

177



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

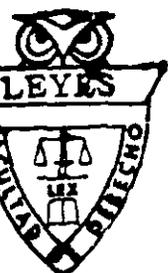
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

LA DECLARATORIA DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: JAVIER CORDOVA PULIDO



292372

MEXICO, D.F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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 DIOS:

Porque al concederme la
Vida, pude terminar mi
Carrera universitaria.

A LA MEMORIA DE MIS PADRES:

Hermilio Córdova Martínez
Consuelo Pulido Gómez.

A MIS HIJOS

**JAVIER, GRACIELA
JUAN GABRIEL
CORDOVA PEREZ**

Como una muestra del inmenso
Amor y cariño que les tengo.

A la señora **OFELIA REYES PERALTA**
JORGE MANUEL LOPEZ REYES

quienes me han brindado
desinteresadamente su apoyo
y comprensión incondicional

A mi hermana

MARIA DE LA LUZ CORDOVA PULIDO
y familia, por su ayuda
apoyo y comprensión.

A mis tías:

CRUZ Y GUADALUPE PULIDO GOMEZ
por su invaluable ayuda.

A mi primo y sobrino

JOSE ORTIZ Y RODRIGO ROMERO
por su apoyo decidido.

A LOS SEÑORES LICENCIADOS:

JOSE IGNACIO AMBRIZ CASTRO
JUAN PABLO AVALOS CARDENAS
JOSE ANTONIO REYES CASTAÑEDA
por su invaluable amistad.

AL SEÑOR LICENCIADO JUAN PABLO MORAN MARTINEZ:

Quien tuvo a bien asesorarme en la elaboración del presente trabajo, así como a todos los demás miembros del Cuerpo de sinodales que en su momento habrán de examinarme, ya que todos ellos son Profesores que me inspiran un profundo respeto y una irrestricta confianza.

A TODOS MIS PROFESORES:

Gracias a quienes por sus conocimientos
Se definió mi carácter, se fortaleció mi
Voluntad y se cultivó mi intelecto.

A LA SEÑORA ANGELICA PALMA

Quien me auxilió en la recopilación, lectura
y transcripción del presente trabajo.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL FUNDAMENTAL.

1.1 Concepto de Derecho del trabajo	1
1.2 Derecho Individual y Derecho Colectivo	6
1.3 Coalición y sindicato.	9
1.4 Huelga	20
1.5 La Naturaleza Jurídica del Derecho de Huelga	23
1.5.1 Huelga Ilícita	29
1.5.2 Huelga Justificada	32
1.5.3 Contrato Colectivo de Trabajo	33

CAPITULO SEGUNDO ANTECEDENTES DE HUELGA.

2.1 Mundiales	39
2.2. Nacionales	44
2.3 La legislación Laboral Mexicana	49
2.4 La Legislación de Venustiano Carranza	52
2.4.1 La Constitución de 1917 y el Artículo 123	56
2.4.2 Ley Federal del Trabajo de 1931	64
2.4.3 Ley Federal del Trabajo de 1970	71

CAPITULO TERCERO EL EJERCITO DEL DERECHO DE HUELGA

3.1 El fenómeno de la Huelga	76
3.2 Los fines de la Huelga	81
3.3 Los requisitos de la Huelga	88
3.4 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	95

CAPITULO CUARTO LA DECLARATORIA DE LA HEULGA

4.1 Procedimiento de la Huelga	102
--------------------------------	-----

4.2 Procedimiento de declaración de inexistencia de la Huelga	111
4.3 Análisis crítico del Laudo que declara la inexistencia de la Huelga	118
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFIA	133

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral ha evolucionado principalmente en cuanto a su forma, su esencia siempre ha sido la misma, por lo que debemos coadyuvar para que ésta se transforme, cambie y evolucione.

El Derecho Laboral siempre ha tratado de proteger al trabajador mediante normas que le puedan proporcionar un mayor salario y una mejor jornada de trabajo, principios estos de salario mínimo y de jornada de trabajo, y le sean respetados sus derechos laborales contenidos en la Ley Federal del Trabajo, que constituyen la esencia misma de esta materia.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en la práctica; existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y existen otros más, que se encuentran sujetos a jornadas inhumanas de trabajo.

Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera serían letra muerta, imposible de exigir.

El Derecho de Huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable, pero lamentablemente cuando los trabajadores llegan al poder se olvidan del derecho de huelga y éste desaparece como por encanto.

En todos los países donde ha triunfado el proletariado no existe el Derecho de huelga, lo mismo sucede en los países en donde existe la huelga, en los llamados servicios públicos. Si éstos son administrados por particulares el Estado los tolera, con ciertas

limitaciones; pero si dichos servicios los proporciona el Estado, como la energía eléctrica, teléfonos, entre otros, las autoridades normalmente tratan de reprimir dichos movimientos, aduciendo que los Sindicatos que las promueven son comunistas o rojillos.

Es por ello que, con el presente trabajo se hace una exposición en cuatro capítulos, el primero se refiere a una exposición genérica del Derecho del Trabajo relacionado con el Derecho Individual, Derecho Colectivo, Sindicato, y la huelga en general, y el contrato colectivo de trabajo.

En el segundo capítulo, nos referimos a los antecedentes de huelga, nacionales, mundiales, su legislación, los antecedentes de huelga nacionales desde el año de 1917, su reglamentación en la Fracción XVII del artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, así como sus antecedentes en las leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

El tercer capítulo se refiere a la huelga como un fenómeno, sus fines, requisitos que entrañan este derecho.

Capítulo cuarto, comprende lo relacionado al procedimiento de huelga, la declaración de inexistencia de la misma y el laudo que declara la inexistencia de la huelga.

Con el presente trabajo, se pretende demostrar que el Derecho de huelga no es respetado conforme está regulado en nuestra Carta Magna, violándose con ello un derecho Constitucional de la clase trabajadora.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL FUNDAMENTAL

1.1. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En torno a la determinación del origen del término “trabajo” las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare* del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

En el diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”. En efecto y concordantemente con lo anotado, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

El legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º, una definición de trabajo: “ ... se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

La generalidad de la doctrina, nacional y extranjera, así como nuestra propia legislación laboral vigente, coinciden en delimitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto del trabajo: el subordinado independientemente de que por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuevos ámbitos.

Como opinión en contrario el maestro Trueba Urbina sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en "el derecho de todo aquel que presenta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica".¹

Sin embargo, en la actualidad, exclusivamente se contempla el trabajo subordinado, que además debe ser personal: así se desprende del texto de la ley; el artículo 8º, primer párrafo que indica: "trabajador es la persona física que presenta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

El maestro Néstor De Buen agrega uno más, "la remuneración, considerándola concepto central del Derecho del Trabajo a tal grado que afirma que si el trabajo no es remunerado sí conlleva el pago de una cantidad de dinero, no habrá relación regida por el Derecho Laboral".²

El profesor Mario de la Cueva sostiene que "la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como consecuencia de la prestación del trabajo".³

¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa México, 1981, pág. 132.

² DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, cuarta edición. Porrúa, T. I., pág. 16, México, 1981.

³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición. Porrúa. T.I., pág. 204, México, 1980.

Se puede afirmar que el Derecho del Trabajo tiene como una de sus finalidades el respeto al trabajo personal subordinado.

Al Derecho del Trabajo en la edad antigua, se le restó valor; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no persona, los pensadores de aquel tiempo se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra.

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en esas sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades como Atenas, Grecia y Roma, y el porqué del florecimiento de las ciencias y de las artes, respaldada por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto y Sócrates, cuyo pensamiento ha perdurado hasta la actualidad.

Es la ciudad de roma la que reviste mayor importancia para el Derecho Laboral, ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendadores pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda situación la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

Sin embargo, ya desde entonces se vislumbrara la dispersión de estos contratos que, con anterioridad junto a otras dos figuras semejantes: *locatio conductio rerum* y *aparcería*, conformaban una unidad; "en la actualidad, la independencia de estos contratos

es absoluta; las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí sola la extensa Ley Federal del Trabajo”⁴

En la Edad Media cobra gran auge el artesanado y parecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la determinación de las condiciones conforme a las cuales habrán de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales y los aprendices eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, a dedicarse a una determinada actividad a engrasar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no solo se limitan a cumplir los fines antes mencionados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad.

Debido a las contradicciones que se originaron en el seno mismo de los gremios como las diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la ley Chapellier, de junio de 1791 se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

En la época moderna existen los principios de la doctrina liberal individualista, que son una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la

⁴ MARGADANT S., Guillermo, Derecho Romano, Sexta Edición, Esfinge, México, 1978, pág. 411.

teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Con las declaraciones, primero la francesa en 1789 y segunda la mexicana en Apatzingán, en 1814, se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del estado, como facultad exclusiva, garantizar dichos ejercicios, el papel de Estado policía.

El pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la escuela fisiocrática y precursor de la escuela liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que esté presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico obviamente, hace referencia al Estado, este marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna predicción razonada y convenio previo entre los hombres en esta organización, por la cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó "la espontaneidad de las instituciones".⁵

Otros exponentes importantes de esta doctrina lo fueron Baptiste Say, Roberto Maltus y David Ricardo, este último partidario absoluto del libre cambio en materia de comercio internacional.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: la Ley Chapellier, el Código penal y el Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

⁵ GOMEZ GRANILLO, Mario, Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Séptima Edición, Esfinge, México 1977, pág. 61.

La ley Chapellier señaló en su exposición de motivos que: no existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en por de mejores condiciones de trabajo negándoles los derechos de sindicalización, así como el derecho a la huelga.

1.2 DERECHO INDIVIDUAL Y DERECHO COLECTIVO.

El problema terminológico ha provocado algunos de los conflictos más graves de la ciencia jurídica, con toda razón Kelsen repudia la clásica distinción entre Derecho Público y Derecho Privado, que estando fundada en la naturaleza de la norma, no encuentra apoyo en la existencia de diferencias entre las de derecho Privado y las de Derecho Público, como tampoco se pueden encontrar en los sujetos cuyas conductas actualizan las hipótesis normativas y que, en vigor, desde el punto de vista jurídico tienen todo el denominador común de ser personas.

Es cierto que la distancia, a pesar de todo, ha tenido un cierto valor en función de que detrás de la estructura formal de la norma y como apoyo a la personalidad pueden encontrarse factores morales, biológicos, de sentido humano de política. Pero son factores metajurídicos, que no deben ponderarse sino, precisamente, en base a las consideraciones metajurídicas.

Con referencia al Derecho del Trabajo deben señalarse que la tradición doctrinal que indudablemente tiene apoyo legislativo ha admitido reiteradamente una diferencia entre el Derecho individual y el Derecho Colectivo del Trabajo.

La historia del Derecho del Trabajo y del movimiento obrero, pone de relieve que los mejores momentos para los trabajadores fueron aquellos en que lograron la unidad, tanto a nivel industrial o empresarial, como nacional e internacional, la escasa fuerza del obrero que se enfrenta solo al poder económico y psicológico del patrón, adquiere un

relieve extraordinario cuando conjuntada con otras de igual medida logra, a través de las organizaciones debe establecer un equilibrio y en algunas ocasiones, que las ventajas se inclinen en su favor, cuando detrás del conflicto existe una legislación con sentido social.

De esta forma la organización de instrumentos colectivos y en reconocimiento por el orden jurídico marca un proceso histórico en el que pueda encontrarse una primera justificación de la diferencia entre derecho Individual y Derecho Colectivo. Por lo que puede señalarse, que el Derecho individual del Trabajo corresponde a una primera etapa y el Derecho Colectivo es el resultado de un desarrollo más acentuado en la problemática laboral.

Se trata, en última instancia, de una razón histórica, los problemas de Derecho Individual suponen que uno de los términos de la relación es el trabajador y, por regla general, en el Derecho Colectivo el sujeto laboral lo es un Sindicato.

Pudiendo ocurrir que en el Derecho Individual se planteen cuestiones que deben de ser resueltas a nivel colectivo, aún sin integrar organismos distintos, a su vez pueden los sujetos participar individualmente en conflictos de interés colectivo.

El Derecho Individual constituye el campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislativo estatal, y el Derecho Colectivo se integra como un instrumento que tiene por objeto principal determinar las causas por las cuales las clases en pugna pueden crear sus propios acuerdos normativos de valor general, dentro de sus jurisdicciones.

En el Derecho Individual el legislador es el Estado y en el Derecho Colectivo las partes son sus propios legisladores; "el Derecho Colectivo constituye parte de la envoltura protectora del Derecho Individual"⁶, función de la que también participan las autoridades del trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo.

⁶ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Segunda Edición. Porrúa. México 1972, págs. 117 - 478.

Por lo que los instrumentos del Derecho Colectivo; sindicato, Contratos Colectivos de Trabajo y el derecho de huelga, no son un fin en sí mismo, sino un instrumento para mejorar las normas que regulan las relaciones individuales de trabajo y para exigir el cumplimiento de las disposiciones colectivas. De esta manera el Derecho individual tendrá como destinatario directo a los trabajadores en lo fundamental y el Derecho Colectivo contará como protagonistas a los grupos sindicales.

El profesor Mario De la Cueva afirma: "Derecho Colectivo es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales del trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo".⁷

Para el profesor Nestor De Buen el Derecho Individual del Trabajo es: "conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado".⁸

El Derecho Individual encuentra otros medios de expresión siendo principalmente, los contratos colectivos de trabajo y los de carácter obligatorio y los contratos ley y mediante los contratos individuales que adecuadamente formalizados producen la integración de este derecho.

El Derecho Colectivo del Trabajo tiene cierto arraigo en la doctrina y, en alguna medida, fuerza legal. En nuestra ley Federal del Trabajo, el título Séptimo se denomina: "relaciones colectivas de trabajo" y el acuerdo fundamental entre Sindicatos, obreros y patrones: "contrato colectivo de trabajo".

⁷ Ibidem. Pág. 177.

⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 23.

El Derecho Colectivo no sólo se integra como instituciones que favorecen a los trabajadores. Porque de alguna manera el Reglamento Interior de Trabajo constituye la contrapartida del contrato colectivo del trabajo. El paro, sin la eficacia de la huelga, conforma un claro derecho patronal y el reconocimiento expreso a las causas colectivas de modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo atiende fundamentalmente, a la intención de limitar las responsabilidades patronales e impedir que su duración inapropiada provoque un conflicto insuperable a los intereses del patrón. El profesor Nestor De Buen Lozano, divide el Derecho Colectivo como sigue:

- “1. El derecho de asociación profesional.
2. El contrato colectivo de trabajo.
3. El Reglamento Interior del Trabajo
4. Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
5. El derecho de huelga”.⁹

1.3. COALICION Y SINDICATO.

A principios del siglo XIX ninguna legislación reconocía el derecho de coalición, más bien, la coalición constituía en estos tiempos un hecho punible.

Las primeras disposiciones legislativas sobre prohibición de la coalición tenían por mira no sólo la huelga sino toda inteligencia, toda unión concertada para la defensa de los intereses económicos, vienen a influir en la prohibición hasta el derecho de asociación profesional.

En la transformación realizada en los países industriales más importantes, principalmente en la segunda mitad del siglo XIX, a través del reconocimiento casi efectivo de la libertad de coalición, se llega a la libertad de asociación.

⁹ DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Ob. cit., pág. 525.

Por el contrario, a través del reconocimiento del derecho de asociación se ha llegado a realizar la libertad de coalición y de huelga.

En tiempos más recientes se produjo aún una nueva aseveración en el sentido de que la intervención del Estado en los conflictos entre el capital y el trabajo llegó a imponer restricciones más o menos amplias al derecho de coalición.

La Ley Chapellier en Francia, además de que suprimía el derecho de asociación, venía también a sancionar la prohibición de la coalición, declarando nulos los acuerdos que tuviesen rehusar o no aceptar sino a un precio determinado la prestación de la propia obra o industria, eran castigados con multa los autores e instigadores con multa y arresto los autores de amenazas o violencia contra la libertad de trabajo.

Esta misma Ley ponía bajo un pie de igualdad a los dadores de trabajo y a los trabajadores; pero la Ley del 6 de octubre de 1791 sobre la coalición en la agricultura instituía por primera vez una distinción, en cuanto a la pena de arresto en ella establecida se convirtió en potestativa para los dadores de trabajo y obligatoria para los obreros. La Ley del 22 de abril de 1803, extendió y acentuó esta diferencia para todas las ramas de la producción, y el Código penal de 1810 recalcó los principios en ella sancionados y aplicó, a favor únicamente a los dadores de trabajo, la distinción entre coalición justa e injusta.

Una reforma importante en materia de derecho de coalición fue la introducida por la ley del 25 de mayo de 1864, modificativa del Código Penal que por primera vez venía a reconocer el derecho de huelga, limitándose a castigar con arresto o multa los atentados contra la libertad de trabajo o de industria realizados, sea mediante violencia, vías de hecho, amenaza o maniobras fraudulentas.

La prohibición impuesta por la ley vino a privar a la coalición, teóricamente autorizadas, de una de las armas principales con que la práctica es posible su acción, que sólo son punibles los atentados a la libertad de trabajo realizados mediante violencia, vías de hecho, amenazas o maniobras fraudulentas, lo que ha hecho entender a los que creen

en el derecho de huelga que la libertad de coalición no está suficientemente protegida, ya que puede el Juez encontrar en la expresión usada del Código Penal elementos de represión rigurosa.

En Inglaterra en donde quizás más que en ningún otro país la evolución del derecho de Coalición se presenta íntimamente ligada con la de derecho de asociación.

En Bélgica se ha verificado en la segunda mitad del siglo XVIII un fenómeno no inverso al ofrecido por Francia e Inglaterra en el mismo período. La libertad de coalición fue reconocida por la ley de 31 de mayo de 1866 y el Código Penal del año siguiente penaba la violencia, la injuria, las amenazas, las aglomeraciones en la proximidad de los establecimientos o de los domicilios de los Directores, éstas se consideraban como intimidaciones ante las numerosos y graves huelgas que estallaron, la Ley del 30 de mayo de 1802, agravó las penas establecidas para tales delitos y condenó algunos actos hasta entonces no previstos, como la destrucción de utensilios, intimidación de los obreros, que se dirigían al trabajo.

En Alemania reconocen el derecho de coalición a los dadores de trabajo los obreros de la industria y del comercio declararon también punibles no sólo los atentados contra la libertad de trabajo mediante violación o amenaza.

