "cuando sus integrantes se encuentran unidos, en virtud de que comparten en primer término, los mismos patrones culturales, y en segundo, cuando sus conductas están acordes, esto es, si se encuentran en armonía con dichos patrones de cultura".⁷

⁷ AZUARA PÉREZ, Leandro. Sociología. Décima Edición. Ed. Porrúa. México, 1989. pág. 53.

En materia laboral, la solidaridad se manifiesta como un apoyo, ya sea económico, moral, de clase, etc., de parte de un trabajador o trabajadores hacia otros trabajadores que se encuentran en algún conflicto relacionado con su trabajo. Con esto se quiere decir que la solidaridad entre los trabajadores mexicanos existe; pero no de manera absoluta. Decimos esto, porque en el caso de una huelga solamente se presentarán apoyos económicos o morales, y nunca los trabajadores que no se encuentren en el conflicto llevarán su apoyo al extremo de configurar una huelga por solidaridad, ya que ellos no tienen ningún problema con su patrón. Además dejarían de percibir su salario mientras dure su huelga solidaria, tal y como lo establece el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo. Por si fuera poco, el patrón o la empresa en donde laboren los trabajadores solitarios se vería seriamente perjudicada puesto que dejaría de producir.

Hablamos ya del punto central de la presente investigación, pero aún no es el momento de estudiarlo a fondo, puesto que debemos tener primeramente el conocimiento de la huelga general, para después penetrar en la huelga por solidaridad.

1.8 HUELGA POR SOLIDARIDAD.

La huelga por solidaridad es el tema principal de la presente investigación, sin embargo, en este apartado únicamente se enunciarán algunos conceptos de la misma: Para Mario de la Cueva "es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin

tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales".⁸

Euquerio Guerrero menciona que "la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaran a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga".⁹

Por su parte Juan B. Climent Beltrán señala que la huelga solidaria "no tiene un objeto propio de reivindicaciones obreras contra el patrón por los trabajadores solidarios, sino el apoyo a un movimiento de huelga dirigido contra otro u otros patronos, con la finalidad de contribuir de tal modo al triunfo de ésta".¹⁰

La huelga por solidaridad se encuentra regulada en el artículo 450, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "La huelga deberá tener por objeto... Apoyar a una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

⁸ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* pág. 682.

⁹ GUERRERO, Euquerio. *Op. Cit.* pág. 354.

¹⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Esfinge. México, 1989. pág. 348.

Con los conceptos vertidos queda establecido que la huelga por solidaridad se presenta cuando los trabajadores de una empresa, que no tienen ningún problema con su patrón que los orille a lanzarse a la huelga, lo hacen como muestra de simpatía y apoyo hacia otros trabajadores, de otra empresa, que sí tienen motivos suficientes para iniciar un movimiento huelguístico.

Más adelante, en el capítulo respectivo, se abundará sobre la huelga por solidaridad, intentando dejar en claro el carácter anticonstitucional que la ensombrece.

1.9 COALICIÓN DE TRABAJADORES.

La constitución, en el artículo 123, fracción XVI, dice que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses..."

La ley reglamentaria del artículo 123, menciona en su artículo 355 la definición de coalición, dice que "es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La coalición es una unión o un convenio celebrado por un grupo de personas. Es un acto que antecede a la huelga o a la formulación de un sindicato.

En caso de estallar una huelga, la coalición subsistirá durante todo el tiempo que tenga de duración la suspensión de las labores. Si la coalición

desaparece, desaparecería también la huelga, puesto que la unidad de los trabajadores terminaría igual que el propósito de defender el interés común.

La Ley señala que para que se lleve a cabo un movimiento de huelga es necesario que éste sea puesto en marcha por una coalición de trabajadores. También menciona que los sindicatos serán considerados, en los casos de huelga, como coaliciones permanentes.

De ahí se desprende la importancia de la coalición, de la unión de los trabajadores que buscan siempre mejores condiciones de trabajo; para lograrlas es indispensable que manifiesten su voluntad en sentido de querer formar asociaciones, entendiéndose éstas como coaliciones o sindicatos.

1.10 SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO.

Para que la huelga se lleve a cabo, es necesario que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley; si estos requisitos son acatados por los trabajadores, la propia Ley les otorga garantías para que la suspensión del trabajo se realice. Así lo establece el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo al decir que "la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".

Un punto de suma importancia es que la suspensión del trabajo debe de realizarse por la mayoría de los trabajadores de una empresa. Los

trabajadores que no estén de acuerdo con iniciar un movimiento de huelga y que sean minoría, deben respetar la decisión de sus compañeros. A este respecto, el artículo 4, fracción II, inciso b, de la Ley Laboral, dispone que "se ofenden los derechos de la sociedad... cuando declarada una huelga en términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".

Con esto podemos decir que la suspensión temporal del trabajo es la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento, llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores que en ella laboran. Dicha paralización o suspensión debe ser reconocida por la Ley, es decir, debe ser lícita.

La suspensión del trabajo es temporal, por la razón de que dicha suspensión terminará cuando concluya la huelga o, dicho en otras palabras, la suspensión tendrá la misma duración que la huelga. Esto se fortalece con la definición que de huelga da la Ley Federal del Trabajo: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

CAPÍTULO 2

LA HUELGA EN GENERAL

- 2.1 Evolución histórica de la huelga.
- 2.2 Antecedentes de la huelga en México.
- 2.3 Diversas definiciones de huelga.
- 2.4 Análisis del concepto legal de huelga.
- 2.5 Terminología de la huelga.

CAPÍTULO 2

LA HUELGA EN GENERAL

La huelga, hoy en día, es un derecho de los trabajadores; derecho que ha sido ganado a base de lucha para lograr mejores condiciones laborales. Más, sin embargo, para que la huelga llegara a ser lo que es en estos tiempos, tuvieron lugar varios acontecimientos en los que el espíritu de lucha y el derramamiento de sangre de los obreros se hizo presente. Efectivamente, los trabajadores fungieron como actores principales, aunque, desgraciadamente fueron víctimas de la represión de parte de los patrones y, muchas veces, de parte de su propio gobierno. Estos hombres, con su sacrificio, sentaron las bases de un futuro menos difícil que sus compañeros, trabajadores en estos días, deben valorar. Ahora se puede iniciar un movimiento de huelga sin el temor a perder los empleos; ahora la Ley protege a los trabajadores, siempre y cuando sus peticiones sean justas y acordes con lo establecido por ella; en pocas palabras, dignifica su condición tanto como seres humanos y como trabajadores.

Con lo anterior queda establecido que la huelga, como la vida misma, ha evolucionado, afortunadamente la transformación en ambos casos, ha sido para bien. En éste capítulo se estudiará esa evolución, la evolución de la huelga; se observará como, en varios países, los trabajadores que intentaban, mediante una huelga, mejorar las pésimas condiciones de trabajo bajo las cuales laboraban, eran considerados como delincuentes puesto que la Ley

consideraba a la huelga como un delito. Posteriormente se presentó una etapa que los tratadistas llaman permitida o tolerada, en la que las autoridades no reprendían a los trabajadores huelguistas pero tampoco se les protegía. Por último, la huelga es reglamentada y protegida por la Ley, lo que constituye un gran avance en materia social.

Estos pasos o etapas no se dieron de igual forma en algunos países, por ejemplo, en Brasil se presentaron las tres pero en diferente orden: primeramente se observó la etapa tolerada, seguida de la huelga como sinónimo de delito, finalmente se reglamentó como un derecho.

En nuestro país la primera etapa evolutiva de la huelga no se presentó, es decir, la huelga nunca se consideró como un delito ni estuvo prohibida, a pesar de algunas opiniones de autores que piensan lo contrario, opiniones que en su momento se comentarán. Las dos etapas restantes, huelga permitida y huelga reglamentada, sí se vivieron en México.

Conocer estos antecedentes es importante porque así nos damos una idea más clara de lo grande que una palabra tan pequeña encierra.

Para complementar la información del presente capítulo, se ampliarán los comentarios acerca de la huelga, desde su concepto hasta la clasificación legal, abarcando todos los tipos o clases que contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1970.

2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA HUELGA.

La huelga propiamente dicha, se presenta únicamente cuando existe un contrato de trabajo en el que se establezcan las condiciones bajo las cuales los trabajadores prestarán el servicio que convengan con el patrón, de lo contrario, no puede considerarse que exista, porque los trabajadores no tendrían legalmente ningún vínculo con el patrón. Un ejemplo claro es cuando se habla de "huelga estudiantil", aunque los estudiantes no pueden realizar una huelga, primeramente porque no tienen el carácter de trabajadores, además de que entre ellos y las autoridades escolares no hay ningún contrato de trabajo, por lo mismo, no hay relación de trabajo alguna; por si esto fuera poco, nuestras leyes no les confieren el derecho propio de los trabajadores. Proponemos que en lugar de decir huelga estudiantil debería de decirse obstaculización de labores docentes a cargo de los estudiantes, porque precisamente es un obstáculo para los profesores, quedando impedidos de impartir sus cátedras, o bien, se podrían utilizar otros términos, pero nunca usar la palabra huelga, por las razones antes expuestas. Llámesele como quiera, pero estas movilizaciones de estudiantes no deberían presentarse más que en casos de extrema necesidad.

El ejemplo anterior sirve para entender el porqué en la antigüedad no se consideraron como huelgas una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 A.C., y otra de ladrilleros judíos en Egipto por el año de 1460 A.C.; y no se consideraron como movimientos huelguísticos por la sencilla razón de que, además de no existir un contrato de trabajo, "en aquellas épocas el régimen

imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes".¹¹

Varios son los autores que hacen mención a la evolución de la huelga, todos ellos coinciden en señalar tres etapas por las que ha pasado el movimiento obrero. Mencionan que primeramente la huelga fue prohibida, es decir, se consideraba como delito. Posteriormente se permitió. Finalmente se reglamentó. Veamos en detalle cada una de estas etapas.

La huelga considerada como delito. Se dice que en 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas, lo mismo sucedió en Alemania y Francia en el siglo XVI. En 1791, durante la Revolución Francesa, la ley Le Chapelier prohibió la coalición y la huelga.

En Inglaterra, en el año 1799 se dictó una ley según la cual "toda unión de trabajo, constituía una conspiracy in restraint of trade (conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria) incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión".¹²

Como puede apreciarse, existía una negativa total de parte de las autoridades hacia las personas que intentaban realizar un movimiento de huelga. La represión era absoluta hasta llegar al punto de considerar a la

¹¹ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. pág. 339.