La constitución de Weimar de 1919 extendió el derecho de coalición ilimitadamente y a todas las profesiones. La coalición adquiere un significado especial cuando se tratan los temas del Derecho Colectivo, en la ley de 1931, el artículo 258 la definía en su primer párrafo como el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, después se afirma en el mismo artículo que, el Sindicato de Trabajadores es una coalición permanente, disposición recogida en nuestra ley vigente dándole un nuevo significado porque venía a expresar así, no tanto el acuerdo como el órgano nacido del acuerdo.

Los conceptos anteriores son válidos respecto de la coalición a la que siguiendo la tesis de la ley de 1931 y que la nueva Ley no desvirtúa. Se puede comparar con un acto colectivo. Es un convenio celebrado por una pluralidad de personas. Sin embargo debe advertirse que tal concepto puede chocar un poco con el término gramatical que ve en la coalición a una confederación, liga, unión y que es el resultado del acuerdo y no del acuerdo mismo.

La solución legislativa y que al hacer referencia a la coalición en los artículos 440, 441 de nuestra Ley laboral vigente la utiliza como equivalente al mismo tiempo de acuerdo y grupo. La misma Ley laboral en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones y en su artículo 355 señala: “coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

La coalición y los Sindicatos tienen profundas diferencias, y que la coalición es transitoria, no requiere registro, y es para la defensa de intereses comunes, y se puede formar con dos trabajadores o patrones.

Por coalición se entiende en Derecho del Trabajo la acción concertada por un cierto número de trabajadores o de dadores de trabajo con el fin de influir directamente sobre las condiciones de trabajo o de salario, algunos consideran también como coalición toda unión de dadores de trabajo o de trabajadores, con el propósito de defender sus respectivos intereses económicos, el medio más poderosos por el cual la coalición trata de conseguir sus fines, cuando el Estado se abstiene de intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo, es la huelga.

SINDICATO

La definición de sindicato no es sencilla, porque suele hacerse de acuerdo a la noción propia de cada autor, por ello pueden encontrarse definiciones diferentes, según el

grado de autonomía o dependencia que se reconozca frente al Estado o respecto de la clase opuesta.

Para Cabanellas es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones y oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas sociales.

García Abellan señala que es la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y política social.

Manuel Alonso García entiende que es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituido con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Con las definiciones anteriores se desprenden algunos conceptos importantes:

- a). Se trata de una unión libre.
- b). Reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales.
- c). Es institucional y permanente.
- d). Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejora de sus condiciones económicas y sociales.
- e). Especialmente intenta mejorar el trabajo de sus miembros y procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Los antecedentes del Sindicato provienen del año de 1764 cuando Hargraves inventó su famoso telar mecánico cuyos efectos había de ser tan importantes y desconcertantes, a medida que se ponían al servicio aquellas máquinas aumentaba con

esto la desocupación de los hiladeros y se creaba un malestar interno entre la clase de los trabajadores quienes enloquecidos por la miseria y capitaneados entonces por un trabajador de nombre Nedd Ludd asaltaban los talleres y destruían las máquinas como una venganza en contra de los que ellos creían ser el origen de sus males.

El parlamento en 1812 promulgó la ley que imponía la pena de muerte a los Luddistas destructores de máquinas, los obreros buscaron entonces la forma de que se reconocieran sus sociedades, las cuales denominaron como Trade Unions las que históricamente son el verdadero origen de los Sindicatos y con la cual por fin las largas luchas en el parlamento fueron reconocidas en el año de 1824.

Con la elevación de Luis Bonaparte a la presidencia de la República “todas las conquistas obreras quedaron suprimidas y prohibida la asociación profesional”.¹⁰ Cuando el mismo Luis Napoleón se convirtió en emperador de Francia, el Derecho del Trabajo tuvo un nuevo aliento como intento para contrarrestar el poderío de la burguesía liberal y para modificar la política republicana pretendiendo sostener su gobierno imperial con un Partido Popular.

“En Inglaterra las asociaciones llamadas Trade Unions, se habían multiplicado, y con su afluencia las leyes protectoras del trabajador habían ido en aumento”.¹¹

En la ciudad de Veracruz, en el año de 1915 se dio a conocer una definición de Sindicato, es una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de su trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión, y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan seguir legalmente para su mutua protección y asistencia.

¹⁰ G. ZUNO, José, Lecciones del Derecho del trabajo, Imprenta Universitaria, Guadalajara, 1958, pág. 19.

¹¹ *Ibidem*. Pág. 21.

De la misma época nos dice otra definición de Sindicato que es una asociación profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros para que se transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realicen su carácter, a que mejoren su salario, y a que regularicen las horas y demás condiciones de su trabajo, a que se protejan sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y oficio y que reúnan fondos para todos los fines que los proletarios puedan legalmente perseguir en provecho de su mutua protección y asistencia.

De las anteriores disposiciones derivó el texto de la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional, que señala: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, asociaciones profesionales”. Con lo anterior no se define a los Sindicatos, pero sí se establece la asociación profesional.

En la legislación nacional posterior a la Constitución de 1917 el antecedente más importante lo constituyen el artículo 142 de la ley del Trabajo de Veracruz, se entiende por Sindicato, para los efectos de esta ley toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituidas exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión.

Las dos últimas definiciones son variantes de las leyes francesas de 1884 y 1920.

El profesor De Buen Lozano Néstor, nos dice en su definición: “Sindicato es la persona social libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.¹² Por lo que se desprende de los Sindicatos son personas sociales, jurídicas, tiene personalidad, son constituidos libremente por trabajadores o patrones, ya que en nuestro Derecho no son regulados los Sindicatos mixtos. Y son creados para la defensa de clase siendo este término suficientemente amplio y comprende cualquier

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit., pág. 683.

actividad que tienda a favorecer a las clases en pugna.

El artículo 25 Fracción IV del Código Civil señala: “son personas morales... los Sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la Fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal”.

La constitución de los Sindicatos aparece dominada por el principio señalado en el artículo 357 de la ley Federal del Trabajo que establece: “que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir Sindicatos sin necesidad de autorización previa”, lo cual significa que se trata de un acto libre y constituye un negocio jurídico por la necesaria concurrencia de por lo menos veinte trabajadores y tres patrones que al reunir sus voluntades crean un nuevo suceso de derecho.

En cuanto a negocio jurídico, la formación de los Sindicatos exige que se den los elementos esenciales y que se reúnan los requisitos de validez para se cree la nueva personalidad moral.

Pueden formar parte de los Sindicatos los trabajadores mayores de 14 años, con lo que se entiende que no pueden hacer los menores de edad.

Los trabajadores que formen un Sindicato, deberán encontrarse en servicio activo, sin embargo en el artículo 264 de la ley Federal del trabajo se deja de lado esa condición al indicar que para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trajo hubiese sido rescindida o dada por terminada o dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del Sindicato y en la que se otorgue éste.

Existe natural oposición patronal a la constitución de Sindicatos obreros, en ocasiones los actos preliminares llegan a oídos patronales, con lo que se derivan represalias consistentes en despidos, sería muy difícil para los trabajadores constituir

Sindicatos si el número de socios fundadores no pudieran integrarse también con los que fueron objeto de represalias.

El reconocimiento para crear un Sindicato no es necesario que se exprese de manera especial ante un funcionario público, incluso la ley, no exige que se exprese de manera formal, bastará que se haga de manera indudable, también podrá otorgarse verbalmente, por escrito y de cualquier otra forma e incluso de manera tácita.

El objeto posible, es el elemento esencial del negocio jurídico constitutivo, que está expresado en el concepto de Sindicato y consiste de acuerdo a la ley en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde su formación.

La ley matiza en especial dicho objeto al precisar que los Sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro.

La amplitud del concepto, estudio, mejoramiento y defensa permite que el objeto pueda comprender infinidad de actos y, entre ellos, la adquisición de los medios necesarios en ejecución. En este sentido a los Sindicatos se les atribuye la capacidad de adquisición de los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

El objeto del Sindicato, como es el de toda persona jurídica colectiva, debe de expresarse en los Estatutos.

El Estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del Sindicato, y puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva que determina los fines del Sindicato, la relación entre éste y sus miembros y el Sindicato con terceros.

Los Sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos según lo señala el artículo 350 de la ley Federal del Trabajo; al establecerse el concepto de reglamento constituye la norma dirigida especialmente a la organización interna del Sindicato desde un punto de vista de su funcionamiento administrativo.

La función reglamentaria es potestativa, ya que un Sindicato puede operar sin reglamento alguno.

Las mujeres casadas que sean trabajadoras y pertenezcan a un Sindicato, pueden participar en su administración y dirección de un Sindicato.

Su necesidad surgirá en general, de la mayor o menor complejidad de la organización, así, ante la existencia de aparatos complejos de dirección nacerá la conveniencia de organizarlos orgánicamente, como también puede producirse la de crear normas procesales ante la existencia disciplinaria.

Los actos de los sindicatos que no estén de acuerdo con la ley serán nulos y la autoridad que los registre incurrirá en sanción, por lo que los Sindicatos no usarán violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a ingresar ni efectuarán actos delictuosos contra las propiedades y las personas.

Los Sindicatos son corporaciones de orden público que se rigen por el derecho, sus miembros disfrutan los beneficios y deben soportar los perjuicios inherentes a sus actividades. No tienen personalidad legal distinta.

El artículo 360 de la ley Federal del Trabajo nos señala que los Sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. "Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

- II. De Empresa, los formados por trabajadores que presten su servicio en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o más empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sean menor de veinte”.

La misma ley nos señala que los Sindicatos de patronos pueden ser:

- I. “los formados por patronos de una o varias ramas de actividad; y
- II. Nacionales, los formados por patronos en una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”. Artículo 361.

Quedando así los centros patronales indicados en la primera fracción y la Confederación Patronal en la República Mexicana en la segunda.

El registro de un Sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. “En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales”. Artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo.

Quien deberá y podrá resolver para la cancelación de un Sindicato será la Junta Local de Conciliación y Arbitraje si se trata de Sindicatos locales, la Junta competente será la que hubiese hecho el registro respectivo, y la Junta Federal resolverá sobre los casos de cancelación de Sindicatos con competencia federal.

1.4 HUELGA

“Los conflictos de orden económico son los que se originan en la acción compleja de causas económicas que dan lugar a las alteraciones en las industriales, desfavorables o no, refiriéndose a periodos o crisis que se manifiestan de tiempo en tiempo después de épocas de prosperidad dando lugar a la expansión de la industria y su depresión, y como consecuencia de ésta, haya desocupación de los trabajadores”.¹³

La tramitación ante la Junta de Conciliación de esta clase de fenómenos procurarán que las cosas se mantengan en el mismo estado que guardan y se recomendará que no se llegue a la huelga o al paro.

El derecho de huelga, es el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con las demandas de los trabajadores. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable. Cuando los trabajadores llegan a tener poder sindical y posteriormente un poder consolidado para ello el derecho de huelga desaparece.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer su sistema capitalista aburguesado, en donde los patrones son los titulares de los derechos y los obreros de sólo las obligaciones.

Sobre la huelga se han dado muchos conceptos que han variado en el tiempo y el espacio, ya que algunos la consideran como la rebelión de los obreros contra la injusticia, otros que la conciben como Proudhon quien en la filosofía de la miseria comparaba a los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio.

¹³ G. ZUNO, José, Lecciones del Derecho del Trabajo. Ob. cit., pág. 143.

Nuestra ley Federal del Trabajo en su artículo 440 expresa: “huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

En el año de 1931 la misma Ley en su artículo 259 establecía que: “la huelga es la suspensión legal y temporal de un trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”. Este concepto no contenía en su redacción primitiva, el término legal, que le fue adicionado en la ley de 1931; actualmente vuelve a suprimirse dicho término, lo cual no implica que la suspensión del trabajo pueda ser ilegal, ya que deben cumplirse previamente a la suspensión del trabajo, los requisitos exigidos por la ley.

El titular del derecho de huelga no es el Sindicato de trabajadores sino la coalición mayoritaria de trabajadores atendiendo al principio de que quien tiene lo más tiene lo menos, puede una huelga afectar un solo departamento, de una empresa, en teoría podría darse dicho supuesto, el cual consideramos difícil que ocurra en la práctica. Y en tal caso, tendría derecho a recontar todos los trabajadores de la empresa que se vieran afectados con dicha huelga.

En la Ley Federal del trabajo de 1931 en su artículo 262 establecía igualmente que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo y añadía que los actos de violencia o coacción si no constituían un delito cuya pena fuera mayor se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Para que una huelga pueda ser declarada existente se requiere que cumpla con los requisitos de fondo, forma y de mayoría.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar los movimientos de huelga estimando que desde el momento en que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 444 señala: “huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”.

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos es su artículo 123 Fracción XVIII nos dice: “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo”.

La misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Fracción X señala: “los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, podrán, asimismo hacer uso del derecho de huelga, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”.

En su Fracción XVII expresa “las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros”.

Cuando los conflictos adquieren gravedad, pueden originarse un estado de “huelga, que consiste en la acción conjunta de los trabajadores para suspender las actividades de una empresa o de un grupo de empresas para alcanzar alguna de las finalidades que la ley establece que motivan el estado de huelga”.¹⁴

El derecho de huelga fue una de las principales conquistas revolucionarias, su conocimiento cristalizó en la Constitución de 1917, los enemigos de este derecho han sostenido que la suspensión de los trabajos implica un paso de moda en el cumplimiento del contrato de trabajo. Aduciendo que mal puede transformarse en derecho de los

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo, Ob. cit., pág. 143.

trabajadores, el incumplimiento de sus obligaciones contraídas, a romper sus compromisos contractuales, por lo que la huelga resulta un hecho antijurídico.

Esta objeción se ha contestado con el principio de la libertad y del trabajo; ya que si los mexicanos tenemos derecho a trabajar también lo tenemos a no trabajar, en el buen sentido de la palabra, para mejorar prestaciones laborales justa.

1.5 LA NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA.

En nuestro país tiene prestigio la tesis de que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional. Inclusive el legislador así lo ha calificado al afirmar, en la exposición de motivos de la Ley de 1970, que en el Derecho Mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido pro el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

El pretender establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga, implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho. De esta forma resulta claro que no cabe invocar las teorías que estimen que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o inclusive, un delito a que se refiere Cabanellas en uno de sus capítulos de su obra titulada Derechos de los conflictos labores.

Se ha impregnado indebidamente la terminología de la huelga y frecuentemente en forma errónea se encuentra respaldada por criterios de autores que no están de acuerdo con ella.

Si entendemos la huelga como un acto jurídico, esta tesis será consagrada en la propia ley, y es defendida dicha posición por el Profesor Mario De la Cueva quien nos expresa que: “la huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico”.¹⁵

La suspensión de labores no producía, como efectos jurídicos, los buscados por los obreros, éstos, en efecto, pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigente las relaciones individuales de trabajo, en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho eran precisamente, los contrarios, por la voluntad pero dominante era la de los huelguistas y del empresario; es cierto que en ocasiones, por ser mayoría, los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solidaridad obrera que no permitiría la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podrían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como efecto jurídico, en cambio, en nuestro derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores y señalados anteriormente.

Con lo anterior se confirma, para el profesor De la Cueva, por el hecho de que la ley exige que la huelga satisfaga los requisitos de fondo y forma de un acto jurídico. “Todo derecho, puntualiza De la Cueva, está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado, pues la idea de derecho absoluto, al margen del orden jurídico está descartada”.¹⁶

De aquel nace una segunda diferencia con la huelga del pasado; ésta no permite su reglamentación justamente porque es un hecho jurídico que produce como efectos de derecho, las consecuencias opuestas a las buscadas por los autores del hecho; la huelga del pasado es un acto ilícito que engendra responsabilidad y, por tanto, no se podría establecer cuándo era lícito el hecho, ya que el consignarse en la ley la licitud del hecho, se le transformaba, tal como lo hizo nuestra Constitución, es un acto jurídico.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit., pág. 767.

¹⁶ *Ibidem.*, pág. 768.

En las disposiciones de la ley se pone de manifiesto, con mayor claridad, el punto de vista anterior.

Asimismo podemos considerar que la idea básica es que la huelga tiene por objeto las finalidades que se indican en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

El cumplimiento de los requisitos formales, a diferencia de la teoría clásica de los actos jurídicos que le atribuye sólo el valor de presupuesto de validez, se presenta igualmente como elemento esencial en la Fracción III del artículo 451 de la Ley Laboral.

La sanción enérgica de la existencia prevista en los artículos 459 y siguientes, reflejan con mayor rigor la tesis del acto jurídico. Lo infundado de la tesis que considera a la huelga como acto jurídico en su concepción clásica, resulta evidente sólo con analizar los fines de la huelga y el concepto tradicional del acto jurídico.

En el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, cuya redacción es excelente, se dice que la huelga "es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de los trabajadores".

Acto jurídico, en la conocida concepción de Bonnacase es, "en cambio, una manifestación exterior de la voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar, cuyo apoyo en una norma jurídica o en una institución jurídica, en contra o a favor de una o varias personas o un Estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o por el contrario, un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica".¹⁷

La huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio ilícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. Pero la huelga no da origen al contrato colectivo, ni al contrato - ley, estos efectos se producen tal

¹⁷ Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob., cit., pág. 831.

vez, como resultado de la presión de la huelga, pero emergiendo de un acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o de una sentencia colectiva, esto es, la huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores y ésta será válida si persigue apoyar los objetivos marcados en la ley; pero esto requerirá de un acto o negocio jurídico que se perfecciona al margen de la huelga.

Castorena opina que “la huelga es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición, de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sostiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa. Partiendo de la afirmación de que no es, por lo tanto, un acto jurídico afirma que es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo”.¹⁸

El concepto anterior es correcto; la huelga es un derecho y no un acto jurídico tradicional, si se entiende que éste es un medio para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones o derechos. Sin embargo parece insuficiente la calificación en cuanto que no expresa las características de ese derecho. Por otra parte, sostiene que se trata de un derecho individual, por más que requiere ser echo valer por la mayoría de los trabajadores de una empresa.