¹² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. pág. 569.

huelga como delito.

En el caso de México, como se dijo, esta etapa no se conoció, la huelga no fue considerada como delito. Sin embargo Alberto Trueba Urbina señala que en nuestro país la huelga sí era un delito.

Este autor hace referencia al Código Penal de 1871 que en su artículo 925 señalaba que "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 un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". En su opinión "esta disposición penal entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas".¹³

De la lectura del artículo antes transcrito, se desprende que en ningún momento la Ley penal hace mención implícita de la huelga. El tumulto es una confusión o alboroto producido por una multitud, mientras que el motín es también un alboroto o movimiento desordenado de una muchedumbre dirigido en contra de la autoridad constituida. Ambos conceptos muy diferentes al de la huelga. Además, no puede considerarse que para llevar a cabo un movimiento huelguístico tenga que emplearse forzosamente la violencia física o moral.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ed. Ediciones Botas. México, 1950, pág. 53.

Por lo anterior no estamos de acuerdo que en México la huelga fuera prohibida expresamente por la ley y, por consiguiente, fuera reputada como delito. En otras palabras, en el proceso evolutivo de la huelga en México, nunca se le consideró como delito, a pesar de que estos movimientos fueran reprimidos por las autoridades, jamás en los textos legales se estableció una prohibición expresa.

La huelga permitida o tolerada. La huelga, después de ser considerada como delito, tomó otro rumbo, el principio de Estado liberal tuvo mucho que ver porque con él se dio la libertad del trabajo e implícitamente la libertad para no trabajar, en consecuencia la huelga ya no era sancionable penalmente. Sin embargo "esto sólo reportaba una tolerancia para la huelga porque ya estaba permitida, pero se convertía en la práctica en un derecho ilusorio, pues operaba también el derecho de los patrones a contratar a otros trabajadores, e inclusive a despedir a los trabajadores que no se presentasen a prestar servicios; por lo que en la práctica sucedía que los trabajadores no podían mantener un estado de huelga en virtud de que se les privaba de sus salarios y los patrones no resentían gran perjuicio porque podían tener funcionando sus fábricas con otros trabajadores".¹⁴ Por consiguiente, los trabajadores estaban desprotegidos ya que no existía reglamentación legal al respecto, y ellos quedaban expuestos a que los patrones rescindieran sus contratos en cualquier momento.

¹⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Op. Cit.* pág. 267.

Esta segunda etapa evolutiva de la huelga tiene gran parecido con la primera. En ambas, los trabajadores estaban completamente desprotegidos puesto que no existía ninguna ley que los amparara, la única diferencia estriba en que esta segunda etapa ya no se consideró a la huelga como delito, pero los trabajadores seguían siendo presionados para no iniciar un movimiento, ya que esto sería tanto como desear su separación de la empresa para la cual laboraban, a pesar de que la huelga era ya tolerada o permitida.

En México, como la huelga nunca se prohibió, lógico es señalar que si algo no se prohíbe entonces está permitido, aunque en el caso de la huelga no existía ninguna reglamentación al respecto. Con esto queda establecido que en México la huelga era permitida, pero los trabajadores no tenían ninguna garantía de que su movimiento tuviera éxito pues no existía la ley que los protegiera.

La huelga reglamentada y protegida. Por fin, después de todas las represiones de que fueron objeto, los trabajadores encontrarían el respaldo de las autoridades para llevar a cabo una huelga.

El maestro Mario de la Cueva, con extraordinaria claridad explica esta etapa diciendo que las "huelgas ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes... la condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aún a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica". DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pág. 571.

Esta etapa se caracteriza por la reglamentación que de la huelga se hace en los textos legales, es decir, la huelga es elevada a un derecho fundamental de la clase trabajadora y se le proporciona la protección necesaria.

En México, primer país que lo hizo en el mundo, el derecho de la huelga fue reglamentado y protegido por la constitución de 1917, "que lo consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, al otorgarle garantías a los trabajadores para que la huelga tuviera eficacia".¹⁵

Otros países también hicieron lo mismo. Alemania en la Constitución de Weimar en 1919; Francia en la Constitución de 1496. Italia lo hace en 1947.

La reglamentación y protección de la huelga es un gran paso en la vida moderna de la sociedades; quedaron atrás esos tiempos de incertidumbre y zozobra que intimidaban a los trabajadores, ahora ellos son libres y pueden manifestar su voluntad abiertamente ya que, si la razón les asiste, tendrán la protección de parte de la ley, cosa que anteriormente no sucedía, pero afortunadamente esos momentos ya son historia.

¹⁵ TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Trillas. México, 1986. pág. 175.

2.2 ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MÉXICO.

En México a diferencia de otros países, se presentaron las dos últimas etapas evolutivas de la huelga vistas en el punto anterior. Como ya se dijo, se vivió una época de tolerancia para, posteriormente, reglamentar el derecho de huelga en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1917.

En el proceso de evolución de la huelga en México, tuvieron lugar dos movimientos obreros determinantes para lograr la reglamentación de este derecho. Fueron las huelgas de los mineros de Cananea en 1906 y la de los trabajadores textiles de Río Blanco en 1907. Ambas manifestaciones de descontento obrero, acontecieron durante la época del porfirismo. Veamos brevemente cada una de ellas.

Cananea, Sonora, 1 de junio de 1906. Los trabajadores mexicanos exigían que se les tratara igual que a los trabajadores extranjeros y que éstos fueran ocupados en una proporción del veinticinco por ciento, también pretendían que se les garantizara un salario mínimo por ocho horas diarias de trabajo. "Tales peticiones fueron rechazadas, y se produjo un enfrentamiento con los trabajadores, reprimiéndose la huelga con metralletas y llegándose a emplear balas expansivas, en tanto que los obreros sólo podían arrojar piedras para repeler la agresión".¹⁶ Muchos trabajadores fueron asesinados y los dirigentes del movimiento fueron encarcelados en la prisión de San Juan

¹⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Op. Cit.* pág. 265.

de Ulúa con una pena de 15 años.

Río Blanco, Veracruz, 7 de enero de 1907. Un grupo de industriales de Puebla aprobó un reglamento en el cual se oprimía considerablemente a los trabajadores. En dicho reglamento se establecía, entre otros puntos que denigraban la calidad humana del trabajador, que la jornada de trabajo sería de las 6 a las 20 horas diariamente. Ante esta situación los obreros de las fábricas de Puebla y Atlixco iniciaron una huelga; los industriales respondieron con un paro general en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal como una medida para obligar a los obreros a volver a sus trabajos.

La situación era insostenible y ambas partes, patronal y obrera, decidieron someter el conflicto a la Presidencia de la República. La decisión final no dejó satisfechos a los trabajadores y, aún en contra de la resolución presidencial, se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco, le prenden fuego y liberan a sus compañeros que estaban en la cárcel. La represión no se hizo esperar el final fue el mismo que aconteció con la huelga de Cananea: obreros heridos y muchos de ellos muertos, algunos más encarcelados.

"Una vez fuera del poder Porfirio Díaz, por obra de la Revolución iniciada el 20 de noviembre de 1910, Don Francisco I. Madero, por ley de

El paro es una figura que, doctrinariamente, se considera como la paralización de las empresas hecha por los patrones.

18 de diciembre de 1911, creó el Departamento del Trabajo¹⁷, y algunos Estados comenzaron a promulgar sus propias Leyes del Trabajo.

Posteriormente se estableció el derecho ganado por los trabajadores en el artículo 123 constitucional en 1917, su fracción XVII dice: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

Con esto queda demostrado que la clase trabajadora, unida, puede hacerse escuchar y sus protestas tendrán una respuesta favorable, siempre y cuando sus peticiones se ubiquen dentro de la realidad y acordes con lo establecido por nuestras leyes; aunque para llegar a ello, desgraciadamente, muchos obreros pagaron el precio con su sangre, por ello se dice con razón que "la huelga no fue un derecho que obtuvieran como una concesión, sino que tiene su raíz y justificación histórica en los sacrificios de la clase trabajadora, donde reside la razón más profunda y clara de su legitimidad".¹⁸

2.3 DIVERSAS DEFINICIONES DE HUELGA.

Muchos autores se han dado a la tarea de definir a la huelga, por consiguiente se han dado diversos conceptos de ella. Aunque a pesar de la gran variedad de definiciones vertidas, existe gran similitud entre ellas,

¹⁷ SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Décima quinta Edición. Ed. Esfinge. México, 1986. págs. 133,134.

¹⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. pág. 266.

prácticamente todas coinciden en señalar que la huelga es un medio de defensa que los trabajadores tienen para conseguir que el patrón acceda a su solicitud o a sus peticiones; o que es una forma de presionar al patrón para mejorar las condiciones de trabajo; o que es la suspensión concertada de las actividades laborales con el fin de conseguir la satisfacción integral de las necesidades de los trabajadores; etc. Veamos pues algunos conceptos que nos ayudarán a complementar lo establecido en el capítulo anterior.

En dicho capítulo, como se vio, quedó anotado un concepto de Mario de la Cueva, sin embargo hay dos más que este autor nos proporciona. El primero de ellos establece que la huelga "es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".¹⁹ Concepto un tanto cuanto idealista pero que encierra grandes verdades.

Otro concepto del mismo autor, muy parecido al anterior pero más completo, indica que "la huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* págs. 283, 587, 588.

los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".²⁰

Para Baltazar Cavazos Flores, la huelga "es la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales".²¹

Otros autores más, opinan que la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. O bien, que se trata de un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de una pugna de intereses.

Como se ve, los conceptos anteriores tienen características similares. Observemos ahora cómo es que se fue gestando la definición legal de huelga que priva en nuestros días.

Primeramente, en el artículo 123 constitucional, fracción XVII, la suspensión del trabajo se permitió a los trabajadores y patrones, pero no se definió la huelga; esto correspondió a los Estados de la República que en el año de 1918 iniciaron la promulgación de sus respectivas Leyes de Trabajo. En estas legislaciones se encontraron los siguientes conceptos:

En el Estado de Veracruz se dijo que "la huelga es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo

²⁰ *Ibidem.* pág. 588.

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Op. Cit.* pág. 16.

convenido".

El legislador de Oaxaca precisó que "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".