Manuel Alonso García, plantea que “la huelga supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada; no se trata de un fenómeno de pura alteración de situaciones normales porque exige el cumplimiento de determinadas formalidades, cuya existencia condiciona precisamente su eficacia como acto jurídico y agrega que sólo cuando se llenan todos los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para admitir la consagración legal del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comparten el ejercicio de un determinado derecho”.¹⁹

¹⁸ Idem.

¹⁹ Ibídem., pág. 833.

Con lo anterior este autor nos dice que “la huelga es un acto complejo, que se integra por la consecuencia de las siguientes manifestaciones:

- 1° Un hecho que en principio no tiene mayor significado que el que le confiere su propia naturaleza fáctica, no resulta en la cesación voluntaria.
- 2° Una declaración de que dicho abandono entraña un propósito determinado que es precisamente el de permanecer en huelga.
- 3° El cumplimiento de unos determinados requisitos previos o posteriores a la declaración misma y que implican en todo caso la afirmación de un estado formal y jurídicamente admisible.

La huelga, es la medida que cumple o no con los elementos materiales o formales necesarios, y aun constituyendo un derecho podrá ser:

1. Legítima y legal, cuando concurren los elementos materiales y formales necesarios para definirla como tal.
2. Legítima, pero ilegal cuando faltan los supuestos formales requeridos por el ordenamiento.
3. Ilegítima o ilegal, cuando faltan los supuesto materiales y formales.
4. Ilegítima, pero legal, suponiendo que formalmente la huelga se hubiese planteado con arreglo a las prescripciones legales, pero estuviere viciada en su interna significación, adoleciendo de la ausencia o supuestos materiales que la definen.

Al hacer la clasificación de los actos jurídicos laborales dichos en sentido estricto, que no manifestaciones de voluntad dirigidas a la producción de efectos materiales, a los que la ley atribuye consecuencias jurídicas. Por lo que mencionamos a la huelga.

En realidad la huelga debe distinguirse como derecho de su ejercicio. El Derecho de Huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto,

dirigido a la producción de efectos materiales; la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediato; presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.

La necesidad que tiene el Estado de encauzar las fuerzas sociales a efecto de impedir que al tener en su perjuicio el orden, lo ha llevado a convertir a la huelga en un acto complejo; como lo señala el profesor Alonso García en estos términos que “el hecho social de la huelga exija la observancia de requisitos legales. Por ello es correcto afirmar que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es, un derecho condicionado”.²⁰

En cuanto a su titular, el Derecho de huelga no es un derecho individual de los trabajadores, es un derecho de la clase trabajadora. Ello significa que su ejercicio no puede atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo. No altera esta característica el hecho de que se requiera el acuerdo favorable de la mayoría ya que en última instancia de conformidad con la reglamentación legal mexicana, este acuerdo es confirmatorio, pero no presupuesto indeclinable para su ejercicio. Dicho de otra manera; la huelga, en cuanto conducta, es legítima, independientemente del apoyo mayoritario, ya que no incurre en responsabilidad del Sindicato o la coalición minoritaria que la lleve a cabo.

Considerando la tesis que ve en la huelga la realización de un acto jurídico entendido de una manera clásica, la ley utiliza una terminología cuyo sentido vale la pena precisar.

Huelga legalmente existente. Es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de la ley Federal del trabajo.

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

²⁰ *Ibidem.*, pág. 835.

- 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 patrono la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato – ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato – ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis”.

1.5.1. HUELGA ILICITA.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Fracción XVIII último párrafo “las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciten actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno”; este último caso normalmente no se da en la práctica, ya que la situación prevista es por su propia naturaleza excepcional, y por lo tanto carece de verdadero interés jurídico; aunque no por ello se advierta el interés del Estado de proteger sus intereses en caso de una conflagración.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 445 expresa: “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.

Resulta en la práctica difícil el que se pueda declarar ilícita una huelga por la dificultad que entraña el acreditar que fueron precisamente la mitad más uno de los trabajadores huelguistas lo que realizaron los actos violentos, aunque no se descarta la posibilidad de probarlos.

Debe hacerse notar que la declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa, sino en relación con el número de personas que intervienen en los actos violentos, lo cual es equivocado ya que un acto es ilícito o por su propia naturaleza o por el número de personas que intervengan en el mismo.

La Fracción I del artículo antes señalado no precisa en contra de qué personas deben realizarse los actos violentos ni se refiere a las propiedades del patrón, a pesar de que así debe entenderse.

“Exige que los actos violentos sean ejercitados por la mayoría para que la huelga pueda ser declarada ilícita, ya que dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores, no dan origen a la declaración de ilicitud”.²¹

Dicha idea tuvo su antecedente en el Diario de los Debates del Constituyente de 1917, cuando el Diputado Jara adujo que se establece solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se pueda declarar la huelga ilícita, por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto, incluyendo cinco o diez agitadores, por lo que la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría.

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Jus. México, 1976, pág. 175.

No falta razón a la argumentación anterior y creemos que el establecerse como condición el que la violencia sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas, para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace negatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica es imposible física y jurídicamente que se acredite exactamente que la mitad más uno de los huelguistas fueron los que realizaron los actos violentos “máxime que ni la fe de un Notario Público sería suficiente para acreditar tal extremo pues en materia laboral los Notarios carecen de fé pública, siendo considerados únicamente como testigos de calidad”.²²

En esos casos se contravierte el principio de Derecho Penal que establece que a mayor daño, mayor pena ya que puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un Sindicato de veinte obreros llegaran a asesinar durante la huelga al patrón, éstas no serían ilícitas y por el contrario si once trabajadores de dicho Sindicato llegaran a producir al patrón lesiones de mínima importancia al movimiento tendría que ser considerado como ilícito.

El artículo 934 de la ley Federal del Trabajo señala; “si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas”.

Una huelga inexistente nunca podrá ser existente, pero sí puede ser lícita si reunió requisitos de fondo y le faltaron los de forma o mayoría; también podrá ser lícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

Una huelga lícita puede ser existente o inexistente según se cumplan o no los requisitos de forma o mayoría, y también puede ser ilícita como se señaló con anterioridad.

²² *Ibidem.*, pág. 176.

Basándose en los conceptos anteriores consideramos, que todas estas afirmaciones sirven únicamente para crear más confusión concretamente se sugiere que en vez de esas terminologías se pudieran señalar como huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables.

La declaración de improcedencia de la huelga puede ser solicitada por toda persona que se viera afectada por la misma, o declarada de oficio si la junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de ley: si no se solicita la declaración de improcedencia de la huelga en un plazo de setenta y dos horas, la huelga será considerada como procedente, para todos sus efectos legales.

En dicha solicitud de improcedencia deberán ofrecerse las pruebas pertinentes las que deberán desahogarse en una sola audiencia.

1.5.2 HUELGA JUSTIFICADA.

“La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón”. Según lo señala el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo.

Este término de huelga justificada es nuevo en nuestra legislación laboral. La declaración de imputabilidad de una huelga implica entrar al estudio de fondo de la misma.

El artículo 447 de la Ley Laboral señala: “la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”.

La misma ley en su artículo 448 señala: “el ejercicio del Derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta”.

El artículo 449 de la Ley Laboral señala: “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”.

Todo Sindicato que se encuentre afectado por un conflicto de orden económico podrá emplazar a huelga a la empresa que lo hubiera planteado para suspender su tramitación, lo cual puede perjudicar incluso a los mismos trabajadores. Este artículo hace inaplicables todas las disposiciones relativas a los conflictos de orden económico, por lo cual se considera debería abrogarse además se repite íntegramente e innecesariamente en el artículo 902 de la Ley Laboral vigente, haciendo inaplicable el título de procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica contenida en los artículos 900 al 919 de la citada ley.

Una huelga pudiera ser no justificada por razón de que es imposible acceder a las peticiones de los trabajadores.

1.5.3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En el Derecho del Trabajo, la institución del contrato colectivo es el más importante de todos. En las demás ramas del Derecho no se podría encontrar explicación alguna a los problemas que presenta, por lo que resulta una verdadera fuente del derecho común que constantemente lo modifica y transforma.

“Especialistas del Derecho del Trabajo, desde antes de la aparición de la ley Federal del Trabajo, sostuvieron que la naturaleza del contrato colectivo en nuestro país, era muy distinta de la de Europa y Estados Unidos y de otros países”.²³

²³ G. ZUNO, José, Lecciones de Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 91.

Una definición breve y categórica nos dice que “el contrato colectivo de trabajo, es un as de los contratos individuales de una misma empresa. El contenido de los diferentes contratos individuales forma la suma del colectivo y le da vigor, en virtud de la representación sindical frente a la clase patronal”.²⁴

La suma de las obligaciones individuales las contrae el Sindicato; por lo que adquiere la facultad de examinar a los sindicalizados para que ocupen los puestos, y puedan servir con eficiencia. La rescisión del contrato tiene que ser común acuerdo del patrón y del Sindicato o por resolución de la autoridad laboral. Con esto resulta que el Estado es en cierto modo parte en dicho contrato, ya que debe vigilar que no se incluyan en él condiciones de trabajo contrarias al orden público y tampoco a la orientación económica y social del Estado. Ya que el contrato colectivo tiende a generalizarse en grandes zonas industriales.

La finalidad del contrato colectivo, a pesar de su aspecto formal tan complicado, es la de simple y sencillamente de convenir las condiciones de trabajo de cada uno de los miembros del Sindicato. Las cuales se encuentran perfectamente limitadas y garantizadas en la ley. La constante tendencia del contrato colectivo, es la de mejorar esas condiciones. En este sentido, el contrato colectivo viene a resultar un gran auxiliar de la ley y de los reglamentos.

“El contrato colectivo también especifica la forma en que las relaciones del Sindicato y del patrón deben llevarse y fija el número de representantes y delegados que en cada caso llevarán poder de la colectividad para la resolución de los distintos asuntos laborales”.²⁵

Se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo de trabajo por el de convención colectiva de trabajo, llegándose la conclusión de que era preferible

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Segunda Edición, Porrúa, México 1972, pág. 217.

²⁵ *Ibidem.*, pág. 92.

conservar la primera denominación por estas generalizada con nuestra ley Laboral, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; considerándose además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución.

El contrato colectivo de trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la ley Laboral vigente, se conserva en sus aspectos fundamentales; constituyendo una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del Derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, y debe ser considerado como fuente de Derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 expresa: “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”.

De la definición anterior se deduce que el Sindicato de trabajadores es parte fundamental y necesaria para la celebración del contrato colectivo de trabajo. Por otra parte las coaliciones obreras carecen de derecho para exigir la firma de dichos contratos, y si lo hacen dicha petición deberá ser desechada. Tampoco los trabajadores individualmente considerados pueden solicitar la firma de dichos contratos.

El artículo 387 de la Ley Laboral expresa: “el patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de huelga consignado en el artículo 450”.

En teoría, los contratos colectivos de trabajo pueden nacer a la vida jurídica por dos vías; la ordinaria y la de huelga. Por la vía ordinaria cuando los Sindicatos que exigen la firma del contrato carecen de mayoría; por medio de la huelga cuando representan a la mayoría, es decir, a la mitad más uno de los trabajadores de la empresa. En la práctica los Sindicatos siempre solicitan la firma del contrato por la vía de huelga.

Si en una empresa existe un contrato colectivo de trabajadores firmando por un Sindicato de empresa o de industria, los Sindicatos gremiales podrán exigir la firma de otro contrato en representación de sus propios trabajadores, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del Sindicato de empresa o de industria. Tal situación la regula el artículo 388 de la ley de la materia: “si dentro de la misma empresa existen varios Sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren Sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren Sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los Sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada Sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren Sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del Sindicato de empresa o de industria”.

Por lo establecido en el artículo anterior se puede deducir que en una empresa podrán existir varios contratos colectivos de trabajo.

Es condición primordial que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Deberá hacerse por triplicado para entregar un ejemplar a cada una de las partes y otro tanto a la Junta de Conciliación y Arbitraje y si es el caso será a la Junta Federal.

El contrato surtirá efectos legales desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiese convenido otra fecha distinta. Los preceptos anteriores los regula el artículo 390 de la ley Federal del Trabajo.

La Ley Laboral en su artículo 391 señala: “el contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombre y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimiento que corresponda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

El contenido del artículo anterior es lo que constituye el elemento normativo del contrato colectivo, es decir la esencia del mismo.

El contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento, siendo regulada ésta por el artículo 394 de la ley Laboral.

El artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo señala: “en la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo Sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE HUELGA

2.1. MUNDIALES.

La primera prohibición radical dada por la Organización Internacional del Trabajo de la edad contemporánea de la coalición, la sindicación y la huelga, se dio en la célebre ley Chapellier en 1791, a la que se le ha denominado la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora y que fue completada en el año de 1810, con el Código Penal de Francia.

A. 1. DERECHO FRANCES

Al concluir la Segunda Guerra Mundial, la Asamblea Constituyente expidió el 27 de octubre de 1946, la constitución de la que sería la cuarta República de aquella nación y mencionaba, el pueblo reafirma solemnemente los derechos y libertades del hombre y del ciudadano consagrado en la Declaración de 1789, y los principios fundamentales reconocidos por las leyes de la República. Y proclama además como particularmente necesario a nuestro tiempo, los principios políticos, económicos y sociales; el Derecho de huelga se ejercerá en el marco de las leyes que lo reglamentan; doce años después el 4 de octubre de 1958, la constitución de la V República, ratificó el preámbulo de 1946.

“El pueblo francés proclama su devoción a los derechos del hombre y del ciudadano y a los principios de la soberanía nacional, como lo definieron en la Declaración de 1789, completado por el preámbulo de 1946”.²⁷

Los industriales ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y obtuvieron que el Parlamento dictara las Leyes de 1789 y 1799, según las cuales toda unión encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión.

A. 2 DERECHO INGLES.

En el liberalismo inglés existió la era de la tolerancia que ha procurado siempre ser consecuente consigo misma, si bien debe decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga; cien años después la organización Internacional del Trabajo explicó la contradicción existente entre el pensamiento liberal y la legislación represiva de Inglaterra, que condujo a la Ley de 1824, propuesta por el Parlamento Francés.

En la era de la reglamentación legal de las instituciones se caracterizó porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo en su legislación ordinaria, así las asociaciones sindicales de trabajadores y patrones y las convenciones colectivas, se dio una triburcación en los años finales, ya que varios pueblos como Inglaterra y los Estados Unidos, prefirieron mantener la libertad plena, con el solo fundamento de los derechos naturales del hombre.

Con lo anterior se revela que ninguna de las Naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del Derecho de huelga, con lo cual, la era de la tolerancia conserva su vigencia en ese aspecto de la lucha social, y con la salvedad de los

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, actualizado por urbano Farías, Porrúa, México 1993, T. II, pág. 294.

sistemas fascistas y totalitarios y de los genuinos castrenses. Con lo que resulta, que el principio de la huelga libre no reglamentada ha conservado su vida hasta nuestros días, no obstante su reconocimiento en diversas Constituciones de la Segunda Posguerra.

A. 3 DERECHO ALEMÁN.

“Alemania, nunca ha asegurado constitucionalmente el ejercicio del Derecho de huelga, a diferencia de Francia que lo hizo en la constitución de octubre de 1946, para la IV República, dicho aseguramiento fue ratificado en la constitución Degaulista del 4 de octubre de 1958, y de Italia pueblo que incluyó en su artículo 40 de la Constitución Republicana de diciembre de 1947. Mientras que Francia ha emitido algunas disposiciones para regular su ejercicio, los Sindicatos italianos se han opuesto sistemáticamente a cualquier reglamentación”.²⁸

“En el Derecho Alemán; la Constitución de Weimar de agosto de 1919, fue expresión del pensamiento social demócrata que venía del siglo XIX, lanzó la primera declaración europea de Derechos Sociales cuya fuerza se hizo sentir sobre el constitucionalismo de la posguerra de un buen número de los pueblos de Europa; pero no contenían ninguna disposición sobre la huelga”.²⁹

La misma situación se presentó en la ley fundamental de Bonn, del mes de mayo de 1949, los maestros alemanes de una edición de 1955, escribieron que no existe ninguna reglamentación jurídica especial de la lucha social, no obstante, algunas disposiciones del orden jurídico se refieren a ella.

En Alemania y como resultado de la gran huelga de mineros de 1889, trajo como consecuencia la renuncia de Bismark, la cual fue aceptada por el Kaiser Guillermo II, para cimentar de una manera absoluta el bienestar del pueblo trabajador alemán.

²⁸ *Ibidem.*, pág. 572.

²⁹ *Idem.*

A. 4 SISTEMAS COMUNISTAS.

El Manifiesto Comunista, fue sin duda el documento más valioso de la historia público social de la edad contemporánea, si nos referimos al Manifiesto Comunista en los que no solo reconocieron los autores a las huelgas como medios de lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, sino que, por encima de algunos resultados transitorios y ante la visión de la sociedad socialista del futuro, marcaron lo que tantas veces se ha llamado la finalidad mediata del movimiento obrero.

Se afirma que en los países socialistas no existe el derecho de huelga. Siendo esto falso, ya que en una entrevista que el periodista norteamericano Edgar Snow, hizo a M. Li, Vicepresidente de la Federación de Sindicatos Panchinos éste afirmó que el Derecho de huelga está garantizado por la ley y hay huelgas ocasionales y de importancia local. Pero en China los conflictos de los trabajadores son contradicciones en el seno del pueblo y no lucha de clases. Una huelga de clases es inconcebible, no puede haber huelgas para reclamar un alza de salario si los obreros han recibido una educación adecuada, comprenden que los salarios se apoyan en normas equitativas de dirección establecidas por el Estado que no persigue beneficios para sí, sino que actúa para todo el pueblo.

En Yugoslavia la existencia de las huelgas constituye un hecho incontrovertible, ya que las huelgas no serían sino suspensiones del trabajo provocadas por el comportamiento de ciertos dirigentes de empresa que tercamente mantienen posiciones erróneas en contra de la voluntad de los trabajadores. Los miembros del partido deben actuar entonces y explicar las cosas siendo la suspensión del trabajo un absurdo en un país socialista”.³⁰

“En los países socialistas, es obvio que no se dan las razones que llevan a los trabajadores a intentar el ejercicio del Derecho de huelga, en la medida en que no existen propiedad privada de los medios de producción y que las decisiones económicas se

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, porrúa, México 1981, pág. 822.

toman considerando el interés conjunto de todo el país y no el de determinados sujetos, dueños de empresas, como en el capitalismo. La huelga de todas maneras podrá producirse, de hecho encerrará una protesta por un estado de cosas inconvenientes, pero carecerá de la finalidad propia que la huelga tiene dentro del capitalismo. Y la mejor prueba de ello es el caso polaco³¹.