Otras legislaciones estatales indicaron que "se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con objeto de establecer la defensa de sus intereses", o bien, que "la huelga son las acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspenden las labores sin rescindir su contrato para obligar al patrón a acceder a demandas previamente hechas".

Posteriormente, ante la necesidad de una legislación federal en materia de trabajo, se presentaron tres proyectos: el primero de ellos en 1928; el segundo, conocido como proyecto Portes Gil, en 1929 y el tercero denominado proyecto de la Secretaría de Industria.

El primer proyecto, en su artículo 253, establecía que "huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores"; en estos mismos términos se pronunció el artículo 322 del proyecto Portes Gil; no así el proyecto de la Secretaría de Industria que, en su artículo 259, añadió la palabra temporal, para quedar como sigue: "huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de

trabajadores".

Este último concepto pasó a la Ley Federal del Trabajo de 1931 que, con las reformas del 11 de abril de 1941 quedó de la siguiente manera: "huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

Finalmente se llegó a la ley vigente, es decir, la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual, en su artículo 440, expresa que "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Este es el concepto legal que, hasta la fecha, sigue teniendo vigencia.

2.4 ANÁLISIS DEL CONCEPTO LEGAL DE HUELGA.

Un análisis presupone la separación de las partes de un todo para llegar a conocer sus principios o elementos. Esto, aplicado al concepto legal de huelga, nos dará una visión más amplia de ella.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo estipula que la "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Desmembrando el concepto se obtienen los siguientes elementos: A) La suspensión del trabajo. B) Que tal suspensión sea temporal. C) Que sea realizada por una coalición de trabajadores.

Se recuerda que en el primer capítulo de este estudio, se desarrollaron cada uno de los elementos de la huelga. Se trataron, entre otros, conceptos tales como trabajador, huelga, coalición de trabajadores, suspensión temporal del trabajo; por esta razón se recomienda remitirse al capítulo señalado.

No obstante lo anterior, veamos brevemente cada elemento de los mencionados.

Suspensión del trabajo. Puede entenderse como la paralización de las labores dentro de una empresa. Los trabajadores dejan de desempeñar las actividades para las que fueron contratados.

Que tal suspensión sea temporal. El término temporal significa algo que dura por cierto tiempo, o sea que el trabajo será suspendido por algún tiempo, puesto que las labores se reanudarán en cuanto la huelga haya llegado a su fin.

Que sea realizada por una coalición de trabajadores. Remitiéndonos, una vez más, a la legislación laboral, coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Aquí también se menciona el término temporal, con lo cual se establece que la coalición tendrá la misma duración que tenga la huelga.

2.5 TERMINOLOGÍA DE LA HUELGA.

Para el desarrollo de este punto se atenderá exclusivamente a la Ley

Federal del Trabajo y a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estos ordenamientos legales clasifican a la huelga de la siguiente manera:

- A) Huelga legalmente existente (artículo 444 L.F.T.).
- B) Huelga legalmente inexistente (artículo 459 L.F.T.).
- C) Huelga lícita (artículo 123, fracción XVIII constitucional).
- D) Huelga ilícita (artículos 123, fracción XVIII constitucional y 445 de la Ley Federal del Trabajo).
- E) Huelga justificada (artículo 446 L.F.T.).
- F) Huelga injustificada (artículo 446 L.F.T. Contrario sensu).

A) Huelga Legalmente Existente. Es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato de Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones

B) Huelga Legalmente Inexistente. Es aquella en la cual la suspensión del trabajo se realiza por la minoría de los trabajadores; la que no haya tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; o aquella en la que no se hayan cumplido los requisitos señalados en el artículo 920.

C) Huelga Lícita. Es la que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

D) Huelga Ilícita. Es aquella en la que la suspensión del trabajo se realiza con violencia contra las personas o propiedades, o, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Cabe mencionar que el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo establece que "si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas".

E) Huelga Justificada. Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

F) Huelga Injustificada. Es la que se declara cuando la parte patronal

anteriores:

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

Este artículo se refiere a la iniciación del procedimiento de huelga, mismo que se abordará en el capítulo 3.

ha accedido a las demandas de los trabajadores y a pesar de esta circunstancia se lleva a cabo la suspensión de la labores,

Con el desglose de la clasificación legal de la huelga finaliza este capítulo, no sin antes mencionar que el estudio de los antecedentes históricos siempre es importante porque ello nos lleva a entender mejor el porqué de las cosas. Esto es lo que se pretendió lograr. Aunque no se tocaron la totalidad de los antecedentes, consideramos que, a grandes rasgos, se observó lo fundamental de ellos.

Sabemos muy bien que todo debe de llevar un orden, ya sea cronológico o sistemático, por ello es que, además de ser puntos de suma importancia en esta investigación, se trataron los temas titulados como definiciones de huelga, análisis del concepto legal, así como la clasificación que la Ley hace de este derecho que los trabajadores se han ganado. Cada punto va estrechamente ligado con el siguiente.

Esto nos da pie para enfrentar con mayor conocimiento de causa el siguiente capítulo, en el cual estudiaremos el procedimiento de huelga.

CAPÍTULO 3

MECÁNICA DE LA HUELGA.

- 3.1 Requisitos legales para la suspensión del trabajo.**
- 3.2 Emplazamiento.**
- 3.3 Periodo de prehuelga.**
- 3.4 Protección al derecho de huelga.**
- 3.5 Calificación de la huelga.**
- 3.6 Terminación de la huelga.**

CAPÍTULO 3

MECÁNICA DE LA HUELGA

Conocemos ya los antecedentes de la huelga, así como su concepto; pero esto no es suficiente para entender clara y globalmente qué es la huelga, se necesita, además, comprender cuáles son sus **objetivos**, es decir, que fines se persiguen con ella y cuál es el **procedimiento** para lograrlo.

En el presente capítulo veremos precisamente los objetivos y el procedimiento de huelga.

Por lo que toca a los objetivos que la huelga tiene como fin, se encuentran establecidos en el artículo 123, fracción XVIII constitucional y, más específicamente en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. En el capítulo anterior únicamente se mencionaron, pero ahora se estudiarán con mayor profundidad.

Respecto al procedimiento de huelga, éste deberá observarse o seguirse conforme lo dispone la Ley, pues de no ser así, se tendrá el riesgo de que los trabajadores huelguistas no logren el propósito que buscaban mediante la huelga. En cambio, si se respetan las disposiciones legales y el movimiento que se pretende iniciar tiene por objeto alguno de los señalados en el artículo 450, indudablemente que la resolución final les será favorable.

El procedimiento de huelga se encuentra establecido en los capítulos II

del Título Octavo y XX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento legal nos va llevando de la mano por el universo de la huelga, explicándonos cuáles son los pasos a seguir.

Adentrémonos entonces al estudio de los objetivos que se tratan de hacer efectivos a través de la huelga y al procedimiento de la misma.

3.1 REQUISITOS LEGALES PARA LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO.

Antes de iniciar el desarrollo de éste capítulo conviene advertir que los artículos que se enunciarán serán de la Ley federal del Trabajo. Cuando se trate de artículos constitucionales se hará la mención correspondiente.

Los requisitos legales para suspender el trabajo se encuentran establecidos en el artículo 451, que expone lo siguiente:

"Para suspender los trabajos se requiere:

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

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o el establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 (929 actual), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente". (El "artículo siguiente" corresponde al 920 actual).

Vamos por partes. La fracción I del precepto citado hace referencia a los objetivos de la huelga señalados en el artículo 450. Consideramos que es oportuno el momento de estudiar cada uno de ellos, no sin antes recordar que el tema central de esta investigación es la Huelga por Solidaridad, es decir, la fracción VI del artículo 450, razón por la cual veremos brevemente cada uno de los demás objetivos únicamente como mera referencia.

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Esta fracción coincide en todos sus términos con la fracción XVIII del artículo 123 constitucional. Observemos los conceptos que la componen.

Equilibrio. Es la armonía existente entre cosas diversas. De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española, es el estado de un cuerpo cuando las encontradas fuerzas que obran sobre él se compensan y contrarrestan mutuamente.

Factores de la producción. El liberalismo* considera que son tres los factores de la producción: tierra, trabajo y capital. Sin embargo en México, para efectos de la huelga, únicamente se consideran como factores al trabajo.

* El liberalismo constituye la filosofía política de la libertad, que significa progreso, renovación permanente del intelecto, lo cual implica la ruptura de todas aquellas trabas que inmovilizan el pensamiento.

y al capital.

El equilibrio entre el capital y el trabajo se entiende de la siguiente manera: la producción de una empresa debe ser en razón al capital invertido y a la fuerza de trabajo utilizada. A los trabajadores se les debe de remunerar o pagar su salario de acuerdo al margen de ganancias que la empresa obtenga; asimismo el patrón o dueño de la empresa obtendrá beneficios gracias al trabajo realizado por las personas que en ella laboren.

Si los salarios de los trabajadores son bajos y la empresa o establecimiento tienen grandes ganancias, existe un desequilibrio entre ambos factores pues no hay una correspondencia lógica entre ellos. Contrariamente, si los salarios están acordes con los beneficios que genera la empresa, estamos hablando de un equilibrio entre el capital y el trabajo.

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

III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

De acuerdo al artículo 386, el "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".

En tanto que el Contrato-Ley, según el artículo 404, "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

Con la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley se presupone que se obtiene el equilibrio entre los factores de la producción, puesto que ambas partes, patronal y obrera, celebran un convenio sobre el cual, las dos partes están de acuerdo. Al respecto algunos autores mencionan que "... estando en vigor un Contrato Colectivo o un Contrato-Ley y antes de que venza la fecha de su vigencia, no es correcto que el sindicato de los trabajadores pretenda emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio y apoyándose en la fracción I del artículo 450".²²

No estamos de acuerdo con la opinión anterior, puesto que puede presentarse el caso de que el aumento del costo de la vida origine una inflación que afecte el poder adquisitivo de los trabajadores y, por consecuencia, se observe un desequilibrio entre los factores de la producción.

²² GUERRERO, Euquerio. *Op. Cit.* pág. 350.

IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Resulta obvio que si al momento de celebrar tanto el Contrato Colectivo como el Contrato-Ley se establece un equilibrio entre el capital y el trabajo, al momento en que las disposiciones contenidas en ellos no se cumplen, ese equilibrio se altera y los trabajadores tienen como recurso el iniciar un movimiento de huelga.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Es obligación de los patrones proporcionar a los trabajadores un porcentaje de las utilidades que la empresa ha obtenido. Esta participación debe hacerse año con año. Naturalmente, si no se realiza o si el porcentaje no es el correcto, los trabajadores cuentan con el respaldo de las leyes para lograr que el patrón cumpla con su obligación.

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Esta fracción se refiere a la huelga por solidaridad, que tiene por objeto apoyar otra huelga únicamente para demostrar la unión que, piensan algunos, existe entre la clase trabajadora.

En el capítulo I quedó establecido que la huelga por solidaridad se presenta cuando los trabajadores de una empresa, que no tienen ningún problema con su patrón que los orille a lanzarse a la huelga, lo hacen como muestra de simpatía y apoyo hacia otros trabajadores, de otra empresa, que sí tienen motivos suficientes para iniciar un movimiento huelguístico.

Podemos afirmar que la huelga por solidaridad no busca conseguir el equilibrio de que habla el artículo 123, fracción XVIII constitucional, puesto que los trabajadores que se solidarizan con otros, no tienen ningún conflicto con su patrón. Por lo tanto creemos que la huelga solidaria es netamente contraria a lo dispuesto por la Constitución.

Este tema es interesante, pero no es la ocasión de penetrar a fondo en él, dejemos su estudio por el momento, puesto que el capítulo 4 de esta investigación será dedicado exclusivamente a ese análisis.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis. El artículo 399 Bis establece que "sin perjuicio de lo que establece el artículo 399 los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración o prórroga del Contrato Colectivo".

Mientras que el artículo 419 Bis, muy parecido en su redacción al artículo 399 Bis, habla del Contrato-Ley, estableciendo que el plazo para la solicitud de revisión será de 60 días.

Hemos visto, a grandes rasgos, los objetivos que se pueden perseguir con la huelga. Ahora continuemos con el segundo requisito para suspender el trabajo que nos señala el artículo 451. La fracción II de este precepto

menciona que la suspensión del trabajo debe realizarse por la mayoría de los trabajadores, y añade que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga.

Esta fracción atañe directamente a la calificación de la huelga y nos remite al artículo 929 que establece que "Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley y señala que si no se solicita esta declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales".

El tercero y último requisito se encuentra contenido en la fracción III del ya citado artículo 451, el cual estipula "que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente" (artículo 920).

El artículo 920 nos indica el principio del procedimiento de huelga, mismo que se inicia con el emplazamiento.

3.2 EMPLAZAMIENTO.

Veamos que es el emplazamiento. "Emplazar, en términos generales, significa conceder un plazo para la realización de determinada actividad

procesal."²³

El maestro Mario de la Cueva nos dice que se debe entender por emplazamiento a huelga "el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga".²⁴

Como se dijo, el artículo 920 hace mención de los requisitos que debe contener el emplazamiento o pliego de peticiones, con lo cual se dará por iniciado el procedimiento de huelga. Dichos requisitos son los siguientes:

I. "Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga.

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al

²³ OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Ed. HARLA. México, 1989. pág. 65.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pág. 615.

Presidente de la Junta, y

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

Lo establecido en el artículo anterior no presenta duda alguna, todo está explicado claramente, no obstante, veámoslo de una manera todavía más sencilla:

El "emplazamiento debe:

- 1.- Dirigirse al patrón.
- 2.- Contener claramente las peticiones.
- 3.- Anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las mismas.
- 4.- Precisar el objeto de la huelga.
- 5.- Señalarse el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de la prehuelga.
- 6.- Presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o autoridad del trabajo, o autoridad política del lugar de ubicación de la

empresa".²⁵

Con los seis puntos anotados se abarcan las dos primeras fracciones del artículo 920. La fracción III habla de servicios públicos, a este respecto, el artículo 925 nos dice que para los efectos de la huelga, los servicios públicos serán:

- Los de comunicaciones y transportes.
- Los de luz y energía eléctrica.
- Los de limpia.
- Los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones.
- Los de gas.
- Los sanitarios.
- Los de hospitales.
- Los de cementerios, y
- Los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte a alguna rama completa del servicio.

Como lo menciona el artículo 920, el aviso para la suspensión de las labores deberá hacerse, por lo menos, con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

²⁵ TENA SUCK, Rafael e ÍTALO MORALES, Hugo. Op. Cit. pág. 178.

Continuando con el procedimiento, el artículo 921 hace responsable al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje "o a las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior", para que, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al recibo del escrito de emplazamiento, hagan llegar copia del mismo al patrón. Esta notificación hecha al patrón produce los siguientes efectos:

A) "Constituye el patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo" (artículo 921, segundo párrafo).

B) "Deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

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

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

IV. Los demás créditos fiscales... " (artículo 924).

Ambos efectos, producidos por la notificación del escrito de emplazamiento a huelga, tienden a proteger los derechos de los trabajadores, impidiendo que el patrón realice maniobras fraudulentas que pudieran colocarlo, por ejemplo, en estado de insolvencia para no cubrir después a los trabajadores los salarios caídos y demás prestaciones a que pudieran tener derecho.

Una vez notificado el patrón, la Ley Federal del Trabajo le impone la carga procesal de contestar el pliego de peticiones, lo que debe hacer por escrito y presentarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a dicha notificación (artículo 922). A este respecto, la Ley no menciona absolutamente nada acerca de la rebeldía en que puede incurrir el patrón al no contestar dentro del término establecido. Por lo tanto "... la carga de contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta, sin sanción y, además, incoercible. En tal virtud, ningún efecto produce la rebeldía patronal".²⁶

Por último, el artículo 923 expresa que "no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del Contrato-Ley,

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* pág. 758.

o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle la resolución al promovente". Como se aprecia, esta disposición tiene como objeto verificar, antes de correr traslado o notificar al patrón, que no exista algún impedimento que posteriormente pueda afectar al procedimiento y también para evitar trámites inútiles.

Mario de la Cueva concluye el tema de emplazamiento haciendo una comparación de la huelga con un conflicto armado, al decir que "el emplazamiento a huelga es el ultimatum de una clase social, en el que dice a la otra que, de no acceder a sus demandas acudirá a la guerra".²⁷ Esta comparación es un tanto drástica, todos sabemos lo que encierra una guerra: muertes, terror, etc., la huelga no llega, en estos tiempos, a esos extremos.

3.3 PERIODO DE PREHUELGA.

Desde el instante en que el patrón es notificado del emplazamiento a huelga principia el periodo de prehuelga, el cual concluye con la suspensión del trabajo o, dicho en otros términos, con el estallamiento de la huelga; o incluso puede concluir antes de la suspensión de labores si es que las partes

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pág. 616.

llegan a un acuerdo en la audiencia de conciliación.

El periodo de prehuelga "es un espacio de tiempo impuesto por la Ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga".²⁸

La finalidad de este periodo consiste en "... procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social..."²⁹ Esto se pretende conseguir a través de una audiencia de conciliación en la que se buscará que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas. El artículo 926 nos precisa que en esta audiencia se procurará avenir a las partes y la Junta de Conciliación y Arbitraje no hará "declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga". Además previene que sólo podrá diferirse por una sola vez y a petición de los trabajadores.

"Para que dicha audiencia goce de efectividad, la presencia de las partes involucradas es una necesidad imperiosa. La autoridad laboral cuenta

²⁸ *Ibidem.* pág. 632.

²⁹ *Idem.* pág. 634.

con las correspondientes medidas para asegurar la asistencia de dichas partes; estas medidas son las siguientes:

A) Si los trabajadores no concurren a la audiencia de avenimiento, no correrá el término para la suspensión de labores.

B) El Presidente de la Junta podrá usar los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de avenimiento.

Ya dentro de la audiencia, para el trámite de la misma, las partes se sujetarán al procedimiento conciliatorio previsto para las Juntas de Conciliación y Arbitraje".³⁰ (artículo 927).

Una vez que se lleva a cabo la audiencia de conciliación y las partes no llegan a un acuerdo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, al tenor del artículo 935, "fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos". Dicho precepto añade que "para ese efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente".

Asimismo, el artículo 466, menciona que "los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

³⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Trillas. México, 1989, pág. 200.

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

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

La aplicación de ambos preceptos es ciertamente lógica. El primero de ellos obedece a la razón de evitar robos o el deterioro de maquinaria que perjudicaría tanto al patrón como a los trabajadores huelguistas. El segundo artículo citado, se basa en razones humanitarias: es obvio que los transportes, al momento de estallar la huelga, no detendrán su trayecto en ese preciso instante dejando varados a las personas que los utilizan (en el caso de las aeronaves resultaría imposible), por estos motivos deben, como lo señala la Ley, concluir su trayecto. Tocante a los hospitales y servicios de salud, resultaría desastroso e inhumano dejar de atender a los pacientes.

Pero puede darse el caso que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios antes mencionados, si así sucede, la Ley faculta al patrón para que utilice otros trabajadores, y de ser necesario, la Junta solicitará el auxilio de la fuerza pública para que puedan prestarse dichos servicios (artículo 936).

Al no llegar las partes a un arreglo en la audiencia de conciliación, la huelga deberá estallar el día y hora señalados por los trabajadores en el

pliego de peticiones: al momento en que la huelga estalla, finaliza, lógicamente, el periodo de prehuelga.

3.4 PROTECCIÓN AL DERECHO DE HUELGA.

El Derecho de Huelga se encuentra establecido en el artículo 123, fracción XVII de nuestra Constitución.

Obviamente que si se trata de un derecho consagrado por las leyes, éstas tienen que tomar medidas para protegerlo, como es el caso, entre otros, del artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".

También el artículo 4, fracción II del mismo ordenamiento, menciona que: "Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

Sin embargo, Mario de la Cueva señala que puede presentarse una prórroga del periodo de prehuelga, él dice que "sucede frecuentemente en la vida diaria que por una u otra razón y principalmente por la complejidad del clausulado a debate, que transcurra el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llegado a un convenio y, consecuentemente a la redacción de un clausulado nuevo. La práctica uniforme para tales casos de la Junta de Conciliación y Arbitraje es la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo; por lo tanto, si la huelga debía estallar el día diez de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrono, de común acuerdo, convienen en que se amplíe el plazo en uno, cinco o más días." DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., pág. 647.

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.*

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

Como lo hemos venido diciendo, los trabajadores gozan de este derecho y lo hacen de como un modo de defensa en contra de sus patrones, los cuales, muchas veces, quieren enriquecerse a costa de las personas que para ellos laboran; este derecho es un arma contra ellos puesto que nuestras leyes lo reconocen y protegen ampliamente.