En Francia estallaba la Revolución de 1848, importante desde el punto de vista social que la de 1789, en ese año precisamente apareció el famoso Manifiesto Comunista, síntesis muy expresiva del álgido estado a que llegó la lucha entre el capital y el trabajo por aquellos días, y que contienen íntegramente la tesis más radical del socialismo científico. El proletariado instituido por este documento con la experiencia de sus fracasos en Inglaterra y en Francia pudo organizarse de mejor manera; mas con la elevación de Luis Bonaparte a la presidencia, todas las conquistas obreras quedaron suprimidas y prohibida la asociación profesional.

Cuando el mismo Luis Napoleón se convirtió en Emperador de Francia, el Derecho del trabajo recibió un nuevo aliento, como un intento para contrarrestar el poderío de la burguesía liberal y para modificar la política republicana pretendiendo sostener su gobierno imperial con un Partido Popular. Por esas razones el 25 de mayo de 1864, el Emperador reconoció el Derecho de huelga.

Tradicionalmente el Derecho de huelga era la garantía de un Estado democrático, y con los sucesos de Polonia, el Estado comunista aceptó también dicho Derecho el cual se espera se reconozca en la práctica.

Los acontecimientos vividos por los trabajadores portuarios y cargadores del corredor del Báltico y de Polonia, han cambiado ostensiblemente la estructura sindical marxista leninista, ya que a partir de ellos el Estado polaco autorizó un derecho de huelga que aunque limitado, repercutirá en los demás países de la cortina de hierro, muy particularmente en Checoslovaquia, en donde se espera un movimiento similar.

³¹ *Ibidem...*, pág. 823.

Sin embargo se teme que el Estado polaco haya autorizado el Derecho de huelga y el Derecho de libertad sindical sólo para salir de este problema, para negar su aplicabilidad posteriormente. Sin embargo, el hecho ocurrido es de vital importancia.

A. 5. SISTEMA JAPONES

Las huelgas en Japón son conocidas como las bandas rojas; ya que los trabajadores portan en la cabeza un listón de color rojo cuando se encuentran en huelga.

Los japoneses al estar en huelga demuestran su inconformidad a la empresa sin dejar de laborar y al hacerlo continúan cobrando su salario y evitan que la empresa pierda la producción y con ello obligan al patrón a negociar sus quejas.

Cuando se encuentran en huelga entran quince minutos antes de su entrada normal, agrupándose en el patio de la empresa, entonando canciones, manifestando que la empresa no ha actuado correctamente hacia los trabajadores.

Encontrándose en huelga los trabajadores laboran con mas intensidad y esmero para demostrar su descontento y obligar a la empresa a llegar a un arreglo y satisfacer sus reclamos.

Lo anterior refleja porqué este país va a la vanguardia del mundo en productividad.

2.2. NACIONALES.

En los orígenes del Derecho del Trabajo los actores represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos, no en contra de las relaciones individuales de trabajo nacidas de un contrato civil, cuyas condiciones podrían ser de acuerdo con la doctrina, estipuladas por dos contratantes igualmente libres, sino en contra de cualquier

intento de los trabajadores para coaligarse y asociarse, y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como un método para obligar a los dueños de los talleres y fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de los servicios, más favorable para la totalidad de los trabajadores y en sí de la clase trabajadora.

“Costo tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran que la declaración de derechos sociales, había cambiado la ruta de la historia y las metas del Derecho del Trabajo”.³² Fue un auténtico estatuto de la clase trabajadora, en cuya manifestación mas alta era el tránsito de la huelga, hecho ilícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, a la huelga como un derecho Constitucional y legalmente protegido. Un hecho inusitado nacido de la primera Revolución Social de la historia, y en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América mencionaba si quiera el nombre de huelga.

“En la historia no existe ningún debate sobre la esencia de los derechos sociales del trabajo que pueda rivalizar en belleza y amor por la justicia con el torneo oratorio de diciembre de 1916; en esa fecha se presentó el proyecto del artículo 5º por la Comisión de la Asamblea, integrada por varios Diputados como: Aguilar, Vega Sánchez, Jara, Victoria, Tépal, Mayorga y Martínez, entre otros, mismos que propusieron una moción suspensiva, para que la Comisión pudiera estudiar observaciones que había y en las que se encontraba un párrafo final; se establece el Derecho de Huelga y a las indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales”.³³

“Macías, quien fuera jurista y posteriormente Rectos de la Universidad Nacional, fue enviado por Venustiano Carranza a la Asamblea, para orientar el debate y en un discurso improvisado hizo varias referencias a la huelga y en Proyecto de ley del Trabajo preparada por Macías, reconoce como derecho social económico la huelga.”³⁴

³² *Ibidem...*, pág. 571.

³³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, ob., cit., pág. 575.

³⁴ *Idem*.

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, en algunos casos es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa y uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible de los trabajadores cuando los patronos no accedan a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente y declararse en huelga, y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejerciten sin violencia.

El Derecho de huelga no fue un producto de meditaciones teóricas, ni tuvo su origen en doctrinas mas o menos elaboradas. Fue como todo el Derecho del trabajo, una manifestación de la tragedia de los hombres que sufrían la injusticia de los salarios de hambre y que sabían que solamente su acción y la de sus organizadores sindicales podrían alcanzar condiciones decorosas y humanas para la prestación de los servicios.

“Con la declaración de los derechos sociales de 1917, una revolución triunfante sobre la dictadura, el feudalismo de los hacendados poseedores de la tierra, que en gran parte habían arrebatado a las poblaciones indígenas, y de la incipiente industria que había negado la existencia de los valores del trabajo en los conflictos de Cananea y Río Blanco, no necesito ni de las doctrinas y de las teorías para considerar a la huelga como el guardián de los nuevos derechos sociales de los trabajadores”.³⁵

La Revolución de 1910 y las conquistas obreras van íntimamente ligadas a la historia de México. En 1890 se registraron algunos asesinatos en Papantla, Veracruz con el pretexto de que los campesinos habían agredido a un grupo de agricultores. En 1906 en Cananea, Sonora; los obreros habían sido atacados a tiros cuando se declararon en huelga pidiendo mejores salarios. Los dirigentes sobrevivientes fueron enviados a San Juan de Ulúan en el Estado de Veracruz. En 1907 los obreros de Nogales, Sonora; Santa Rosa y Río Blanco en el Estado de Veracruz, fueron asesinados cuando luchaban por obtener

³⁵ *Ibidem.*, pág. 585.

mejores salarios y más justas jornadas de trabajo. Estos hechos precipitaron la Revolución de 1910.

La conmemoración del Día del Trabajo, si bien se solidariza con el movimiento obrero mundial, recuerda principalmente las luchas de los obreros mexicanos y en un homenaje a los caídos en la lucha.

En su evolución histórica, el trabajo ha recorrido tres etapas perfectamente definidas: a). La esclavitud, en la que el trabajador perdía su libertad y quedaba al arbitrio de otro hombre para el que trabajaba sin recibir compensación o retribución alguna; b). La servidumbre tan común en la Edad Media en que el siervo era ya un avance hacia una mejor condición que la del esclavo, aunque no muy envidiable ciertamente y; c). La etapa moderna del trabajador asalariado, forma en que el trabajador recibe una retribución por su trabajo; cambia su trabajo por dinero y prestaciones. Este avance tuvo, sin embargo, una consecuencia social muy grave; dividió a los hombres en dos grupos, capitalistas, que compraban el trabajo y los trabajadores, que lo vendían, es decir, el capital y el trabajo.

El capital estaba ya organizado, el obrero no, surgieron conflictos graves. Fue necesario para el trabajador luchar, pactar, legislar, organizarse. La industrialización favoreció las luchas del trabajador ya que necesitaba de él. El movimiento obrero se convirtió a la vez en una lucha de clases, fue un movimiento político y un anhelo espiritual. Al obtener resultados tangibles, el movimiento obrero exigió del capital mejores prestaciones y más justas retribuciones y jornadas; pero al mismo tiempo el obrero hubo de capacitarse mejor, aprendiendo nuevas técnicas que hicieran de él un obrero capacitado, y en consecuencia, más solicitado y mejor retribuido.

La institución del Día Primero de Mayo como Día del Trabajo es la conmemoración de las luchas, de los sacrificios, de los esfuerzos de los trabajadores para obtener mejores niveles de vida, por lo que la conmemoración de este día es un homenaje a los trabajadores de todos los tiempos, de todas las razas, de todas las nacionalidades. A los trabajadores de las ciudades, que son factores del progreso industrial y, a los

trabajadores del campo, que alimentan al mundo, aún cuando éste parece no comprender el tremendo esfuerzo que ello significa.

El Derecho de huelga, es un Derecho social anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador de manera que el patrón, en tanto que el depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva de los trabajadores ante la injusticia, ello ocurre en alguna medida, en Río Blanco en el año de 1907, cuando los trabajadores espontáneamente se niegan a volver al trabajo. En otra etapa de mayor conciencia política la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación.

“Con la consolidación en el poder de Venustiano Carranza, fue en cambio un año difícil para los trabajadores. Estos recibían su salario en papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista, con lo que tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro. Un ligero aumento en los salarios fue conseguido, en el mes de marzo como consecuencia de una huelga de los electricistas, los tranviarios y otros gremios”.³⁶

Esta mejoría se dividió pocos días después como resultado de la permanente devaluación de la moneda. Solo podía poner remedio a esta situación si se pagara a los obreros en monedas de oro o con su equivalente en papel infalsificable y los obreros así lo solicitaban.

Siendo la situación insostenible la Federación de Sindicatos obreros del Distrito Federal, resolvió declarar una huelga general por sorpresa, el día 31 de julio de 1916, de inmediato se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches y carretes, panadería, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo, Décima Edición Porrúa, T.I., pág. 16, México, 1981.

Prácticamente la lucha obrera se inició el día 7 de enero de 1907, cuando los obreros de Río Blanco fueron acibillados después de incendiar la tienda de raya.

Tiempo después principian a aparecer organizaciones obreras como la Confederación Tipográfica de México, antecedente inmediato de la Confederación Nacional de Artes Gráficas actual.

En el año de 1912 se establece la Casa del Obrero Mundial, al mismo tiempo que Juan Sarabia y Antonio Villarreal lucharon por establecer la Confederación Nacional de Trabajadores. Por otra parte se fundaron la Unión Minera Mexicana del norte de la República, la Confederación del trabajo en Torreón, el Gremio Unido de Alijadores de Tampico.

2.3. LA LEGISLACION JURIDICA LABORAL MEXICANA.

Alberto Treba Urbina, nos recuerda que en el artículo 925 del Código penal de 1871 sancionaba las huelgas y las convertía en delito al disponer lo siguiente; “se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco o quinientos pesos, o sola una 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 industrial del trabajo”.³⁷

La anterior definición entraña una prohibición implícita de las coaliciones o huelgas.

Para el profesor Mario De la Cueva “el precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino ciertos actos violentos que podían acompañarlas, considerando en que el artículo 9º de la Constitución de 1857, protegía las libertades de reunión y asociación y en

³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Botas México, 1950, pág. 345.

que, a su amparo pudo vivir la asociación profesional y ser ejercido el Derecho de huelga".³⁸

Nos parece más conveniente la definición del profesor Alberto Truba Urbina, quien recordando que la huelga es la suspensión colectiva de labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo. Comparándola a la intimidación, sancionada por el Código Civil de 1884 afirmado, tal vez con cierta impropiedad jurídica, que esta norma, en consecuencia con el artículo 925 del Código penal de 1871, hacía imposible jurídicamente el empleo de la huelga, aunque en la práctica se llevara a cabo.

Venustiano Carranza emitió una convocatoria el primero de agosto de 1916, pocos meses después, el constituyente de Querétaro aprobaría el texto del artículo 123 Constitucional, señalando en su Fracción XVII que las leyes reconocerían como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

En la Fracción XVIII se dispondría lo siguiente: "las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta Fracción, por ser asimilados al ejército nacional".

³⁸ *Ibidem.*, pág. 823.

La Fracción XVIII en su última parte relativa a los obreros de los establecimientos fabriles militares fue después suprimida. Mediante reformas iniciadas por Lázaro Cárdenas misma que fue publicada el día 31 de diciembre de 1938.

“Con la promulgación del artículo 123 Constitucional la huelga alcanzó su reconocimiento definitivo. Sería consignada la Ley del Trabajo de Veracruz el 14 de enero de 1918, en su artículo 94 y en los de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Zacatecas, Durango, Aguascalientes. La de Querétaro reproduciría el texto Constitucional y lo mismo se hizo en los proyectos de la ley del Trabajo para el Distrito Federal y territorios federales de 1918 y 1925”.³⁹

El proyecto de Código, Portes Gil reprodujo con variantes el proyecto de la ley de Tamaulipas y de igual forma tuvo el proyecto de la Secretaría de Industria, la ley de 1931, fue promulgada en lo conducente en su artículo 200 conforme a este último proyecto. La huelga, tal como lo concibe las Fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, constituye un derecho social cuya ilicitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de trabajo con los del capital.

Esta finalidad de la huelga aparece repetida en la Fracción I del artículo 450 de la ley Federal del trabajo, “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; además en este precepto, se consignan otros objetos específicos”.⁴⁰ No debemos olvidar que se debe tomar en consideración que el contrato colectivo del trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes. La naturaleza colectiva de este objeto de huelga resulta indiscutible. Los trabajadores, por sí mismos no pueden celebrar contratos colectivos de

³⁹ Ibidem., pág. 825.

⁴⁰ Ibidem. pág. 837.

trabajo ni contrato – ley. Requieren de la existencia de un Sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración.

A la celebración del contrato colectivo de trabajo, como objeto de huelga se refieren dos Fracciones del artículo 450 de la ley Federal del Trabajo: “II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del Título Séptimo; Fracción 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”.

2.4. LA LEGISLACION DE VENUSTIANO CARRANZA.

Venustiano Carranza pronunció un discurso en la Ciudad de Hermosillo, Sonora, el día 24 de septiembre de 1913, mismo que posteriormente fue aprobado por el Constituyente de 1917 y que se tomara en consideración para la Constitución de ese mismo año; en dicho Decreto manifestó que terminada la lucha armada a que convoca el plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; y queramos o no y aunque se opongan las fuerzas correspondientes las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no solo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad, agregando además que;

En la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional.

En el año de 1914, el día 12 de diciembre, Venustiano Carranza, da el derecho de adiciones y reformas del plan de Guadalupe en el que ofrece, las leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a

los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; esta legislación sirvió para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; asimismo la revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio.

En esos tiempos Venustiano Carranza, promueve la ley de relaciones familiares, estableciendo la igualdad del hombre y la mujer, introduciendo el divorcio; asimismo, en la ley del 6 de enero de 1915 de Luis Cabrera, misma que sirvió de base al artículo 27 Constitucional.

El 14 de septiembre de 1916 Venustiano Carranza, convocó al pueblo para que eligiera Representantes a una Asamblea Constituyente, para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución. En la exposición de motivos de dicha convocatoria se menciona: si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, como lo expresa el artículo 39 de la constitución, ejercitar el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

Venustiano Carranza con fecha 1° de agosto de 1916 mediante Decreto dio a conocer los siguientes artículos:

“ARTICULO PRIMERO.- Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1862.

PRIMERO.- A todos los que inciten a la suspensión del trabajo o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta, o aprueben a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

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

TERCERO.- A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestarán los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo”.⁴¹

“En el punto segundo, de los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la ley de 25 de enero de 1862 y se perseguirán, y averiguarán y castigarán en los términos y cono los procedimientos que señala el Decreto número 14, de fecha 12 de diciembre de 1913”.⁴²

La anterior fue una medida de fuerza en contra de un hecho concreto; la huelga del día 31 de julio de 1916 decretada en el Distrito Federal.

Antes del año de 1917 existieron otras leyes promulgadas en algunos Estados de la República; en el Estado de México el Gobernador José Vicente Villada, dictó una ley el día 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

⁴¹ Idem.

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 839.

En el Estado de nuevo León el 9 de noviembre de 1906 se dictó otra ley sobre la misma materia, definiendo el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, definiéndolo como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasiones de él, fijando indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe hasta de dos años de salario.

La reducción de la jornada de trabajo a ocho horas se decretó en el Estado de Aguascalientes y se implantó el descanso semanal prohibiendo la reducción de salarios, ocurriendo esto el 23 de agosto de 1914.

En San Luis Potosí, el día 15 de septiembre de 1914, se dictó un Decreto, el cual fijó los salarios mínimos. Sucediendo lo mismo en el Estado de Tabasco, además de que redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas que tenían pendientes los campesinos.

En la Ciudad de Jalisco, el gobernador Manuel M. Dieguez, expidió también un Decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1917, Aguirre Berlanga, publicó un Decreto al cual se le ha llamado Primera Ley del trabajo de la revolución Constitucionalista, la cual fue sustituida y superada por el Decreto del 28 de diciembre de 1915, misma que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, salario a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de la Juntas de conciliación y Arbitraje.

En la Ciudad de Veracruz el día 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero, implantó el descanso semanal, y el día 19 del mismo año, fue expedida la ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo.

2.4.1. LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123.

En el año de 1906 fue publicado el Manifiesto y programa del Partido Liberal, el cual fue presidido por Ricardo Flores Magón, en el que se analizó la situación de nuestro país, en esta época y debido a las condiciones de los obreros y campesinos propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Conteniendo además, algunos principios e instituciones que fueron consagradas en al declaración de los derechos sociales de la Constitución de 1917.

“La mayoría de los trabajadores mexicanos en todas las empresas deberían tener igualdad de salarios para los nacionales y los extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; descanso semanal obligatorio, jornada máxima de ocho horas; reglamentación del trabajo a destajo; fijación de salarios mínimos; pago de salarios en efectivo; prohibición de descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio, higiene y seguridad en las fábricas y talleres; indemnización en accidentes de trabajo, habitaciones y clínicas para los trabajadores”.⁴³

En el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el primer jefe fue decepcionante.

La Fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia del trabajo.

Dicho proyecto agregó al artículo 5° un párrafo, limitado a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

⁴³ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit., pág. 59.

En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma el artículo 5° en normas concretas a favor de los trabajadores.

“La Comisión Dictaminadora del Proyecto del artículo 5°. Incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres, niños y el descanso hebdomadario”.⁴⁴

En contra de este dictamen se inscribieron catorce oradores, en la tribuna Don Fernando Lizarde, dijo principalmente, que la frase la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas.

“Heriberto Jara, Diputado Veracruzano, propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la constitución, ya que los tratadistas y los jurisconsultos en materia de legislación, probablemente encuentre hasta ridícula esta proposición, cómo se iba a consignar en una constitución la jornada máxima de trabajo y cómo se iba a señalar ahí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día, esto parecería imposible, porque consideran que pertenecen a la reglamentación de las leyes, pero precisamente, esta tendencia en teoría, es la que ha hecho que nuestra Constitución tan amplia y buena haya resultado un éxito”.⁴⁵

A partir de la promulgación de la Constitución de 1917 en un periódico llamado “El Socialista”, apareció un comentario que decía, antes de la Constitución, los trabajadores no tenían derechos políticos, hoy ya los tienen, el de votar, aunque generalmente vota el capataz por todos.

En esos tiempos, otros Gobernadores promovieron disposiciones benéficas y dictaron otras relativas a la libertad del trabajador, el pago de los salarios en moneda y fuera de las tiendas de raya; en Puebla, Coahuila, Tamaulipas, Baja California,

⁴⁴ *Ibidem.* pág. 62.

⁴⁵ *Ibidem.*, pág. 63.

Chihuahua, Veracruz, también lo hicieron; sin embargo la malísima situación del pueblo hizo que se generalizaran el bandolerismo en todo el territorio, pues las gavillas se formaban con los peones, fugitivos de las haciendas y con los desocupados hambrientos.

“Lo anterior sirvió de base fundamental para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes del trabajo, para que de ese modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos, el Derecho del Trabajo debían identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores”.⁴⁶

Las Leyes del Trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

En la misma forma la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, y previno a los constituyentes a no tener temor a que este artículo fuera benéfico a la sociedad.

José Natividad Macías, apoyó la idea de consagrar un título de la constitución a la materia laboral, presentando un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del Derecho del Trabajo.

Se formó una comisión por José natividad Macías, pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, efectuando un proyecto nuevo del título sobre el trabajo, mismo que fue elaborado tomando como base el proyecto de José natividad Macías; después de varias discusiones con diversos grupos de Diputados, se tuvo el proyecto final que fue turnado a la Comisión del congreso encargado de presentarlo a la Asamblea; la Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así que el día 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de votos de los Diputados presentes.

⁴⁶ *Ibidem.*, pág. 64.

“El siguiente es el texto del artículo 123 Constitucional como fue aprobado por el Constituyente de Querétaro”.⁴⁷

“ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial, en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de trabajo.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido en su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, la educación y sus placeres con esto, considerándolo como jefe de familia. En toda

⁴⁷ *Ibidem.*, pág. 65.

empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades, que será regulada como indica la Fracción IX.

- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la Fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonarán como salarios por el tiempo excedente, un 5% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá de observarse un espacio de terreno que

no será menor de 5,000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar.

- XIV. Los empresarios serán responsables de los incidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

- XV. El patrono estará obligado a absolver en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salud rural, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas instrumentos o materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos la huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la

mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles, militares del gobierno de la república no estarán comprendidos en las disposiciones de esta Fracción, por ser asimilados por el Ejército Nacional.

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, 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.
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber formado parte de una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsabilidad del mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- XXV. El servicio para la colaboración de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquier otra Institución oficial o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:
- a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
 - d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
 - e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
 - f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el encubrimiento del contrato o despedirse de la obra.

h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se considerará de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual tanto el gobiernos federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados”.

2.4.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El constituyente convirtió en un derecho de precisos alcances lo que hasta ese momento era un acto de fuerza y de sacrificio. Después, las leyes reglamentarias del artículo 123, esto es, la Ley Federal del trabajo de 1931 y la ley vigente revisten el derecho de huelga de un cúmulo de condiciones y requisitos cuya finalidad, ha quedado comprobado, tiene más control estatal que de cauce fácil para el ejercicio de las fuerzas sociales.

El excelente laborista mexicano, Alfonso López Aparicio, califica a la huelga: "de instrumento de defensa obrera, y dice de ella que es una institución jurídica y que el Derecho Mexicano ofrece un marco institucional a la huelga y su ejercicio".⁴⁸

Con las ideas anteriores creemos que se ubica a la huelga, como el brazo armado de la colectividad obrera, en un lugar justo, y dentro del sistema jurídico mexicano. En realidad el derecho de huelga es auto defensa porque se trata de una coacción ejercida por la sola fuerza de los trabajadores y que a tal efecto, deben ser mayoritarios, sin que cuenten en la huelga los trabajadores de confianza.

El Estado interviene y lo hace para precisar el ángulo jurídico del conflicto y para dar pie, de manera forzosa, a un encuentro de las partes, previo a la huelga que pueda derivar en un arreglo de sus intereses. En la audiencia de conciliación. Pero en nuestro país, el Estado no arbitra, ni antes ni después, salvo que estallaron el movimiento y siendo existente, los propios trabajadores soliciten su arbitraje.

La huelga es auto defensa, ya que solo las fuerzas de los trabajadores y de su organización y su capacidad de resistencia y eventualmente las de otros organismos obreros en la huelga por solidaridad, están en juego. En alguna medida recuerda la institución de la legítima defensa, que fue propia del Derecho Penal, aún cuando difiere de ésta en que la legítima sólo se justifica ante la ausencia de autoridad mientras que la auto defensa obrera presume y exige la intervención del Estado, a través de sus órganos jurisdiccionales especializados.

Precedieron a la Ley de 1931 documentos históricos, siendo uno de ellos la exposición de motivos de dos de los proyectos llamados proyecto porte Gil en el que se mencionó la teoría del riesgo profesional, fundándola en la idea del riesgo creado por la empresa tal como lo hicieron los jurisconsultos franceses en 1898, y no sabemos si conocieron los autores del proyecto la evolución de la doctrina y jurisprudencia de aquella Nación.

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob., cit., pág. 830.

“El proyecto de la Secretaría de Industrias, que con diversas modificaciones se convirtió en la ley de 1931, proclamó también en su exposición de motivos, la adopción de la idea del riesgo profesional”.⁴⁹

La declaración de derechos sociales y la Ley de 1931, fueron todo lo que pudieron ser, y la segunda fue una fuerza viva y activa para la prevención y reparación de los infortunios del trabajo, pero construyeron una ruta que no se ha podido superar. Sin duda, la ley de 1970 es una de las legislaciones más adelantadas, pero la resistencia que encontró le impidieron adentrarse por el camino de una seguridad social íntegra; y nadie puede decir ahora cuando y cómo podrá darse el paso final.

Los principios fundamentales contenidos en el Título VI de la ley 1931, son un elemento que permite mostrar las ideas que están en el fondo de la ley nueva.

1 La idea del riesgo profesional: los autores de la ley aceptaron la denominación de riesgos profesionales para los accidentes y enfermedades de trabajo, la fórmula que emplearon, son los accidentes o enfermedades a que están expuestas los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

2 Campo de aplicación de la ley: la ley subordinó su aplicación a la existencia de un contrato de trabajo, al que definió como aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida. En consecuencia, la ley se aplicaba a toda relación de trabajo que satisficiera los requisitos de la definición, con la sola excepción, declarada en el artículo 211.

3 Accidentes y enfermedades: el primero sería toda lesión producida por la acción repentina de una causa exterior, en tanto la enfermedad sería todo el estado patológico sobrevenido por una causa repetida por largo tiempo como obligada

⁴⁹ *Ibidem*, pág. 126.

consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ve obligado a trabajar.

4 Excluyentes de responsabilidad: la idea del riesgo profesional, como principio nuevo de responsabilidad, puso a cargo de los empresarios los daños causados por accidentes debidos no solamente a su culpa, sino también los ocasionados por culpa del trabajador, incluida la llamada grave o inexcusable, y el caso fortuito. Pero aún dentro de este esquema, la ley de 1931 consideró algunas circunstancias como excluyentes de responsabilidad.

La doctrina nacional recogió con alegría las enseñanzas de la ejecutoria de la compañía metalúrgica mexicana que fue fuente complementaria de inspiración y encontró, además la creación del Seguro Social en 1942 y conoció también la idea de la seguridad social de los textos e ideas internacionales, lo cual la condujo a un cambio en el enfoque del problema de los infortunios del trabajo.

Insistentemente se ratificó la idea del derecho del hombre a la existencia, pero se dijo que comprende dos elementos, la vida misma como fenómeno de la naturaleza y la satisfacción decorosa, esto es, suficiente, de las necesidades materiales, y con base en ello, de las libertades del espíritu. Y la satisfacción de la necesidad material en un problema económico, por lo que corresponde a la armonía, la doctrina de aquellos años aceleró, hacerla efectiva en cada pueblo y en la humanidad.

En el sistema capitalista, la empresa, titular de las fuerzas económicas, debe reforzar la carga, particularmente cuando los trabajadores son víctimas de accidentes inevitables, en tanto en el mundo del mañana, la economía social tendrá como misión primera la satisfacción integral de la necesidad.

“La ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915 fue la primera que reconoció para el estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras. En los considerandos de la ley se rebela la urgencia de que los trabajadores se asociarán para realizar las promesas

de la revolución y justificar el derecho de la sindicación, tanto más cuanto que las leyes han protegido siempre a las sociedades capitalistas”.⁵⁰

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Y uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente con la huelga: todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.

“El movimiento obrero nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital con una finalidad de múltiples matices, primero conquistar su derecho a la existencia, libertad sindical y reconocimiento de los Sindicatos de trabajadores. Segundo, romper el principio de que toda controversia debía someterse al conocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la autocomposición del conflicto. Y un tercer lugar, superar la concepción del conflicto”.⁵¹

El presidente portes Gil remitió al congreso de la Unión en el año de 1929 un proyecto de Código Federal del Trabajo, que encontró una fuerte oposición en la cámara de Diputados, al extremo de que no llegó a discutirse. El movimiento obrero, representado por la confederación Revolucionaria de obreros Mexicanos (CROM) objetó, ante todo, su tendencia a la sindicación única, y habló insistentemente de las cláusulas de exclusión en sus dos aspectos, de ingreso y de separación.

El nacimiento de la cláusula de exclusión de ingresos, los autores del proyecto de la Secretaría de industrias conocieron la demanda de los trabajadores e incluyeron en él un nuevo artículo que resultó el 48 como artículo el cual parecía una disposición extraída

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo, ob. cit., pág. 210.

⁵¹ *Ibidem.*, pág. 213.

del Derecho Civil, por la vigencia de la cláusula dependería, necesariamente, de la voluntad caprichosa del empresario.

Los Sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del Sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

La comisión dictaminadora del Congreso comprendió que la situación de los trabajadores de la empresa, concretamente la conservación de un empleo al que había dedicado diez, veinte o más años de trabajo, dependería de una decisión libre de los Sindicatos, revisó las disposiciones del proyecto y creció su alarma al encontrar que la única norma aplicable, esto es, la única restricción, se hallaba en la Fracción VII del artículo 246, que imponía como uno de los requisitos que debían contener los estatutos del Sindicato, el señalamiento de los motivos de exclusión y las correcciones disciplinarias, pobreza que se explica porque el proyecto no contenía la cláusula de exclusión por separación. Ante esta situación., la comisión dictaminadora, después de la admisión de la cláusula, redactó la Fracción que fue aprobada por el Congreso de la siguiente manera:

“Los estatutos de los Sindicatos deberán expresar:

... VII: los motivos y procedimientos de exclusión y las correcciones disciplinarias”.⁵²

Los miembros del Sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

A la Ley de 1931 se adicionó la definición de la huelga en su artículo 253 del primer proyecto “huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de

⁵² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., pág. 311.

trabajadores. La definición se reprodujo en el artículo 322 del proyecto Portes Gil y pasó al 259 del proyecto de la Secretaría de industrias, con el solo añadido del término temporal a la palabra suspensión”.⁵³

Los tres proyectos, sin declaración expresa, propusieron la diferencia entre requisitos de fondo y de forma para la legitimidad de la huelga. En los primeros se encuentra el señalamiento de las causales de huelga, con una mejor comprensión del problema en el artículo 323 del proyecto Portes Gil, que podría ser un antecedente de la ley de 1931.

Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; celebración, revisión, modificación y cumplimiento del contrato colectivo; y huelga por solidaridad. Otro requisito de fondo se refería a la exigencia de una mayoría de huelguistas; en la convención de 1928, los empresarios solicitaron una mayoría de dos terceras partes, comprobada antes de la suspensión de las labores.

Los requisitos formales de los dos primeros proyectos son el anticipo a la preparación del tercero, cuya reglamentación, con determinados cambios paso a integrar el articulado de la ley de 1931. Pliego de peticiones dirigido y entregado al patrono; señalamiento de un plazo no menor de seis días y de diez en los servicios públicos para la suspensión de los trabajos, fijación del día y hora en que se suspendería las labores; dejar que transcurriera el plazo que se hubiere fijado para el empresario contestadas las peticiones; y aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Especialmente en el tercer proyecto, se elaboraron tres conceptos básicos del derecho de huelga, existente o inexistente, lícita o ilícita, de conformidad con la Fracción XVIII del artículo 123, imputable o imputable al patrono.

⁵³ Ibidem. pág. 579.

De manera uniforme se reclama la huelga pacífica y se condenan los actos violentos, que quedan sujetos a las responsabilidades penales y civiles consiguientes.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, siguen en consecuencia las disposiciones del proyecto y los lineamientos generales de la ley, de tal forma que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, por lo contrario, se le hacen surtir todos sus efectos y se les rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

2.4.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 señala: “huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”

La Ley de 1931 en el artículo 259 establecía que la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. Este precepto no contenía, en su redacción primitiva, el término legal que le fue adicionado en 1941.

En la actualidad vuelve a suprimirse dicho término lo que no implica que la suspensión del trabajo pueda ser ilegal, ya que deben cumplirse previamente a la suspensión del trabajo los requisitos exigidos por la ley.

No es el Sindicato el titular del derecho de huelga, sino la coalición mayoritaria.

Puede una huelga afectar un solo departamento de una empresa atendiendo al principio de que quien tiene lo más tiene lo menos, en teoría podría darse dicho supuesto, que consideramos difícil ocurra en la práctica, ya que en este caso tendrían derecho a recontar todos los trabajadores de la empresa que se vieran afectados por dicha huelga.

En el artículo 262 de la Ley de 1931 establecía igualmente que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo y añadía que los actos de violencia o coacción, si no constituían otro delito cuya pena fuera mayor, se sancionaban con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, por la reparación del daño.

Para que una huelga pueda ser declarada existente se requiere que cumpla con los requisitos de fondo, forma y mayoría. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existente los movimientos de huelga, tomando en consideración que desde el momento en que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto, si la petición de inexistencia es infundada la Junta simplemente resolverá que no da lugar a declararla inexistente.

“La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la 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 los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad”.⁵⁴

En los países que encomiendan a las clases mismas y no a los Organos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas.

“Las viejas leyes de las Entidades Federativas y las de 1931 y 1970 ambas regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención determinados objetivos”.⁵⁵

El derecho colectivo del trabajo es un derecho de los trabajadores y sus grupos sindicales que conllevan al derecho de huelga.

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pág. 588.

⁵⁵ *Ibidem.*, pág. 595.

La huelga es, originariamente, un derecho de cada trabajador, que conlleva el sello colectivo, y que expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, lo que permite su diferenciación de los derechos individuales del hombre; es un derecho de cada trabajador porque la libertad es un elemento integrante de la persona humana y solo de ella y porque concretamente consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir votos aprobatorios o negativos para el ejercicio del derecho; sin olvidar que fueron los trabajadores, como personas físicas, quienes lucharon por la supresión del delito de coalición y de huelga.

La Asamblea Constituyente de Querétaro entendió la naturaleza del derecho de huelga y actualmente se encuentra plasmado en el artículo 123 Fracción XVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: “las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”.

La huelga también tiene como objeto la armonía de los derechos del trabajo con los del capital. Con los anteriores preceptos se satisfizo el ideal del derecho del trabajo; la unión del trabajador con las comunidades obreras.

Principalmente el derecho de huelga es un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, a través de su ejercicio, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya no son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría. Lo anterior muestra una faceta más de las muchas que adornan al derecho colectivo del trabajo; las coaliciones obreras y los organismos sindicales tienen no solamente el derecho, sino también en grado más fuerte, el deber de cumplir su misión, el mejoramiento presente o futuro de las condiciones de vida de los trabajadores y la preparación de un mundo justo para el mañana.

“En los orígenes del derecho del trabajo de la edad contemporánea se presentan tres términos en una especie de relación dialéctica: la coalición, la huelga y la asociación sindical”.⁵⁶

La huelga es, sobre todo, un correlativo al desequilibrio existente entre un grupo de trabajadores subordinados y los empresarios dotados de un poder económico casi soberano. Se trata de una relación dialéctica, cuyos extremos son el poder económico de los empresarios y la potestad jurídica de la huelga, que fue reconocida por la declaración de derechos sociales a los trabajadores, cuya síntesis, se consuma, temporalmente en el equilibrio de las relaciones trabajo y capital.

Con el planteamiento anterior puede desprenderse que la finalidad primera de la huelga es la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa, pues sin esto resurgirían los siglos de esclavitud y la servidumbre. La sindicación, la negociación y contratación colectiva libres, representan el derecho y la libertad de la clase trabajadora para proponer y discutir permanente y periódicamente un derecho justo regulador de las relaciones trabajo – capital. Como elemento constitutivo de esta primera dimensión la huelga es la garantía realizada en forma colectiva, del derecho de los hombres a no prestar su trabajo sin la justa retribución y que se encuentra en nuestra Carta Magna en su artículo 5º “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esa libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala que la huelga es la garantía de la obligación, impuesta a los empresarios de celebrar, a solicitud del Sindicato obrero, el contrato que registrará las relaciones de trabajo en la empresa de que se trate.