3.5 CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.

La calificación de la huelga consiste en establecer si se cumplieron o no todos los requisitos indispensables para que surta sus efectos legales; a saber; si es considerada:

- 1.- Inexistente.
- 2.- Ilícita.

* El artículo 468 corresponde al 936 actual que, en consonancia con los artículos 466 y 935, mencionan los trabajos que deben seguir prestándose durante la huelga.

1.- Huelga Legalmente Inexistente. Es aquella en la cual la suspensión del trabajo se realiza por la minoría de los trabajadores; la que no haya tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; o aquella en la que no se hayan cumplido los requisitos señalados en el artículo 920. La inexistencia de la huelga no podrá declararse por causas distintas a las señaladas.

La declaración de inexistencia puede ser solicitada por los trabajadores, por el patrón o patrones, o por terceros interesados a quienes afecta la huelga. Deben hacerlo dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En caso de que no se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales (artículo 929).

La Ley Laboral, en su artículo 930, señala el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga; en resumen menciona lo siguiente:

"a) La solicitud se presentará por escrito, con copias para las partes. En la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.

b) No pueden posteriormente aducirse causas distintas.

c) La Junta notifica y señala la fecha de audiencia en la que oír a las partes y las mismas ofrecerán pruebas dentro del término no mayor de cinco días.

d) Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia de la

solicitud o a efecto de comprobar su interés cuando sea solicitud de terceros.

e) Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia, y sólo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.

f) La Junta debe resolver dentro de las veinticuatro horas siguientes.

g) Para la resolución se cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la resolución se dictará con los que concurren y en caso de empate, se sumará al voto del Presidente el voto del ausente".³¹

Para conseguir que la Junta declare a la huelga como inexistente, deben de comprobarse alguna de las situaciones que establece el artículo 459:

A. Debe probarse que la suspensión del trabajo se realizó por la minoría de trabajadores. Conviene decir que la mayoría de los trabajadores es la mitad más uno de todos los que laboran en alguna empresa o establecimiento (excluyendo a los trabajadores de confianza); por lo tanto, la minoría puede considerarse que es la mitad menos uno de dichos trabajadores.

Ahora bien, el artículo 931 señala algunas normas que deben observarse en caso de ofrecerse la prueba del recuento de trabajadores,

³¹ TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. *Op. Cit.* pág. 183.

dichas normas son las siguientes:

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

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

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

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

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

B. Acreditar que la huelga no tiene por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450. El artículo 450 menciona los objetivos que persigue la huelga, mismos que ya han quedado anotados.

C. Probar que no se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 220. En otras palabras, probar que el emplazamiento no se llevó a cabo siguiendo lo establecido en dicho artículo.

Como quedó establecido, la Junta, dentro de las veinticuatro horas

siguientes al desahogo de las pruebas, deberá emitir una resolución, "si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

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

IV. Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo" (artículo 932).

Esta disposición es por demás clara.

2.- Huelga Ilícita. Al decir del artículo 123, fracción XVIII constitucional, en su parte conducente, y el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, "la huelga es ilícita:

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

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a

establecimientos o servicios que dependan del gobierno".

En lo relativo al procedimiento para calificar la ilicitud de la huelga, se seguirá el establecido en el artículo 930, es decir, el mismo procedimiento que se sigue para declarar la inexistencia (artículo 933).

La diferencia entre la ilicitud y la inexistencia se observa en la resolución final: "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas" (artículo 934).

3.6 TERMINACIÓN DE LA HUELGA.

La Ley Federal del Trabajo determina cuatro causas por las cuales la huelga puede llegar a su fin. Estas causas se encuentran establecidas en el artículo 469 que dice: "La huelga terminará:

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

Veamos cada una de las fracciones anteriores.

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones. Al decir de algunos autores esta es la fórmula más idónea de resolver el conflicto. Consideramos que es verdad, puesto que desde la audiencia de conciliación se busca que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas; sin embargo, por tratarse de un conflicto colectivo y no individual, el acuerdo a que se llegue, no debe lesionar los derechos de trabajadores individualmente considerados. A fin de prevenir esta situación los artículos 34 y 437 estipulan que "en los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad".

Por lo tanto, resulta lógico que si las partes se ponen de acuerdo o llegan a un arreglo sobre alguna controversia, ésta desaparece.

II. El allanamiento. Allanar significa someterse a las pretensiones de la parte contraria. Como en la huelga las partes que intervienen son los

trabajadores y el patrón o patrones, y ésta, en todos los casos es iniciada por los trabajadores al demandar ciertas condiciones de trabajo al patrón, éste es el único que puede allanarse.

Haciendo una comparación con el proceso civil, los trabajadores son la parte actora y el patrón es la parte demandada.

Si el patrón se allana a las pretensiones de los trabajadores, según lo previsto en la fracción II del artículo 469, debe cubrir los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

El allanamiento por parte del patrón puede presentarse en cualquier momento, desde que es realizado el emplazamiento o hasta antes de la terminación del conflicto.

III. Por laudo arbitral de persona o comisión que libremente elijan las partes. El arbitraje consiste en que cuando se presenta un conflicto entre dos partes, éstas designan a una persona para que decida acerca de dicho conflicto y se comprometen a respetar la decisión emitida.

En el caso de la huelga, los trabajadores y el patrón, de común acuerdo nombran a una persona o comisión para que haga las veces de árbitro y decida sobre la misma, debiendo ambas partes acatar la decisión. Es lo que se conoce como arbitraje privado.

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores someten el conflicto a su decisión. La diferencia entre las

fracciones III y IV consiste en que en esta última el laudo o resolución es dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Aquí los únicos facultados para solicitar la resolución de parte de la Junta son los trabajadores; si éstos someten el conflicto a su decisión, la Junta tendrá que emitir el laudo correspondiente. Para ese efecto, el artículo 937 menciona que se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Este mismo artículo añade que "si la Junta declara 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 al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI, de esta Ley". (como se observa, los trabajadores que realizan una huelga por solidaridad no tienen derecho a los salarios caídos, pero esto lo veremos con amplitud en el Capítulo siguiente).

Como la decisión de someter el conflicto a la Junta pertenece exclusivamente a los trabajadores o al sindicato que representa a la mayoría de ellos, el patrón está obligado a someterse a dicha decisión. Pero si el patrón no accede a ello, o si se niega a acatar la resolución o laudo emitido, el artículo 123, fracción XXI de nuestra Constitución Política, previene que "...se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la

responsabilidad que le resulte del conflicto... Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

Con esto terminamos el procedimiento de huelga, únicamente resta mencionar que si el objeto de la misma persigue la celebración o la revisión del contrato-ley, deben observarse, por supuesto, las disposiciones del Capítulo XX del Título Catorce (Procedimiento de Huelga) con las siguientes modalidades:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento.

II. Debe señalarse día y hora en que se suspenderán las labores, pero deberá ser treinta días o más posteriores a la presentación del emplazamiento ante la Junta.

III. La obligación de las autoridades laborales o de las Juntas que reciban el emplazamiento, es la de hacer llegar al patrón su copia dentro de las veinticuatro horas siguientes (artículo 938).

La razón de estas modalidades en el procedimiento tiene su base en la definición de contrato-ley: "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y varios patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y es declarado obligatorio en uno o varios Estados o en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional" (artículo 404). Como un

contrato-ley abarca una rama determinada de la industria, el plazo para la suspensión de las labores se amplía puesto que deben tomarse las providencias necesarias, ya sea en uno o varios Estados, en una zona económica determinada o en todo el país.

Hasta este momento han quedado establecidos los requisitos que deben cumplirse para que la suspensión del trabajo se realice de manera legal.

Asimismo, se trataron de explicar los objetivos que son perseguidos a través de la huelga. Dentro de éstos se encuentra la parte total de esta investigación: como ya se sabe la huelga por solidaridad busca apoyar otro movimiento por el simple hecho de manifestar la simpatía y, propiamente, solidaridad que, se piensa, existe entre la clase trabajadora, aunque más adelante veremos que esta unión no es tan fuerte como se cree.

También, en este Capítulo, se observó cuál es el procedimiento que debe seguirse para iniciar una huelga y hasta su total terminación, pasando por el periodo de prehuelga, la protección que las autoridades deben brindar al derecho de huelga, así como su calificación. Ahora sí estamos en condiciones de estudiar a fondo una parte específica de la huelga: la que es llamada por solidaridad.

CAPITULO 4

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

- 4.1 Artículo 123, fracción XVIII constitucional y artículo 450, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.**
- 4.2 Anticonstitucionalidad de la huelga por solidaridad.**
- 4.3 Características de la Huelga por solidaridad.**

CAPÍTULO 4

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

Sabemos que la huelga por solidaridad se encuentra regulada por la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. También, que dicha huelga, en palabras del Maestro Mario de la Cueva, "es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrón, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales".³²

Ahora, la cuestión que surge, es el demostrar plenamente que la huelga por solidaridad va en contra de lo estipulado por nuestra Constitución; o, dicho en otros términos, demostrar el carácter anticonstitucional que reviste a la llamada huelga por solidaridad que, como se ha venido diciendo, es el punto u objetivo central de este Capítulo y de la presente investigación en su conjunto.

Para lograr una mejor comprensión de este tema, conviene dejar establecido qué es lo que se entiende por constitucional y, en contraposición, qué es una norma anticonstitucional.

³² DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* Tomo II. pág. 682.

A simple vista podemos decir que la palabra constitucional significa que una norma jurídica o ley es creado con apego a la Constitución, es decir, no contraviene sus disposiciones y se ajusta a lo estipulado por la misma. Por el contrario, la palabra anticonstitucionalidad representa a una norma que está en contra de nuestra Ley Suprema y, por consiguiente, se aparte de sus lineamientos.

Sabemos de antemano que la Constitución es nuestra máxima ley y en ella tienen su origen los diversos ordenamientos legales que nos rigen; en este caso podríamos suponer que como las leyes nacen de la Constitución deben ser consideradas como normas o leyes constitucionales por la razón que apuntamos en el párrafo que antecede; sin embargo no siempre es así, o sea, existen normas que están fuera de lo que nuestra Carta Magna establece y, por lo mismo, son consideradas como normas con carácter anticonstitucional o, simple y llanamente, normas anticonstitucionales.

4.1 ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XVIII CONSTITUCIONAL Y ARTÍCULO 450, FRACCIÓN VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Iniciemos este Capítulo con el análisis de los artículos 123, Apartado "A", fracción XVIII y 450, fracción VI, de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo respectivamente. Esto con el objeto de penetrar de manera clara en el sentido de ambos preceptos, lo cual nos ayudará sobremanera para, posteriormente, emitir nuestra opinión sobre la huelga por solidaridad, misma que, desde este momento, consideramos contraria a la Constitución.

Artículo 123, fracción XVIII constitucional.- Esta fracción en su parte conducente, expone que "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

Como se ve, la Carta Magna, señala de manera determinante y contundente el objeto que debe perseguir la huelga. Pero, ¿En qué consiste el equilibrio de que habla en esta fracción? Veamos:

En páginas anteriores quedó establecido que la palabra equilibrio da la idea de un punto medio armónico entre fuerzas encontradas; y que, para los efectos de la huelga, únicamente se toman en cuenta dos factores de la producción que son trabajo y capital, es decir, debe existir una armonía entre el trabajo y el capital.

El equilibrio entre el trabajo y el capital lo explicamos en los siguientes términos: La producción de una empresa debe ser en razón al capital invertido y a la fuerza de trabajo utilizada. A los trabajadores se les debe remunerar o pagar su salario de acuerdo al margen de ganancias que la empresa obtenga; asimismo el patrón o dueño de la empresa obtendrá beneficios gracias al trabajo realizado por las personas que en ella laboren

Si los salarios de los trabajadores son bajos y la empresa o establecimiento tiene grandes ganancias, existe un desequilibrio entre ambos factores pues no hay una correspondencia lógica entre ellos. Contrariamente, si los salarios están acordes con los beneficios que genera la empresa,

estamos hablando de un equilibrio entre el capital y el trabajo.

El equilibrio entre los factores de la producción se obtiene, también, con la celebración de un contrato colectivo o un contrato-ley, por la sencilla razón de que las partes, patronal y obrera, que suscriben tanto un contrato como el otro, celebran un convenio en el que manifiestan estar de acuerdo con lo estipulado en dichos contratos. Es por eso que varios estudiosos del Derecho Laboral, entre ellos Euquerio Guerrero, manifiestan que sería incongruente que durante la vigencia de cualquiera de los contratos mencionados, pretendieran los trabajadores iniciar una huelga alegando un supuesto desequilibrio.

Con esto último no estamos de acuerdo, si bien es cierto que el equilibrio entre los factores de la producción puede obtenerse con la celebración de un contrato colectivo o un contrato ley, también puede suceder que durante el transcurso de su vigencia, las condiciones económicas del país ya no sean las mismas que prevalecían al momento de suscribirlos, es decir, que el costo de la vida haya aumentado.

A este respecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación manifiesta el siguiente criterio, que a la letra dice:

HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE. Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir

un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 450 de la Ley de la materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el Título Séptimo, Capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo."

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

Amparo directo 8978/83. Marver de México, S.A. 15 de agosto de 1984. 5 votos. Ponente David Franco Rodríguez.

Amparo directo 9578/83. Manufacturas Acthor, S.A. 30 de abril de 1984. 5 votos. Ponente David Franco Rodríguez.

Amparo directo 283/83. Productos Rogil, S.A. 24 de mayo de 1984. 5 votos. Ponente David Franco Rodríguez.

En el criterio transcrito se aprecia que el aumento en el costo de la vida es causa legal de huelga con el fin de corregir el desequilibrio que éste aumento produce.

Por lo tanto, en los casos en que la moneda sufre una devaluación o se presenta una inflación, es decir, que los precios en el mercado aumentan y no sucede lo mismo con los salarios, el poder adquisitivo de los trabajadores se ve seriamente afectado, es entonces cuando éstos tienen derecho a solicitar que se haga una revisión del contrato colectivo o contrato-ley a fin de modificar las condiciones de trabajo contenidas en ellos mediante un juicio colectivo de naturaleza económica; sin embargo también puede ejercer el derecho de huelga, según se desprende del criterio antes citado.

Artículo 450, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo. "La huelga deberá tener por objeto... Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores". Aquí se habla de la llamada huelga por solidaridad; el concepto de la misma lo hemos anotado en varias ocasiones.

Al mencionar a la huelga por solidaridad, forzosamente hablamos de

dos huelgas. En efecto, estamos ante el caso de una huelga principal y otra subsidiaria, porque para que ésta se presente tiene que existir previamente otra huelga que tenga por objeto alguno de los siguientes, contenidos en las primeras cinco fracciones del artículo 450:

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

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

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

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

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

Según la Ley Federal del Trabajo, la huelga por solidaridad puede proceder si se trata de apoyar alguna huelga que tenga por objetivo alguno o

* Como se observa, el artículo 450 en su fracción I reproduce la disposición constitucional señalada en el artículo 123, fracción XVIII, Apartado "A".

algunos de los señalados; sin embargo deja fuera de este supuesto a la fracción VII del mismo precepto que habla de la revisión anual de los contratos colectivos o contratos ley. Cabe hacer un razonamiento al respecto: si la huelga por solidaridad se autoriza para apoyar los casos señalados en las fracciones mencionadas, ¿Cuál es la razón por la que se niega ese 'derecho' para apoyar una huelga que tenga por objeto la revisión de contratos colectivos o contratos-ley en lo referente a los salarios en efectivo por cuota diaria?, seguramente se debe a un error en que incurrió el legislador al colocar la fracción VII con posterioridad a la que regula las huelgas por solidaridad.

De la confrontación de ambos preceptos, el constitucional y el señalado en la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la huelga por solidaridad no busca conseguir "el equilibrio entre los diversos factores de la producción" por la sencilla razón de que las condiciones laborales de los trabajadores solidarios con su patrón no se han visto alteradas, por consiguiente dicho equilibrio jamás se ha roto.

Claramente, la disposición constitucional, establece que las huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio mencionado, en contraposición a las huelgas por solidaridad cuyo fin u objeto es apoyar un movimiento de huelga dirigido contra otro patrón, con la esperanza de contribuir o coadyuvar al triunfo de ésta, es decir, que no tiene un objeto propio de reivindicaciones obreras contra el patrón.

Imaginemos el caso en que los trabajadores de una empresa,

cualquiera que sea ésta y por algún motivo señalado en el artículo 450, inician un movimiento de huelga. A esta huelga se adhieren trabajadores de otras empresas aduciendo un apoyo, es decir, apoyan mediante huelgas por solidaridad, generalizando el conflicto a grandes niveles. Si este caso se presentara, el país se vería seriamente afectado pues resulta lógico que si las empresas detienen su producción, la gente no labora en ellas, dejan de percibir su salario y el país paraliza sus actividades; esto, en pocas palabras, resultaría desastroso para la economía nacional.

Más aún, en estos tiempos en los que iniciamos el año 1995 con una inflación que mantiene la incertidumbre en la población puesto que los productos que adquirimos, constantemente aumentan de precio, pensar en apoyar una huelga y dejar de percibir el salario mientras dure dicho movimiento resulta absurdo por cualquier ángulo que se le vea.

Pensamos que la huelga por solidaridad resulta perjudicial económicamente hablando, porque perjudica tanto a los trabajadores que la ponen en práctica y también tiene efectos negativos para los patrones pues su empresa deja de producir; por último el país también sufre las consecuencias de este tipo de movimiento.

Aunque habrá quien piense que se fortalece la unión entre la clase trabajadora a través de una huelga por solidaridad, pero no creemos que valga la pena pagar un precio tan alto, habiendo otras formas de manifestar el apoyo como puede ser a través de aportaciones económicas, mediante muestras morales de apoyo, pero nunca mediante una huelga por solidaridad

por las razones expuestas.

Para fortalecer lo dicho en torno al equilibrio entre los factores de la producción, veamos los siguientes criterios:

HUELGA, MOTIVO JUSTIFICADO DE LA. El derecho del trabajo tiene entre sus finalidades, la de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, capital y trabajo; este equilibrio habrá de resultar ya sea de acuerdo entre los trabajadores y los patronos, o ya de la presión que los primeros puedan ejercer sobre los segundos, a través de la huelga, o bien por resoluciones de las autoridades del trabajo. Para que los trabajadores estén en aptitud de intervenir eficazmente en los diferentes actos mencionados, acuerdos, huelga y procedimientos ante las autoridades del trabajo, es requisito indispensable que se organicen, toda vez que la experiencia del siglo pasado, el aislamiento de los trabajadores y prohibición de las organizaciones sindicales demostró que los trabajadores, aisladamente, no podían encontrar ese equilibrio y no solo, sino que, por virtud de ese mismo aislamiento, eran explotados por el patrono, quien desde el punto de vista económico, era el más fuerte. Lo anterior quiere decir que el sindicato es la base para que los trabajadores puedan perseguir el establecimiento de un equilibrio entre los dos factores de la producción, puesto que las organizaciones sindicales oponen a la fuerza económica del patrono la que proporciona la Unión, y siendo así, es indudable que todo acto del patrono, que tienda a destruir la organización sindical, o, al menos, a impedir que el sindicato desarrolle sus funciones normales, no sólo rompe ese equilibrio, sino que destruye el supuesto indispensable para que el mismo se pueda algún día lograr; y aún cuando es cierto que el trabajador

separado puede intentar la acción de reinstalación, no lo es menos que cuando la separación se hace en masa y comprende a los miembros de la directiva del sindicato, existe ya no sólo un interés individual, sino colectivo, que consiste en el de la masa de trabajadores para permanecer unida y tener a su frente a las personas que ha considerado más capaces para dirigir la lucha en pro de un equilibrio entre el capital y el trabajo, y es claro que cuando se ataca ese interés colectivo, el conflicto deja de ser individual y puede dar, en consecuencia, lugar a la huelga. Esta conclusión se confirma teniendo en cuenta los antecedentes de otras legislaciones y las opiniones sustentadas por la doctrina; así por ejemplo, en el derecho alemán, anterior a 1933, los representantes de los trabajadores en los consejos de empresa, no podían ser separados por el patrono, sino sólo con el consentimiento de la respectiva obrera, o mediante resolución de la autoridad competente, y toda separación que no llenare ese requisito no producía efecto alguno, quedando el patrono obligado a cumplir el contrato como si el trabajador prestara, efectivamente, el servicio; la razón de esta garantía, está, en opinión de los autores, en que si los miembros de la directiva estuvieran amenazados de cese, por la misma necesidad económica de percibir un salario, se verían cohibidos en sus gestiones, esto es, no podrían obrar con toda libertad, lo que quiere decir que se ha estimado que, respecto de esas personas, existe no un interés individual, sino colectivo, puesto que, en términos generales, son los miembros de la directiva quienes dirigen al sindicato y quienes, consiguientemente, se encuentran expuestos a sufrir las consecuencias de una actividad desarrollada, no en su provecho, sino en beneficio de la masa

trabajadora.