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pág. 596

En una segunda dimensión de la huelga se puede considerar que es la defensa contra el fascismo y los regímenes totalitarios al servicio del capital; la supresión de la huelga, independientemente de que regresaría a los pueblos a los años de la ley de Chapellier, esclavizaría a los trabajadores, pues los gobiernos al servicio de los intereses del capital, establecerían autocráticamente las condiciones de trabajo. Esos sistemas serían también la destrucción de la norma de 1957, que prohibió se obligara a los hombres a prestar su trabajo sin su pleno consentimiento.

“En la ley de 1970 se señaló el concepto de ilicitud al redactar el concepto de huelga, y posteriormente aceptó la supresión de la noción de licitud o ilicitud de los motivos de huelga, por las mismas razones que usaron los autores de la Ley de 1931. Por consiguiente, el problema quedó reducido definitivamente, a los aspectos de actos de violencia y casos de guerra”.⁵⁷

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Fracción XVIII. “Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizado los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno”:

⁵⁷ Ibidem., pág. 606

CAPITULO TERCERO

EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN EL MARCO JURIDICO MEXICANO

3.1. EL FENOMENO DE LA HUELGA.

El marco jurídico del Derecho de Huelga se encuentra consagrado en el artículo 123 de nuestra Constitución Política Mexicana, en sus siguientes Fracciones:

FRACCIÓN XVII. “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros:

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

FRACCION XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para

mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de conciliación y Arbitraje;

FRACCION XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

Como medida de precisión, decidida en forma colectiva, la suspensión del trabajo, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades, puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones del trabajo y ese caso tendrá carácter laboral. En ocasiones se trata, simplemente de un acto de protesta, como generalmente ocurren con la huelga estudiantil. En otras ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de gobierno. Se trata entonces de la huelga de masas.

La huelga, en cuanto a instrumento de presión, implica, de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo a las conductas contrarias al orden. Si el Estado es capitalista o en vías de desarrollo, se interesará por mantener el orden económico y político. De esta manera la huelga es un acto contrario al orden establecido.

“La huelga en nuestro país ha merecido diferentes tratamientos. Ha sido considerada, en una interpretación amplia del artículo 925 del Código Penal de 1871, como un delito. Inclusive durante la Revolución, Venustiano Carranza llega a sancionarla con la pena de muerte, para meses después promulgar la Constitución que le atribuye el carácter de garantía social”.⁵⁸

La ley la convierte en acto jurídico, con muestras de evidente deficiencias legislativas pero la interpretación interesada de las conductas sociales por los gobiernos

⁵⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 819.

de la Revolución, vuelven a transformar el derecho en delito; el de disolución social. Le corresponde al Presidente Adolfo López Mateos este dudoso privilegio y a los trabajadores ferrocarrileros, con Demetrio Vallejo a la cabeza, la condición de víctima. Por último, la huelga legal llega a ser un impedimento y los trabajadores deciden superar el escollo, nace así la huelga constitucional, de amplia aplicación en el mundo de las relaciones de trabajo.

El derecho a la huelga es un derecho natural social. Por el contrario, el Derecho de huelga es un derecho legal. Estos dos conceptos tienen implicaciones serias. Ya que en última instancia, el derecho a la huelga puede sustentar una tesis anarquista, de rechazo al Estado. Pero el estado puede ser consciente de ello y en esa medida prefiere convertirse derecho en un instrumento jurídico, de valor formal, eficaz, siempre que no se encuentren en juego sus intereses directos y, en todo caso, sometido a su control. De ahí que el derecho a la huelga, de instrumento de rebeldía positiva, pase a ser solamente un trámite, administrativo en su primera etapa y excepcionalmente jurisdiccional, cuando, como en México, se pone en manos de la autoridad de la decisión respecto de su imputabilidad.

Pudiera ocurrir que la Convención sea eficaz y que el derecho a la huelga se proyecta íntegramente en el derecho de huelga. A veces, en esa hipótesis, la norma, que tiende a la perfección social, se convierte en un estorbo para el orden estatal. Aparecen entonces los recursos legales pero ilícitos; como la requisa administrativa por parte del Estado de las empresas en huelga, para convertir a la huelga en un Estado virtual.

En otras ocasiones el Derecho de Huelga limita, en términos intolerables, el Derecho ala Huelga. Puede así la conducta social ser violatoria de la norma jurídica. Sin embargo, aquí somos celosos del valor del derecho a que esa conducta ilegal tratamos de atribuirle el supremo apoyo normativo, el de la propia Constitución federal. Se habla, entonces, de huelga constitucional.

Luisa Riva – Sanseverino, desde el punto de vista de la forma, nos dice que la huelga puede considerarse como la abstención concertada del trabajo para la tutela de un

interés profesional colectivo, si bien admite que pueden calificarse eventualmente como huelga otras medidas de precisión, como el tortuguismo.

“Para Alonso García la huelga trata del acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva”.⁵⁹

En términos demasiado amplios, define a la huelga como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales, señalándolo así Guillermo Cabanellas.

También debemos considerar la definición del Derecho de Huelga de algunos autores mexicanos.

J. Jesús Castorena, señala que la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores. El concepto anterior presenta diversas fallas. Ya que en principio la huelga es un acto independiente de la voluntad mayoritaria; la cual se pone de manifiesto después que la huelga estalla y solo para su calificación. Posteriormente la huelga no tiende solo a mejorar o defender condiciones de trabajo, sino también a exigir su cumplimiento. Pero además, a exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en la participación de las utilidades o a poner de manifiesto la solidaridad con otro movimiento de huelga.

⁵⁹ Ibidem., pág. 826.

El profesor Mario De la Cueva señala 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 patronos. Esta definición es impecable, a la luz de la terminología legal, y deja fuera el fenómeno de la huelga, antes de su calificación, en los casos en que produce pese a que la decreten minoría.

El profesor Alberto Trueba Urbina en su concepto de huelga nos señala que es la suspensión de labores de una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo. “De esta definición cabe mencionar que no menciona, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores. Por otra parte, da por supuesto lo que no siempre ocurre y que, a veces, ni siquiera es una finalidad de la huelga, que implica un mejoramiento económico”.⁶⁰

Euquerio Guerrero expresa 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 su 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. De lo anterior se puede observar que, además de que les resultan válidas las anteriores observaciones, se apoya también en apreciaciones innecesarias acerca de las pretensiones de los trabajadores.

En realidad la huelga debe definirse teniendo en consideración los hechos que la ponen de manifiesto; la suspensión de labores y su finalidad inmediata; el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo. En ese sentido la definición de Luisa – Sanseverino es impecable, aun cuando no se pueda aceptar su extensión a otros fenómenos de presión cuando se refiere al tortuguismo.

⁶⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob..., cit., pág. 827.

Para Néstor De Buen Lozano la huelga es: “la suspensión de labores en una empresa o establecimiento. Decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo”.⁶¹

3.2. LOS FINES DE LA HUELGA.

Ha surgido en el legislador la duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de huelga diferente de los demás señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, o si como podría ser la explicación más lógica, el equilibrio deriva de los casos previstos en las demás Fracciones del artículo antes mencionado y la repetición de la disposición constitucional no genera una causa concreta de huelga.

La primera observación que debe hacerse es que constituye un error evidente que la norma reglamentaria repita, en sus mismos términos el precepto reglamentado. Sin embargo la fórmula, que aparece en la Fracción I del artículo 260 de la Ley de 1931, se vuelva a utilizar, con pleno conocimiento de causa, en nuestra Ley Laboral vigente.

El profesor Mario De la Cueva ha analizado con especial cuidado este problema exponiendo la tesis reiteradamente sustentada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que puede producirse un desequilibrio durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo, por lo que la huelga emplazada para restablecerlo es procedente. Para la Junta, sin embargo, la vigencia del contrato colectivo hace presumir *juris tantum* la existencia del equilibrio, por lo que la petición sindical habría de apoyarse en la prueba previa del desequilibrio. La tesis anterior es infundada, tanto por una razón de fondo, como por una razón de forma. La primera en la afirmación, tomada de Hauriou, de que el contrato colectivo es un tratado de paz de naturaleza política que durante su vigencia obliga a las partes, por lo que sería inútil el plazo de duración, si cualquiera de ellas, pudiese reanudar la guerra, en cualquier tiempo. La segunda deriva de que no es

⁶¹ Idem.

factible, dentro del procedimiento de huelga, que se desahoguen pruebas tendientes a desvirtuar la presunción de la existencia del equilibrio.

“Néstor De Buen Lozano comparte la opinión de Mario De la Cueva y considera que pueden invocarse otras razones en defensa del mismo criterio. Es importante aclarar que se fundan en la existencia, dentro de la ley vigente, de dos normas que no existían en la anterior y cuya inclusión refleja, sin duda, la opinión externada por Mario De la Cueva en la situación planteada”.⁶²

La primera razón atiene a la posibilidad de que los trabajadores, durante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, exijan modificación. Este derecho lo consigna el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte final señala que la petición se tramitará de conformidad con la disposición para conflicto colectivo de naturaleza económica.

La segunda se refiere a un caso controvertido, generalmente invocado como causa específica de desequilibrio, y que podría justificar la repetición reglamentaria del precepto constitucional, el despido de uno o varios miembros de la directiva sindical. En el segundo párrafo del artículo 376 de nuestra Ley laboral se pone remedio parcial al problema al disponer que: “los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos”.

En los dos casos se produce el fenómeno de que se consigne un procedimiento diferente a la huelga para resolver el conflicto, por lo que cabe suponer que el legislador no quiso establecer dos procedimientos distintos para una misma finalidad.

Con lo anterior resulta difícil admitir que el desequilibrio pueda tener una vida independiente de las causas específicas previstas en las seis Fracciones del artículo 450 de

⁶² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit., pág. 838.

la Ley Federal de Trabajo. Y cabe pensar que la inclusión de la Fracción I, que repite la antigua Fracción I del artículo 260 obedece más a razones políticas o sentimentales, que a razones de tipo jurídico.

Una situación esencial de la huelga es el de establecer cuáles son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto. Lo anterior atiende a la cuestión, previa al estudio de las causales específicas de huelga, de si un derecho individual o la suma de los derechos individuales cuando son violados éstos, o si se trato de perfeccionarlos, pueden provocar críticamente la huelga.

La situación es seria e importante. No son pocas las ocasiones en que los Sindicatos emplazan a huelga para apoyar derechos individuales que estiman violados.

El problema puede plantearse de manera especial solo con respecto a dos motivos de huelga; la exigencia del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley, como lo señala el artículo 450 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo: "exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato – ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado". Y la de cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades".

"A propósito del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo sostiene Mario De la Cueva que puede originar un conflicto colectivo la violación patronal del elemento obligatorio siempre y cuando se afecte a la categoría representada por el Sindicato y no a los derechos subjetivos de las asociaciones profesionales. Y advierte, sin embargo, que esta tesis es correcta pero no habrá que exagerarla, pues ... si bien es cierto, las cláusulas de este elemento tiende a asegurar, en forma mas o menos directa, el cumplimiento del elemento normativo".⁶³

"La falta de cumplimiento del elemento normativo podrá originar también

⁶³ Idem.

conflictos colectivos. Entre las condiciones colectivas previstas en el elemento normativo y las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Las primeras, darán origen a conflictos individuales, salvo que se trate de un cumplimiento in genere, que se producen cuando el empresario se niega a transplantar a las relaciones individuales una cláusula del contrato colectivo del trabajo, relacionado con los salarios, vacaciones, días festivos; o bien cuando el patrono deja de cumplir sus obligaciones frente a un grupo importante de trabajadores”.⁶⁴

De Buen Lozano Néstor no está de acuerdo con la opinión de Mario De la Cueva y en un trabajo elaborado por el primero y relacionado con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el contrato colectivo del trabajo y el Derecho de huelga, contraviene la opinión del profesor Mario De la Cueva.

La solución de este problema radica en la distinción entre individuales, general y colectivo, que no debe confundirse el proceso colectivo con el proceso acumulado, pues en éste se tiene una suma y no el tipo de intereses de los miembros de la asociación.

“Los conflictos generales no son mas que la suma de conflictos individuales y su protección se ejerce mediante acciones individuales”.⁶⁵

Los conflictos colectivos, en cambio corresponden a intereses del grupo y su protección exige acciones igualmente colectivas.

El hecho de que el patrón viole un derecho de la generalidad por más grave que sea la violación no motiva en nuestro concepto, una acción colectiva, ni constituye, por lo tanto, causa de huelga.

Esta distinción se hace más evidente a propósito, particularmente, de la participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas. Si bien es cierto que, a

⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob., cit., pág. 754.

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob., cit., pág. 840.

ése respecto, la ley es categórica y no hace diferencia alguna en las obligaciones legales que pueden motivar la huelga, no debe olvidarse que solo algunas de éstas son correlativas de un derecho colectivo, como lo es la entrega a los trabajadores de la copia de la declaración anual y la exhibición de los anexos, durante quince días, la integración patronal de los trabajadores y la entrega por el patrón a la Comisión de las listas de asistencia y raya de los trabajadores y de otros elementos. Por el contrario, el pago de la participación constituye un derecho estrictamente individual, así se cumpla de manera general, que no puede ser apoyado por acciones colectivas.

“Con lo anterior puede afirmarse que habrá conflictos colectivos imputables al empresario, en relación con el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y al de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades y además en los siguientes casos:

- a) Cuando se vulnere el elemento obligatorio de los contratos colectivos, y con ello se afecta a la categoría representada por el Sindicato y no a derechos subjetivos de éste.
- b) Cuando se vulnere los derechos establecidos en el contrato colectivo de trabajo, relativos a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, porque el empresario las incumpla in genere, es decir creando relaciones individuales bajo condiciones inferiores a las marcadas en el contrato colectivo o contrato ley.
- c) Cuando se afecten las condiciones colectivas para la prestación de los servicios.
- d) Cuando no se entregue a los trabajadores la copia de la manifestación anual, ni se les permita examinar, durante quince días, sus anexos.
- e) Cuando no se integre la comisión con los representantes patronales que determinarán la participación individual de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

f) Cuando no se entregue a la comisión los elementos que sirvan para fijar la participación individual en las utilidades”.⁶⁶

Para la celebración y revisión del contrato – ley, se encuentra regulado en la Fracción III del artículo 450 de la Ley Laboral y que señala que es objeto de huelga el obtener de los patrones la celebración o la revisión del contrato – ley.

El problema adquiere características diferentes, en la medida que no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato ley o revisarlo. De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente. De nada sirve en realidad presionar un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener.

Para exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato – ley se encuentra regulado en la Fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en donde se consigna este objeto de la huelga cuyas características esencial es que se comisiona aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En relación con la huelga por solidaridad, y si se intentara encontrar una disposición de corte revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podría invocarse la Fracción VI del artículo 450 que establece como objeto de la huelga: “apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las Fracciones anteriores”. En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combatida y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental.

En nuestro país la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que no debe extrañarnos nada, la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los Sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios.

⁶⁶ Ibidem. pág. 841.

“Por otra parte es evidente que si se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.

Consideramos que hay tres motivos de huelga:

- A) Cuando el patrón se niegue a formar la Comisión.
- B) Cuando no entregue a los trabajadores la carátula y;
- C) Cuando se niegue a realizar el pago. Pero en realidad ni siquiera en estos casos podría hablarse de desequilibrio, ya que la participación de utilidades no forma parte del salario. No debiendo olvidar que el movimiento de huelga no es el medio idóneo para lograr la titularidad de los contratos colectivos de trabajo”.⁶⁷

“La huelga puede tener por objeto: I.- Obligar al patrono a cumplir las obligaciones que le impone el contrato de trabajo (debe entenderse colectivo). II.- Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses. III.- Conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo a los del capital. IV.- apoyar una huelga ilícita”.⁶⁸

Por otra parte la Ley Laboral en su artículo 2º señala: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”.

“El precepto anterior va contra la idea tradicional de que el Derecho del Trabajo es un derecho de lucha y de clases, al reconocer que el Derecho Laboral entre los factores de

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. cit., pág. 840.

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob., cit., pág. 625.

la producción. Siendo esto indispensable, ya que el trabajo sin el capital es improductivo, pero el capital sin el trabajo es estéril”.⁶⁹

Resulta imposible negar que en la práctica, y primordialmente a la labor del cuerpo de conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, más del 90% de los conflictos de orden colectivo se resuelven por la vía conciliatoria.

3.3. LOS REQUISITOS DE LA HUELGA.

Si se pretende plantear una huelga procedente, se necesita distinguir dos situaciones diferentes, bastará que se invoque la violación y que esta sea de naturaleza colectiva para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

En relación con esta causal se producen situaciones curiosas. Si la violación es cierta y por su naturaleza no remediable, es obvio que la huelga no será el procedimiento idóneo. Por que la huelga carecerá de objeto.

Esto lleva a la necesidad, desde el punto de vista sindical, de convenir el pago de pena cuando tratándose de una obligación de hacer o de dar en determinado tiempo, el patrón no cumple.

“La huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de la huelga”.⁷⁰

⁶⁹ Ibidem., pág. 627.

⁷⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob., cit., pág. 843.

Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el Sindicato, de mala fe plantea una huelga de objeto legal pero falso.

La existencia de la huelga será obviamente declarada y el Sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el Sindicato o sus seguidores.

Nuestra ley entiende que la huelga es un acto jurídico, en el sentido tradicional del término, esto, es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho. Dentro de estas circunstancias, se plantea que el acto jurídico huelga requiere, para su existencia, que se produzcan ciertos requisitos que de esa manera, alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales. Su omisión, de acuerdo a esto, producirá la inexistencia de la huelga.

Requisito es, en virtud de lo expuesto, un elemento esencial del acto jurídico huelga.

“los requisitos son de tres tipos y en virtud de ello se pueden clasificar de la siguiente manera:

- a) Requisito de forma.
- b) Requisito de mayoría obrera.
- c) Requisito de fondos”.⁷¹

En realidad la ley admite que el ejercicio del Derecho de Huelga está condicionado al cumplimiento de los requisitos que se mencionan, al ser observados, determinarán la procedencia, pero no la existencia de la huelga. Se trata, en consecuencia, de presupuestos y condiciones que afectan a la huelga, en cuanto a su calificación, pero

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob., cit., pág. 845.

no al hecho mismo de la suspensión concertada de las labores, la que puede producirse con todas sus consecuencias al margen de las condiciones mencionadas.