Tomo XLIX. Sindicato de Trabajadores de la Línea de Circunvalación. Pág. 1682. 10 de septiembre de 1936.

HUELGA, AL DECIDIR RESPECTO A SU EXISTENCIA NO DEBE JUZGARSE SOBRE SU IMPUTABILIDAD. El legislador en la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, reconoce como un derecho de los obreros el declararse en huelga. Cuyo propósito fundamental es el de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; a ese efecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, señala los casos en que se supone que este propósito se obtiene, e indica cuáles pueden ser los motivos de huelga. Por tanto, para juzgar de la existencia o inexistencia de una huelga, es indispensable que las juntas examinen, desde luego, entre otros aspectos, previa petición expresa de la patronal, si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que la Ley laboral enumera en su artículo 450, en atención a lo establecido por el numeral 444 de la propia Ley laboral, correspondiendo definir si las pretensiones son o no procedentes, al juzgarse sobre la justificación o imputabilidad de los motivos de la huelga en el procedimiento a que se refiere el artículo 937 de la citada ley, si es que los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión; como lo prevé la fracción IV del artículo 469 del propio Código Obrero, lo que

significa que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable a inimputable al patrón, no bastaría con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros, por perseguir alguno de los fines enunciados por la ley pudiera resultar legalmente existente, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera, se repite, existente, podría no ser justificada, trayendo como consecuencia que fuera inimputable al patrón, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros.

Amparo en revisión 51/90. Calzado Leonard, S.A. 14 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.

Amparo en revisión 38/90. Confecciones Beck, S.A. 14 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.

HUELGA, IMPROCEDENCIA DE LA. El incumplimiento por parte del patrono, de cualquier disposición de la ley, que consagre un derecho o beneficio en favor del trabajador, no puede dar lugar a que se declare en contra de aquel un movimiento de huelga, pues esto, además de contrariar el propósito que el ejercicio de tal derecho persigue, como es el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, nulificaría de hecho o reduciría a su mínima expresión y

eficacia, la intervención que las autoridades del trabajo deben tener conforme a la propia ley, para prevenir y resolver los conflictos que se susciten entre dichos factores.*

Sindicato de Trabajadores de Molinos de Nixtamal y Similares de la Ciudad Madero, Tamaulipas. Pág. 2924.

Los criterios antes citados tienen por objeto el dejar establecido en qué consiste el equilibrio entre los factores de la producción, que es precisamente lo que se persigue con las huelgas. En el caso que nos ocupa, es decir, la huelga por solidaridad, no se busca establecer dicho equilibrio, como ya se apuntó, sino que su fin es el demostrar solidaridad y apoyo a otros trabajadores.

4.2 ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

Indudablemente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la Ley máxima que tenemos, de ella emanan los diferentes ordenamientos legales* que rigen las diversas relaciones entre particulares o

* Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Quinta Época. Tomo LXII. pág. 2924.

* Mencionar las leyes que rigen la vida social, política y económica en nuestro país sería interminable, pero todas ellas, sin excepción, deben tener su origen o fundamento en la Constitución. A este respecto, y para tener una idea más clara, la propia Constitución, en su artículo 133 establece lo siguiente: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

entre el Estado con los particulares.

Si alguno de los ordenamientos que tienen su origen en la Constitución contradice o no se apega a lo estipulado por ella, ya sea en un sólo artículo o en su totalidad, lógico es señalar que se trata de un precepto o una ley **anticonstitucional**, es decir, que está en contra de lo establecido por la misma Constitución y no tiene soporte o sustento legal para que exista.

Tal es el caso de la fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, la cual no tiene fundamento alguno en la Constitución, específicamente, en el artículo 123, fracción XVIII, Apartado "A", por apartarse de los lineamientos establecidos en ella.

Las leyes laborales, según se desprende del artículo 2 de la muy citada Ley Federal del Trabajo, tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social¹ en las relaciones entre trabajadores y patrones. Sin duda, la inserción de las huelgas por solidaridad obedecen este precepto, sin embargo una cosa es que este tipo de huelgas busquen la unificación de la clase trabajadora y otra, muy diferente, que estén al margen de lo que establece la Constitución.

¹ "La justicia en general, define lo que a cada quien le corresponde en sus relaciones con otras personas o la comunidad. Algunos autores como Kleinhappl, Gandía y Gómez Hoyos estiman que la Justicia Social tiene como objeto la repartición equitativa de la riqueza superflua. Los poseedores de ella son los sujetos pasivos de la relación. Los indigentes son los sujetos activos, o sea quienes tienen el derecho de exigir el reparto. Parten de la concepción de estar la sociedad dividida en dos clases: los capitalistas, quienes tienen los medios de producción, y los proletarios que sólo cuentan con su trabajo. La Justicia Social es, en este esquema, el criterio conforme al cual ha de repartirse la riqueza a fin de superar el antagonismo entre capitalistas y trabajadores..." Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Op. Cit.*, Págs. 1909 y 1910.

No estamos en contra de que los trabajadores luchen por defender sus derechos y busquen la dignificación y la unión entre todos ellos. Esto es sano para la sociedad en la que vivimos. Sin embargo, en el caso de la huelga por solidaridad, ésta no tiene fundamento por no encuadrar en lo señalado por la Ley Suprema. El precepto constitucional señala de manera terminante el objetivo de la huelga, buscando el equilibrio entre los factores de la producción y no encaja en el concepto de huelga por solidaridad.

La huelga es un derecho, los titulares del mismo son la mayoría de los trabajadores de cada empresa en particular, a fin de que se satisfaga el requisito del artículo 123, fracción XVIII, es indispensable que la huelga tienda a buscar el equilibrio entre los trabajadores y el patrón a quien se va a afectar con el movimiento y éste no es el fin que la huelga por solidaridad persigue, sino que busca testimoniar simpatía, solidaridad y apoyo a otro grupo de trabajadores en huelga.

Además de que en las huelgas por solidaridad no se cumple el requisito de fondo (que es el justificar que se persigue el equilibrio entre los factores de la producción), tampoco se presenta cabalmente el requisito de forma: la Ley Federal de Trabajo señala en el artículo 920 y siguientes el procedimiento de huelga y, a pesar de que la huelga por solidaridad es un caso particular, no indica un procedimiento especial que debiera observarse por los trabajadores solidarios y por sus patrones.

De lo anterior se desprende que en la huelga por solidaridad no se cumplen los lineamientos constitucionales y tampoco existe en la Ley Federal

del Trabajo un procedimiento específico para llevarla a cabo. Por consecuencia es necesario ya sea derogar el precepto, o, en su defecto, legislar a efecto de adecuar la norma y crear un procedimiento especial para este tipo de huelga.

Si bien es verdad que el Derecho del Trabajo es un derecho social y general y que su finalidad es la de conseguir y mantener el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores, y que se enfoca no sólo a una empresa en particular, sino a toda la sociedad en la que los trabajadores deben considerarse como un todo, esto no los faculta, a los trabajadores, a contravenir las disposiciones constitucionales.

4.3 CARACTERÍSTICAS DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

En líneas atrás, mencionamos que si la Ley Federal del Trabajo no hace indicación expresa a un procedimiento específico para la huelga por solidaridad y, en cambio, establece un procedimiento de huelga, tal circunstancia, obviamente, autoriza a pensar que el procedimiento de huelga, lógicamente, debe aplicarse para la huelga por solidaridad; sin embargo, no es el caso, puesto que dicho procedimiento establecido en la ley de la materia no se adapta íntegramente a las huelgas por solidaridad.

Mario de la Cueva, al respecto estima lo siguiente:

"Los requisitos de la huelga por-solidaridad no están determinados específicamente en la Ley, lo que autoriza la conclusión de que comparte, en términos generales, los consignados en el Capítulo sobre la huelga. De cualquier manera deben señalarse los siguientes:

- Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino apoyar uno ajeno, quiere decir, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución.

- La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una subsidiaria.

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

- Los huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos de fondo, de forma y procesales, impuestos por la ley a todas las huelgas; mayoría de los trabajadores de la huelga solidaria en la empresa a la que pertenecen; forma escrita y requisitos del emplazamiento; y respeto y cumplimiento de los deberes del periodo de pre-huelga.

- El periodo de pre-huelga no tiene por finalidad discutir los problemas planteados a la empresa principal, sino procurar que no se llegue

a la huelga solidaria y, además, dar oportunidad al patrono para que evite los daños consiguientes, hasta donde sea posible.

- Los trabajadores solidarios deben respetar las disposiciones de los artículos 466 y 467 (933 actual), que rigen la suspensión de las actividades.

- La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria; y a la inversa, la declaración de inexistencia de ésta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono, no afecta a la primera".³³

Como podemos apreciar, el Maestro de la Cueva explica de manera clara algunas de las particularidades o características de la huelga por solidaridad. Pero no hace comentario alguno sobre un punto de suma importancia: el allanamiento por parte del patrón, el cual consiste en una conducta propia del demandado, que en el caso de la huelga sería el patrón, en virtud de la cual éste se somete a las pretensiones del actor, es decir, de los trabajadores que emplazaron a huelga. En otras palabras, se trata de una decisión unilateral del patrón, por lo que si la Junta considera que se satisfacen las peticiones de los trabajadores, resolverá dar por terminada la huelga.

En este sentido, aceptamos ampliamente y en todo lo que vale, la

³³ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* págs. 682 y 683. Tomo II.

opinión del Doctor Miguel Borrell Navarro, quien menciona que "en las huelgas por solidaridad... no se da el requisito de fondo señalado en la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional y ni siquiera el requisito de forma, ya que en la audiencia de aveniencia, en el periodo de conciliación o pre-huelga, bien puede ocurrir que el patrón demandado, concurra y manifieste que está conforme en todo con la huelga que sus trabajadores pretenden declarar en apoyo de otra huelga, y a pesar de ello, de que no hay conflicto ni diferencia alguna entre el patrón y sus trabajadores, la huelga por solidaridad, se produce, estalla y la reconoce y regula nuestra Legislación Laboral..."³⁴

Esto es cierto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 469, señala las causas de terminación de la huelga. Pues bien, en la fracción II del citado precepto establece que la huelga terminará: "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", (aunque, en el caso de la huelga por solidaridad, los trabajadores solidarios no tienen derecho al pago de dichos salarios, según lo menciona el artículo 937 de la misma Ley).