La forma, en el ejercicio del derecho de Huelga, constituye una condición procesal.

En relación con el requisito de fondo, no debe confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga, situación que está señalada en la Fracción I del artículo 920 de la Ley Federal del trabajo, en donde pone de manifiesto dicha opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar, además, el objeto de la misma.

“El objetivo de la huelga se satisface indicando cómo simplemente que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción, siendo éstas las peticiones de los trabajadores; y las exigencias. Y los deseos de los trabajadores son el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrono”.⁷²

“Esta distinción puede ser peligrosa, en la medida que atribuye al emplazamiento un carácter sacramental. Es obvio que no bastará pedir la firma de un contrato colectivo de trabajo si no se acompaña el proyecto del mismo, pero tampoco habrá de considerarse que no se expresa la finalidad de la huelga, si se omite la referencia ala Fracción aplicable del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo cuando del contexto del emplazamiento claramente se desprende su finalidad”.⁷³

En dos disposiciones la ley señala que la huelga es un derecho de las mayorías como lo señala la ley Federal del Trabajo en su artículo 451 “para suspender los trabajos se requiere:

⁷² Ibidem. pág. 800.

⁷³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob., cit., pág. 846.

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta Fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa para la suspensión de los trabajos; y ...”

Por mayoría debe entenderse la mitad más uno de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o negociación respectiva. Si el movimiento de huelga afecta a dos o más empresas, la mayoría debe exigir en cada una de ellas, no siendo suficientes la mayoría del total de trabajadores de las dos empresas.

La mayoría basta que exista en el momento del recuento. Para determinar la mayoría no debe distinguirse si los trabajadores son libres o sindicalizados.

“En las Fracciones I, II, del artículo 451 antes mencionados se plantea uno de los problemas más interesantes de la huelga, ya que partiendo del supuesto de que el movimiento de huelga se produjo oportunamente, se pone en duda, en los procedimientos de calificación, el hecho de que la mayoría lo haya apoyado”.⁷⁴

Este precepto de mayoría obrera es, por supuesto, relativo. Al tratar el recuento de los trabajadores, como prueba toral en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se determine con apego a las reglas particularísimas que exigen que se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga como lo señala el artículo 931 de la ley

⁷⁴ Ibidem. pág. 847.

Federal del trabajo “si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurra 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 presentación del escrito de emplazamiento de huelga, y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

“El hecho sin embargo, es que a través de esta exigencia de mayoría absoluta, los Sindicatos gremiales se han visto en difícil situación, ya que siendo habitualmente minoritarios, sólo podrán hacer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros trabajadores. Esto, en el mundo fraccionado y egoísta de nuestro movimiento obrero, no resulta una tarea sencilla”.⁷⁵

La Ley es clara y terminante respecto de este problema, la mayoría debe de establecerse a posteriori, es decir, después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos y que se encuentra señalada en el artículo 451 Fracción II antes descrito.

El requisito de fondo se encuentra regulado por el artículo 451 Fracción I de

⁷⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 847.

nuestra Ley Laboral descrito con anterioridad, “que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior ...”.

Para el profesor Mario De la Cueva, el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a los movimientos de huelga y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. “Los requisitos de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450 de nuestra Ley laboral, sin que sea necesario que, en realidad, los derechos fundatorios sean ciertos. Dicho de otra forma, podrá entenderse cumpliendo el objeto de la huelga con tal de que se mencione a qué objeto se refiere, pudiendo ser el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, aún cuando el contrato no hubiese sido violado”.⁷⁶

“Esto, que a primera vista parece absurdo juega, sin embargo, adecuadamente con el concepto de huelga como un instrumento de presión, que pudiéndose ejercer de esta manera, sólo a efectos de su calificación, perderá toda justificación económica para los trabajadores sin la imputabilidad no se comprueba que son ciertos los hechos invocados y además, suficientes para justificar el conflicto”.⁷⁷

De acuerdo con el concepto del profesor Mario De la Cueva, los tres requisitos que son de forma, de mayoría obrera, de fondo, son elementos esenciales del acto jurídico huelga. La falta de cualquiera de ellos determinará conforme a éste la inexistencia.

De Buen Lozano Néstor, no está de acuerdo en la tesis planteada por Mario De la Cueva, ya que el análisis particular de la naturaleza de los requisitos que se indica justifican otro tipo de posiciones a dicho respecto.

⁷⁶ Ibidem. pág. 848.

⁷⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob., cit., pág. 810.

Tomando en consideración que la huelga es la suspensión temporal de las labores, decretada por una coalición de trabajadores. El hecho es simple y no requiere, para ser huelga de otros elementos.

“El derecho sanciona la suspensión concertada, cuando satisface determinados requisitos. Ya que de lo contrario, la huelga será cierta, real y efectiva, pero jurídicamente improcedente”.⁷⁸

Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes. En unos importa un valor formal: al emplazamiento a través de la autoridad; que exprese peticiones concretas. Se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncie el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido. En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que, otorga a ésta una condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no jurídicamente vinculante.

El requisito de mayoría opera, en cambio, de manera diferente ya que en realidad no es la mayoría un requisito para la huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga lo que determina su improcedencia, y que pierda su eficacia. Se trata, entonces, de una condición resolutoria.

“La huelga, como conducta colectiva, puede satisfacer los tres requisitos y, sin embargo, ser también improcedente. Lo anterior ocurre cuando el movimiento estalla antes o después del día y hora anunciados o en los locales no determinados previamente. Aquí se pone de manifiesto otra situación, la huelga, como conducta, debe reproducirse en un cauce jurídico concreto, esto es, el emplazamiento a huelga marca límites temporales y territoriales que deben ser inexorablemente cumplidos por los trabajadores y que, además, vinculan al patrón, ya que éste debe de respetar formalmente esos límites”.⁷⁹

⁷⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob., cit., pág. 848.

⁷⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, idem.

3.4. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Los trabajadores de los Estados Unidos, Francia e Inglaterra fueron quienes lucharon inicialmente por la creación de un Organismo Internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos, en una Conferencia de Leeds en el año de 1916, se emitió un voto en el sentido de que el futuro Tratado de Paz, debería poner fuera de alcance de la competencia de todos los países, un mínimo de garantías de orden moral y material, en la organización y ejecución del trabajo, en el año de 1917 se dieron dos conferencias internacionales de trabajadores, las cuales concluyeron redactando la Carta de Berna, misma que fue el antecedente inmediato del tratado de Versalles. Posteriormente la fuerza de las organizaciones obreras logró que en la sesión plenaria de la conferencia de Paz, fuera designada una comisión de legislación del trabajo, misma que preparó la parte relacionada del Tratado de Paz.

Existía la idea de un derecho internacional del trabajo siendo como un sueño más del proletariado, pero era otro imposible en la sociedad liberal e individualista, en aquel mundo de Estados imperialistas que postulaban una concepción radical de la soberanía, según la cual, la voluntad del Estado no podía quedar limitada en ninguna de las cuestiones relacionadas con su vida interna. Existieron algunas voces e intentos aislados en el siglo pasado y en el presente, pero fue la guerra de 1914 la que habría de convertir el sueño en realidad.

La actividad desarrollada por la asociación, fue interrumpida por la guerra de 1914, 1918. En la conferencia que puso fin a la primera guerra, flotaban las ideas de paz universal y de justicia social, lo que fue contemplado en una vinculación íntima porque la una sin la otra sería una quimera; la paz universal sería la base para el reinado de la justicia social, pero ésta, entidad sobre todos los pueblos, sería la base más firme para la paz universal. La comprensión de esta relación determinó la creación de la Sociedad de Naciones, siendo su misión la preservación de la paz universal, y bajo la presión de las clases trabajadoras, el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

“El Tratado de Versalles en su parte XIII presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo:

1. la Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social.
2. Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo.
3. La no adopción por una Nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores”.⁸⁰

La creación de la Organización Internacional del trabajo, se produjo en una de las últimas sesiones de la conferencia de la paz. Su funcionamiento fue inédito, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington, Estados Unidos de Norteamérica, el 29 de octubre del año de 1919.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, fue un gran logro de las clases trabajadoras, la primera lograda en el terreno internacional, más valiosa por producirse en una década en la que los pueblos victoriosos vivían aún plenamente los principios de la escuela económica liberal. Esta victoria significó la quiebra del proverbio dejar hacer, dejar pasar y el advenimiento de la conciencia universal de que el Tratado debe ser el valor primero de la vida social, sobre el cual todo está construido.

La lucha de clases había durado un siglo, desde los años de la edad heroica y fue ahí, en el palacio de Luis XIV, donde se decidió la creación de un Derecho Internacional del Trabajo, que fuera una garantía para todos los trabajadores y que sirviera de estímulo y base a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia.

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob., cit., pág. 27.

Fue ante todo la Organización Internacional del Trabajo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del trabajo, este estatuto a su vez se convirtió en un medio para un fin mucho más alto; la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

En el pensamiento de aquella época fue todavía más lejos; ya que se dijo en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles que la justicia social es la base para la paz Universal. Posteriormente el Derecho Internacional del Trabajo adquirió una dimensión nueva y más alta; un ordenamiento jurídico que mediante la realización de su fin, que es la justicia social, sería el instrumento mejor, y más aún, la base imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal; dicha solución quiso otorgar un valor nuevo a la idea de la paz, la cual ya no sería, como en el pasado, un simple equilibrio entre las potencias, sino la consecuencia de un esfuerzo común de todas las Naciones para que imperara la justicia en todos los rincones de la Tierra y para todos los hombres. Una idea de la convivencia futura que podría resumirse en una fórmula; la paz universal de la justicia social, una utopía más porque en el mundo capitalista no puede desaparecer la explotación del hombre y la de los pueblos.

“Transcurrieron los años, concluyó la segunda guerra en el año de 1944 y la Organización Internacional del Trabajo lanzó la expresión última de sus fines, concordantes con una nueva euforia de una segunda paz, su función ya no sería limitada solamente a la preparación del derecho Internacional del Trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de la vida de ellos hombre y por la paz universal de la justicia social. Pero ningún esfuerzo noble puede triunfar ahí donde el capital es el amo y señor de los hombres y de los pueblos”.⁸¹

⁸¹ *Ibidem.* pág. 28.

EL Derecho Internacional del Trabajo se compone de dos partes, su contenido esencial constituido por sus principios fundamentales, y las normas creadas en los convenios y recomendaciones de la conferencia de ella Organización Internacional del Trabajo.

“Su contenido esencial está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo: el Tratado de Versalles, la carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia, la declaración universal de los Derechos del Hombre y las Declaraciones de los pueblos americanos; la Carta de la Organización de los Estados Americanos y su consecuente Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, y las resoluciones adoptadas en las conferencias Panamericanas y en las conferencias Regionales Americanas organizadas por la Organización internacional del Trabajo”.⁸²

“Con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles, la doctrina más generalizada sostuvo que era un Organismo Internacional independiente y distinto de la Sociedad de las Naciones, basándose principalmente en el dato de que para ser miembro de ella no se requería serlo, al mismo tiempo, de la Sociedad de las Naciones. No se puede precisar la causa, pero la Carta de las Naciones Unidas no mencionó a la Organización internacional del Trabajo, por lo que algunos internacionalistas propusieron que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social. La Institución se enfrentó al problema apoyada en una labor de 25 años y con el respaldo moral y la simpatía de los trabajadores y de los empresarios se logró firmar el acuerdo el día 30 de mayo de 1946, en el que fueron conocidas por las Naciones Unidas como un Organismo Internacional Especializado.”⁸³

Una comisión especial presidida por Samuel Gompers redactó el texto que fue incorporado al Tratado de Versalles, sobre el texto elaborado y defendido por el ministro Georges Barnes y por Sir Malcol Delvigne.

⁸² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pág. 31.

⁸³ *Ibidem*. pág. 60.

“El Tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919, contenía, entre otras disposiciones los instrumentos constitutivos tanto de la Liga de las Naciones como de la organización Internacional del Trabajo”.⁸⁴

“Las razones fundamentales por las que se constituyó la Organización Internacional del Trabajo son:

- I. Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.
- II. Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar el panorama.
- III. Si algún país o Nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, esto sería un obstáculo a los pueblos del mundo que deseen mejorar sus condiciones de vida”.⁸⁵

Los fines iniciales fueron éstos: un medio de lograr la justicia en las relaciones de capital y trabajo; un instrumento base para alcanzar la paz universal. A través de un programa de acción social y colaboración, se pretende alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres y llegar a la paz universal.

“El Derecho Internacional del Trabajo ya no se queda únicamente en el nivel de una regulación externa entre los Estados; es además una disciplina y cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores; este derecho es nuevo, y es un derecho del hombre y por ello debería llamarse Derecho Universal del Trabajo.

Su contenido es doble; ya que por un lado, son los principios fundamentales y, por otro, las normas, convenios y recomendaciones de la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo. Y el contenido esencial, está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo:

⁸⁴ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob., cit., pág. 45.

⁸⁵ *Ibidem.*, pág. 46.

- I. La declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles. Tiene un principio general que viene a significar que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía.
- II. La Carta de las Naciones Unidas. Esta afirma que el Derecho del Trabajo deja de existir en regímenes donde no existe la libertad.
- III. La Declaración de Filadelfia. Aporta medidas concretas para el derecho del Trabajo y señala un plan de acción social para elevar el nivel de vida de los hombres.
- IV. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Se le da a este derecho al rango y base filosófica de los tradicionales derechos del hombre; así, podría hacerse derivar el Derecho del Trabajo de la misma naturaleza humana y todo ello nos lleva a un fin común: el respeto a la dignidad de la persona humana.
- V. El Derecho Internacional Americano del Trabajo. Se habla por primera vez del trabajo en 1923, en Santiago de Chile, ratificándose en esa ocasión que el Derecho del Trabajo no debe considerarse como una mercancía. Posteriormente, en 1948, en Bogotá, se aprueba la carta de la Organización de Estados Americanos, y México logra que se incorpore un capítulo de norma sociales, cuyas ideas están recogidas en la Ley de 1970⁸⁶.

La Organización internacional del Trabajo se forma con los miembros anteriores a 1945 y por todos aquellos que estén presentes en la conferencia; y se compone de tres órganos. La Conferencia General de los Delegados de los Estados miembros. El consejo de Administración, la Oficina Internacional del Trabajo, la cual es el órgano técnico de estudio y ejecución de planes y programas. Se integra por un Presidente que elige el Consejo, personal técnico y administrativo.

La Oficina Internacional del trabajo tiene cuatro funciones primordiales; la de

⁸⁶ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob., cit., pág. 45.

estudio, para un conocimiento amplio de las condiciones de vida de los trabajadores y sus urgencias. La información del trabajo y otros boletines. La colaboración con los gobiernos que así lo soliciten. Y la elaboración de proyectos y convenios sometidos a la conferencia.

En razón de lo establecido en el artículo 133 de nuestra Constitución, las disposiciones del Derecho Internacional del Trabajo no deberán contravenir las disposiciones del artículo 123 Constitucional. Los Tratados que estén de acuerdo con tal fórmula, serán ley suprema de la Nación y con ello adquieren carácter de norma imperativa. Como lo señala el artículo 133 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos.

“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”.

CAPITULO CUARTO

LA DECLARATORIA DE LA HUELGA

4.1. PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.

La huelga, es el medio de acción para elevar los salarios o impedir su baja, es la táctica obrera más conocida. Hay otras que las completan o suplen aunque son más ignoradas porque su empleo metódico y sistemático no se remonta sino a una fecha verdaderamente reciente; tales como el boicoteo, el distintivo y el sabotaje.

“Cuando los patronos se rehusan a aplicar las condiciones y tarifas sindicales, los obreros organizados se declaran en huelga y obligan al mismo tiempo a sus camaradas a no trabajar en sus respectivos talleres. Entonces se dice que son boicoteadas, tales palabras son sinónimos, aunque tiene más uso la última”.⁸⁷

“El boicoteo constituye una especie de huelga parcial. Es la continuación de la huelga, esto fue demostrado de un modo expreso en el XI Congreso de la Federación Metalúrgica de 1903. En donde se consideró que el empleo del boicoteo es, ni más ni menos una huelga parcial”.⁸⁸

El boicoteo no afecta únicamente a los comerciantes e industriales, sino también a los obreros que trabajan en casa de los patronos que siguen la táctica, es decir a los esquiroleros, a quienes se pone en cuarentena. Contra ellos está permitida la violencia

⁸⁷TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1981, pág. 364.

⁸⁸ Idem.

material y hasta se impone como un deber, pues se trata de renegados que después de haber roto la solidaridad proletaria, viene a reclamar su parte de provecho en las mejoras obtenidas si su colaboración y hasta a pesar de ellos. Por ello puede decirse que viene a sancionar la fuerza esa matrona de la sociedad.

La huelga, ha constituido un recurso gremial utilizado por los trabajadores desde hace tiempo, es evidente que en estos últimos años se ha intensificado su manifestación en cuanto a su frecuencia y extensión, no solo dentro del mismo gremio, sino entre otros, ya por afinidad o por solidaridad, hecho expansivo que por sus derivaciones y consecuencias, gravita sobre diversos sectores, agudizando el proceso crítico ante numerosos sectores sociales.

“Esta modalidad de acción, va constituyendo una de las notas características del tiempo presente y evidencia por su persistencia, la gravedad del fenómeno, de insospechadas derivaciones, que obliga al estudio del mismo con la debida ponderación, como todo proceso que afecta la vida colectiva, y en este caso con mayor razón todavía porque el planteo y acción de la huelga trasciende del ámbito profesional, que incursiona en el orden social y entra con muchas oportunidades dentro de la órbita de acción del estado, en punto a su misión y fines”.⁸⁹

La huelga como derecho social, no solo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre. Así también la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en al Constitución, desde el momento que fue elevada a la más alta categoría jurídica de Derecho Constitucional.

⁸⁹ TRUBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. cit., pág. 366.

“Dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patronos. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico”.⁹⁰

El Derecho de huelga se encuentra consagrado en las Fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el ejercicio de tal derecho por su naturaleza eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores compensando en parte la plusvalía, sino reivindicar los derechos del proletariado mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los elementos de la producción, para la realización plena de la justicia social que se deriva del conjunto de preceptos del artículo 123 Constitucional. Esta es la huelga como derecho social, económico, que hasta hoy no han ejercitado los trabajadores mexicanos.