Por otra parte, el Licenciado Climent Beltrán, al hablar sobre la huelga por solidaridad, indica que ésta "presupone que la huelga principal

³⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Ed. SISTA. México, 1992. pág. 584.

haya estallado y se haya declarado existente, pues de otro modo se daría el contrasentido de producirse la suspensión de labores en solidaridad con una huelga que todavía no se ha realizado o que se haya declarado inexistente, y por lo tanto carente de protección jurídica"³⁵ Es verdad, pues puede suceder que los trabajadores que pretenden instaurar una huelga por solidaridad, emplacen a su patrón cuando la huelga principal todavía no es considerada legalmente existente.

Otra característica particular de la huelga por solidaridad es el pago de salarios caídos. El segundo párrafo del artículo 937 del ordenamiento laboral, expone que "Si la Junta declara 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 al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley".

Este precepto parece hacer mención al patrón de los trabajadores no solidarios, es decir, en caso de que los motivos de la huelga le sean imputables al patrón, éste está obligado a satisfacer las pretensiones de los trabajadores, de sus trabajadores, en cuanto sean procedentes. Pero si se presentó una huelga por solidaridad buscando apoyar a dichos trabajadores.

³⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Op. Cit.* pág. 350.

el patrón no tiene por qué cubrir los salarios caídos de trabajadores que no pertenezcan a su empresa. A este tenor se refiere el siguiente criterio:

HUELGA SOLIDARIA. PAGO DE SALARIOS. Sólo tiene aplicación lo dispuesto en el párrafo último del artículo 470 (937 actual) de la Ley Federal del Trabajo cuando los trabajadores apoyan un movimiento de huelga existente en empresa diversa de la que prestan sus servicios, no así respecto de los que sin formar parte de los sindicalizados huelguistas también por prestar sus servicios a la empresa en huelga, se solidarizan con ella.

Amparo directo 2243/81 Hilados de México, S.A. 8 de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moiss Calleja García.

Tampoco tiene obligación de pagar dichos salarios, en ningún caso, el patrón de una empresa cuyos trabajadores hayan declarado una huelga por solidaridad; en otros términos, los trabajadores que inicien una huelga por solidaridad no tienen derecho a que se les paguen sus salarios durante todo el tiempo que tenga de duración su movimiento solidario. Esto, sin duda, es una desventaja considerable para los trabajadores que buscan la unión, compañerismo y solidaridad entre ellos; sin embargo, también el patrón se ve seriamente afectado pues su empresa deja de producir y esta circunstancia también va en detrimento de la economía nacional.

Como se aprecia, en los casos de huelga por solidaridad, tanto el patrón o patrones, como los trabajadores, se ven afectados en sus intereses, ambos pierden con este tipo de huelga.

Se recuerda que en el Capítulo II de esta investigación, al hablar sobre la evolución histórica de la huelga en México, enunciamos los tres proyectos de legislación federal en materia de trabajo, pues bien, el tercero de ellos, es decir, el Proyecto de la Secretaría de Industria, en su exposición de motivos, señalaba lo siguiente en relación a la huelga por solidaridad: "La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrono, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrono apelar a las juntas de conciliación y arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia".

Debe tenerse en cuenta también, el hecho de que los trabajadores tienen como único medio de subsistencia, para ellos y sus familias, precisamente a su trabajo, y muchos no se arriesgarían a perder días, semanas o meses de salario por apoyar, mediante una huelga por solidaridad, a otros trabajadores. La economía del país no es tan boyante como quiere hacerse creer y los trabajadores lo saben porque la sufren en carne propia y día con día.

Para finalizar el tema, veamos las opiniones que, en torno a la huelga por solidaridad, nos proporcionó amablemente la Licenciada Alicia Vargas,

quien es Auxiliar de Junta Especial; desempeña sus labores en la Secretaría Auxiliar de Huelgas, misma que pertenece a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ubicada en Doctor Andrade No. 45, Colonia Doctores en México, D.F.

- La huelga por solidaridad tiene por objeto manifestar precisamente solidaridad y apoyo hacia trabajadores de distinta empresa.

- El hecho de que los trabajadores solidarios no tengan derecho al pago de sus salarios durante el tiempo que dure su movimiento solidario es un freno o restricción acertado, pues con ello se evita el abuso que puedan hacer de este tipo de huelga. Además el patrón no tiene por qué pagarles pues entre él y los trabajadores no hay conflicto.

- Antecedentes de esta huelga los hay muy poco, desgraciadamente no existen los registros correspondientes ya que desaparecieron a raíz de los trágicos acontecimientos de 1985.

- Actualmente es muy poco probable que se presente una huelga por solidaridad, porque la situación económica de los trabajadores es precaria. El factor económico es importantísimo y los trabajadores no están en disposición de ceder en ese aspecto.

- En su opinión, que no compartimos, la huelga por solidaridad persigue el equilibrio establecido en el artículo 123, fracción XVIII constitucional y, por consecuencia, se trata de una huelga perfectamente legal.

- El procedimiento establecido para las huelgas por la Ley Federal del Trabajo encuadra perfectamente a la huelga por solidaridad (tampoco concordamos con esta idea). En este punto le planteamos la situación del allanamiento por parte del patrón, diciendo que la misma Ley Laboral lo marca como una forma de terminación del conflicto. La Licenciada nos contestó en los siguientes términos: "En el caso de la huelga por solidaridad, el allanamiento del patrón significa que éste se adhiere a la decisión de los trabajadores de apoyar a otros de distinta empresa, pero no constituye una forma de terminación porque ni siquiera existe un conflicto. Además es muy difícil que el patrón se allane".

Con esto damos por concluida la investigación realizada en torno a la Huelga por Solidaridad.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. En 1931, época de gran unión entre la clase trabajadora, se incluyó en la Ley Federal del Trabajo de ese año a la Huelga por Solidaridad, considerándola un gran logro, pues los trabajadores, en ese entonces, se comportaban como un todo. La disposición pasó a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y rige actualmente.

Sin embargo, la situación que prevelece en aquella época es completamente distinta de la que impera en estos días, la situación económica, social y política no es como hace 64 años; ahora los trabajadores no demuestran su apoyo estallando huelgas por solidaridad, sino que lo hacen, más bien, a través de aportaciones económicas si es que su salario alcanza para tal erogación, o mediante apoyos de tipo moral. Por lo tanto consideramos que la huelga por solidaridad tuvo su razón de ser, pero ahora es sumamente difícil que se lleve a cabo pues el aspecto económico tiene más fuerza que el sentimiento solidario de los trabajadores.

SEGUNDA. Podemos considerar a la huelga por solidaridad como una huelga anticonstitucional, dado que no persigue el equilibrio entre los trabajadores que la inician y el patrón a quien se afecta con este tipo de movimiento.

TERCERA. El objetivo principal de la huelga por solidaridad es manifestar precisamente solidaridad hacia un grupo de trabajadores en huelga, es

decir, no persigue un fin propio de reivindicaciones obreras ante el patrón. Por ello debería suprimirse este tipo de movimientos puesto que entre los trabajadores solidarios y su patrón no existe conflicto alguno que dirimir y, a pesar de esto, la Ley permite a los trabajadores que le causen al patrón los perjuicios inherentes a la huelga.

CUARTA. Las consecuencias que produce una huelga por solidaridad son graves, principalmente en el plano económico, puesto que perjudica tanto a los trabajadores que la ejercen por dejar de percibir su salario, y a los patrones de las empresas en donde surge el movimiento porque éstas dejan de producir. Además, si se generaliza, el país también se vería seriamente afectado.

QUINTA. El procedimiento para la huelga, establecido en la Ley Federal del Trabajo, no se ajusta íntegramente a la huelga por solidaridad. Específicamente en lo relativo al allanamiento por parte del patrón.

BIBLIOGRAFÍA

AZUARA PÉREZ, Leandro. Sociología.

Décima Edición. Ed. Porrúa. México, 1989. 354 pp.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo.

Segunda Edición. Ed. Trillas. México, 1989. 335 pp.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Ed. SISTA. México, 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Huelgas en las Universidades. una Traición.

Ed. Trillas. México, 1991. 32 pp.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo.

Ed. Esfinge. México, 1989. 394 pp.

----- Formulario de Derecho del Trabajo.

Novena Edición. Ed. Esfinge. México, 1988. 474 pp.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo.

Segunda Edición. Ed. Porrúa. México, 1988. 474 pp.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo.

Segunda Edición. Ed. Porrúa. México, 1977. Tomo II. 802 pp.

DÉ LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.

Sexta Edición, Ed. Porrúa. México, 1986. Tomo II.

----- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Cuarta Edición. Ed. Porrúa. México, 1986. Tomo II.

FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo.

Segunda Edición. Ed. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1977. Tomo II.

551 pp.

GOMES, GOTTSCHALK y BERMÚDEZ. Curso de Derecho del Trabajo.

Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1979. 946 pp.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.

Novena Edición. Ed. Porrúa. México, 1977. 571 pp.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil.

Tercera Edición. Ed. HARLA. México, 1989. 459 pp.

RUIZ DE CHÁVEZ, Arturo. El Derecho Colectivo del Trabajo.

Ed. Popular de los Trabajadores. México, 1979. 91 pp.

SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano.
Decimoquinta Edición. Ed. Esfinge. México, 1986. 192 pp.

TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Trillas. México, 1986.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

91a. Edición. Ed. Porrúa. México, 1991. 126 pp.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. 68a. Edición. Ed. Porrúa. México, 1992. 915 pp.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Vol. 97-102.

-----, Cuarta Sala. Séptima Época. Vol. 187-192.

-----, Quinta Época. Tomo XLIX y LXII.

-----, Octava Época. Tomo VII.

ECONOGRAFÍA

Enciclopedia Jurídica OMEBA.

Vol. VII. Ed. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1964.

Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tercera Edición. Tomo IV. Ed. Porrúa. México. 1989.