“La huelga, en el derecho social mexicano no solo tiene por objeto proteger a los trabajadores, sino reivindicarlos mediante ciertos privilegios y mejoramiento de sus condiciones laborales; pero como ya se ha mencionado, la huelga también tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado, lo cual podría conseguirse a través de una huelga general que tuviera por objeto el cambio de las estructuras económicas, derrocando el poder capitalista y llevando a cabo la socialización de los bienes de la producción”.⁹¹

Las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional como obra del régimen capitalista señalan los requisitos previos para la declaración de la huelga y su forma de procedimiento que debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores con todo el tiempo que la misma dure, como lo señalan los artículos;

⁹⁰ Ibidem., pág. 368.

⁹¹ TRUEBA URBINA. Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 385.

Artículo 447: “la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”.

Artículo 448: “el ejercicio del Derecho de Huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presente, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta ...” ambos artículo de la Ley Federal del Trabajo.

La huelga deberá tener por objeto lo señalado en el artículo 450 de la Ley Laboral de acuerdo a las siguientes Fracciones:

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 por lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;

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

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

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

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las Fracciones anteriores; y

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

La huelga pasa por diferentes etapas como son:

- a) **Gestación.** Al reunirse en Asamblea General la mayoría de los trabajadores deciden declarar la huelga, elaborando en un escrito petitorio y anunciado el objeto de la misma y lo presentan ante la Junta de Conciliación competente.
- b) **Prehuelga.** Tan pronto se haga llegar el escrito o pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el período de prehuelga, que tiene por objeto conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de advenimiento.
- c) **Suspensión de labores.** Suspender actividades precisamente en el momento señalado colocando banderas rojinegras como símbolo de huelga.
- d) **Calificación de la huelga.** La autoridad laboral analiza el comportamiento de los sujetos.

Toda huelga debe de acuerdo con la ley reunir las siguientes formalidades.

A). EMPLAZAMIENTO.

1. Debe 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. Debe señalarse el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de la prehuelga.
5. Presentar por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridad del trabajo, del lugar de ubicación de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículo regulan el procedimiento de huelga:

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

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentarán por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicadas en lugar distinto al que resida 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 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisarán telegráficamente o telefónicamente al presidente de la Junta.
- 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”.

ARTICULO. 921. “El presidente de la junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la Fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a las de su recibo.

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

ARTICULO 922. "El patrón dentro de las 48 horas siguientes a las de la notificación deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

ARTICULO 923. "No se dará trámite al escrito de empalamiento de huelga cuando éste no se ha formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un Sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. O el Administrador del contrato – ley, o cuando se pretende 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 notificar por escrito la resolución al promovente".

ARTICULO 924. "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrán practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, o 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 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; y
- IV. Los demás créditos fiscales."

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los créditos a que se refieren las Fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso, las actuaciones

relativas a los casos de infección señalados en las Fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

ARTICULO 926. “La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurarán avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

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

- I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;
- III. El presidente la Junta deberá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y
- IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, Fracción II de la presente ley no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella”.

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

- I. Para el funcionamiento del pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:
 - a) Falta de personalidad.

- b) Incompetencia.
 - c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
 - d) Declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.
- II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efecto desde el día y hora en que queden hechas;
 - III. Todos los días y hora serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;
 - IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta ley, los miembros de la junta, ni se admitirán mas incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores dentro de las 48 horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las 24 horas siguientes a la promoción con audiencia de las partes, dictará resolución; y
 - V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se les remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrán a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente, lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia”.

“El conflicto de huelga puede terminar por acuerdos entre trabajadores y patrones, previa aprobación del convenio respectivo por la junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo examinar ésta que no se violen los derechos laborales de los trabajadores, ni los derechos adquiridos por los mismos en contratos colectivos anteriores”.⁹²

⁹² TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. cit., pág. 378.

Asimismo si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubieran dejado de percibir los trabajadores.

Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y,

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

Y por último en caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta, se aplicará el artículo 937 de la Ley Laboral que menciona:

“Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso”.⁹³

“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...”⁹⁴

4.2. PROCEDIMIENTO DE DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

Nuestra Ley Laboral clasifica a las huelgas de la siguiente manera:

1. a). Legalmente existente como lo establece el artículo 44: “huelga legalmente

⁹³ Ibidem. pág. 379.

⁹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit., pág. 380-

existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”.

Para que una huelga pueda ser declarada existente se requiere que cumpla con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existente los movimientos de huelga, estimando que desde el momento en que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resolverá a dicho respecto. Si la petición de inexistencia es infundada la Junta simplemente resolverá que no da lugar a declararla inexistente.

b) Legalmente inexistente, artículo 459 “la huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza con un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, Fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las Fracciones anteriores”.

La huelga debe estallar precisamente en la hora indicada. Si el patrón suspende las labores antes del estallamiento se trata de un paro y no de una huelga.

Si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada para el estallamiento de la huelga, debe considerarse que desaparece la voluntad de estallarla.

2. a) Ilícita, artículo 445 “la huelga es ilícita:
 - I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y

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

Actualmente en la práctica resulta sumamente difícil el que se pueda declarar ilícita una huelga por la dificultad que entraña el acreditar que fueron precisamente la mitad más uno de los trabajadores huelguistas los que realizaron los actos violentos.

La declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos, lo cual es equivocado ya que un acto debe considerarse ilícito por su propia naturaleza y no por el número de personas que intervengan en el mismo.

En la Fracción I del artículo en cuestión no precisa en contra de qué persona deben realizarse los actos violentos ni se refiere a las propiedades del patrón, a pesar de que así debe entenderse.

- b). Lícita, lo establece el artículo 445 a contrario sensum de lo señalado para la huelga lícita.
3. a). Justificada o imputable al patrón, artículo 446 “huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón”.

El término de huelga justificada es nuevo en nuestra legislación laboral. La declaración de imputabilidad de una huelga implica entrar al estudio del fondo de la misma.

- b) No imputable al patrón, artículo 446 deberá tomarse a contrario sensum de lo señalado en artículo anterior.

El procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se encuentra regulado en el artículo 930 de nuestra Ley Laboral y sus siguientes Fracciones.

- I. “La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los Sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la Fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés, la Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV. Las pruebas se rendirán en las audiencias, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente: solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y
- VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará con los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes”.

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

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;

- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito del emplazamiento.
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas”.

El artículo anterior debió haber señalado un plazo máximo de 48 horas para la celebración del recuento, después de la suspensión de labores.

En su Fracción III se desprende la anticonstitucionalidad ya que la relación procesal se inicia siempre con el emplazamiento o notificación y en este caso se limitan los derechos al patrón desde que se presenta el pliego ante la Junta, antes de la notificación.

La misma situación se plantea en la Fracción IV al excluir a los trabajadores de confianza del recuento. Ya que todo trabajador que se vea afectado en su salario por una huelga debe recontar para bien o para mal. Al impedirsele, se viola su garantía de audiencia.

Los votos de los trabajadores de confianza deberían ser tomados en consideración, ya que sus salarios se ven afectados con el movimiento y se les puede derivar un perjuicio sin haber sido escuchados y vencidos en juicio, situación que es anticonstitucional.

En relación a la Fracción III deberían de contar los trabajadores que hubiesen sido despedidos de su trabajo después de la fecha de presentación del pliego de peticiones ante la Junta; se impone al patrón una obligación y una limitación a sus derechos antes de que

se le notifique el pliego de peticiones y antes de que se generen las relación procesal que se inicia precisamente con la notificación.

En su Fracción IV se otorga el derecho de huelga a los trabajadores que concurran a la diligencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, favoreciéndose a minorías activistas de uno u otro sector.

Podría ser más eficaz, y en beneficio general, que el recuento tuviera lugar al día siguiente de que estallara la huelga, o en un plazo máximo optativo de 48 horas.

“Al hacerse el ofrecimiento de pruebas las mismas deben referirse a las causas de inexistencia alegadas y deben desahogarse en la misma audiencia, la Junta está en libertad de aceptar únicamente aquellas pruebas que basten para normar su criterio. La Junta no se encuentra obligada, a pesar de haber tenido por ofrecidas todas las pruebas, a proveer a su desahogo, si estima que con algunas de ellas pueden renunciar la resolución correspondiente”.⁹⁵

“En los casos de recuento existen diferentes autores que afirman y posiblemente con razón que los trabajadores de confianza deben de contar, ya que a ellos también les afecta la suspensión de labores”.⁹⁶

“La coalición o el Sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse, según el caso, por la vía jurídica o por la vía económica. Si la huelga tuvo por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica, ya que los conflictos de orden jurídico son los que se refiere al cumplimiento o interpretación de la ley o de los contratos”.⁹⁷

⁹⁵ CABAZOS FLORES, Baltazar, El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, IUS, México, 1976, pág. 179.

⁹⁶ *Idem.*

⁹⁷ *Ibidem.*, pág. 180.

Si la huelga tuvo por objeto la rescisión del contrato colectivo, en este caso el procedimiento de imputabilidad debe ajustarse a las disposiciones relativas a los conflictos de orden económico, ya que éstos son los que se refieren a la creación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

“En estricto derecho la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando ya quede firme la resolución de declaración de inexistencia de la huelga, o de la resolución de que no procede declarar la inexistencia de la misma, ya que ante tales declaraciones el patrón las puede impugnar por la vía de amparo, mientras no se resuelva sobre la procedencia del mismo, dichas resoluciones se encuentran pendientes”.⁹⁸

“La doctrina mexicana y las jurisprudencias se han inclinado a sostener que el arbitraje no es obligatorio para los obreros y que los patronos no pueden solicitar la no imputabilidad de un movimiento huelguístico”.⁹⁹

El artículo 123 Constitucional Fracción XVII concede a los obreros el derecho de huelga sin limitaciones, por lo que se considera como uno de los puntos neurálgicos de nuestro derecho social, declarándolo irrenunciable e irrestricto. En ese concepto, el Derecho de huelga y el ejercicio de ese derecho, afecta el orden público y no puede ser pronunciable ni transigible.

“En la reglamentación de este derecho, la Ley Federal del Trabajo sólo considera como motivo único de restricción sometándolo al arbitraje forzoso, dos casos concretos, el de la ilicitud para condenar los actos multitudinarios de violencia y los que afecten intereses patrios, en el primer caso la huelga resulta un acto fuera de la ley porque va contra intereses públicos y en el segundo la huelga resulta como la expresión de un derecho que no ha llegado a conformarse. Por eso, en ambos casos, es obligación de los obreros concurrir a un arbitraje a petición del patrón o de terceros interesados, como

⁹⁸ Idem.

⁹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Ob.cit., pág. 181.

respecto al interés público en el caso de la ilicitud y para dilucidar si está conformado o no el derecho de los trabajadores a la huelga en el caso de la inexistencia”.¹⁰⁰

En ningún otro caso la ley considera el arbitraje forzoso para los obreros y por consecuencia no considera limitación alguna distinta a la señalada, lo que significa que los trabajadores no están obligados a concurrir al arbitraje obligatorio, porque lo contrario sería pensar en una limitación del derecho de huelga y de su ejercicio, lo que afecta a la institución misma del derecho de huelga, que la Junta por ningún concepto puede permitir.

“Es obsoleto nuestro procedimiento huelguístico y ya es tiempo de que nos olvidemos de las ideas del legislador de 1929 y se inicie la etapa de un nuevo procedimiento más sencillo y más práctico en el cual deberían tomarse en consideración las siguientes ideas:

- I. Si se objeta la mayoría debe de haber un recuento en un plazo de 72 horas después del entallamiento o suspensión de las labores para evitar perjuicios innecesarios.
- II. Deben de recontar todos los trabajadores a quienes afecte la huelga sin ninguna excepción, para bien o para mal.
- III. En caso de que no se cumpla con el requisito de fondo, forma o de mayoría, la huelga debe declararse inexistente en un plazo máximo de 8 días, ya que no tiene objeto que se causen tantos perjuicios con la suspensión indefinida”.¹⁰¹

4.3. ANALISIS CRITICO DEL LAUDO QUE DECLARA LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

¹⁰⁰ *Ibidem.*, pág. 182.

¹⁰¹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., pág. 183.

La mayoría de los tratadistas de Derecho Laboral, consideran el derecho de huelga como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

“El principal argumento contra el Derecho de Huelga se ha hecho consistir en que presenta una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en el derecho sino a la fuerza de resistencia patronal y obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta”.¹⁰²

Como ya se ha mencionado con anterioridad el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo señala: “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 patronos la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato – ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato – ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las Fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis”.

¹⁰² *Ibidem.*, pág. 176.

La Fracción VI se refiere a las llamadas huelgas por solidaridad. El movimiento de huelga no es el medio idóneo para lograr la titularidad de los contratos colectivos de trabajo. La huelga es el medio para lograr se regulen las prestaciones de los trabajadores, en su salario, vacaciones y sus demás derechos, y no en relación con la titularidad de los contratos que es una situación diferente.

También es de hacerse notar lo señalado en el artículo 451 de la Ley Laboral: “para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno a algunos de los que señala el artículo anterior,
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta Fracción, solo podrán promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, 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”.

En nuestra Ley Laboral actual se encuentra derogado el artículo 460 señalado en la Fracción II y que se refiere específicamente a la declaración de inexistencia de la huelga; la misma situación sucede con el artículo 452 a que se refiere la Fracción III del artículo anterior, ya que también se encuentra derogado.

La huelga solamente puede ser inexistente de acuerdo a lo establecido en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo: “la huelga es legalmente inexistente si:

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

- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las Fracciones anteriores”.

Con lo anteriormente descrito se puede deducir que solamente las Fracciones I y II, son las únicas causas por las cuales pueden declararse la inexistencia de una huelga, siendo que la Fracción III del mencionado artículo se refiere al artículo 452 de la Ley labora, le cual en la actualidad se encuentra derogado.

La huelga debe estallar precisamente en la hora indicada. Si el patrón suspende las labores antes del entallamiento no se tratará de una huelga sino de un paro de labores; si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada para el entallamiento de la huelga, deberá considerarse que desaparece la voluntad de que estalle dicha huelga.

Para el recuento de los trabajadores debe entenderse “por mayoría la mitad más uno de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o negociación respectiva. Si el movimiento de huelga afecta a dos o más empresas, la mayoría debe existir en cada una de ellas, no siendo suficiente la mayoría del total de trabajadores de las dos empresas”.¹⁰³

“La mayoría basta que exista en el momento del recuento. Para determinar dicha mayoría no debe distinguirse si los trabajadores son libres o sindicalizados. No puede aceptarse la tesis de que el Derecho de Huelga corresponda, aisladamente, a Sindicatos minoritarios o a cada una de las categorías, profesiones o gremios que existan dentro de una empresa. Los empleados de confianza no deben ser considerados en el recuento. Aunque hay autores que consideran que los empleados de confianza deben recontar, ya

¹⁰³ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo, obl. Cit., pág. 178.

que son afectados de una manera o de otra por la huelga; los familiares del patrón podrán contar si se acredita que tienen el carácter de trabajadores”.¹⁰⁴

Pudiera ser que las partes estén de acuerdo en llevar a cabo el recuento de los trabajadores antes de que estalle la huelga, es de estimarse que el legislador no contempló este supuesto, que es procedente para evitar daños innecesarios.

Para la revisión de los contratos colectivos de trabajo se deberá tomar en consideración lo establecido en el artículo 399 de la ley de la materia: “la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años y el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

El legislador volvió a incurrir en el error del artículo 56 de la Ley de 1931 al establecer como plazo para solicitar la revisión el término mínimo de sesenta días olvidándose de un plazo máximo. Con ello un Sindicato podría solicitar la revisión al día siguiente en que se hubiese revisado un contrato. Pudiendo aducir que está dentro del término a que se refiere este precepto.

En los contratos colectivos de trabajo y concretamente con los salarios deberá tomarse en consideración lo señalado por el artículo 399 bis de la Ley Laboral: “sin

¹⁰⁴ *Ibidem.*, pág. 183.

perjuicio de lo que establece el artículo 299, 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 treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo”.

El artículo 400 de la Ley Laboral señala: “si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado”. Para el caso que se dé cumplimiento a lo señalado en el presente artículo, se violan los derechos de los trabajadores, ya que sus prestaciones quedan de la misma manera sin tener beneficio alguno, ya que no son incrementados sus salarios ni modificadas sus prestaciones, por lo que sugerimos que dicho artículo sea derogado.

En relación al procedimiento de huelga es señalado en el artículo 928. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

- I. Para el procedimiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:
 - a). Falta de personalidad.
 - b). Incompetencia.
 - c). Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
 - d). Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.
- II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones o citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas.
- III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

- IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a la en la que tenga conocimiento de las primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las 24 horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará Resolución; y
- V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia si la Junta, una vez echo el emplazamiento al patrono, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la Junta que consideran competente, a fin de que se les remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrán a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente, lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia”.

La Fracción III ratifica al criterio de que tratándose de huelga todos los días y horas serán hábiles.

“Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar que la junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales”. De acuerdo a lo establecido en el artículo 920 de la Ley de la materia.

ARTICULO 932: “Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que se regresen a su trabajo.
- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relacionales de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse su trabajo''

Nuestra ley, en su artículo 931, previene lo siguiente: "si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse:
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren 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 computaran 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; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas":

Algunos autores no están de acuerdo con este precepto. Consideran que los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente del recuento. Ellos también son

trabajadores y si sus intereses se encuentran afectados por la huelga, también deben de contar.

Puede darse el caso de una suspensión de labores que sean declarada inexistente en donde por tal declaración los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus salarios caídos, lo que los perjudicaría gravemente sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, violándose con ello su derecho de audiencia.

Se argumenta que no deben recontar porque podrían ser parciales al patrón. Quien ello afirma desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza, pero suponiendo que así fuera, si sus intereses son afectados, de todos modos deben recontar.

No sólo los trabajadores de confianza, sino todo trabajador que sea afectado por un movimiento de huelga, debe recontar en dicho movimiento. Sostener lo contrario no es solo injusto, sino inmoral.

Se hace necesario, e indispensable, que realmente se den garantías a las empresas y a los trabajadores no huelguistas para que cuando el movimiento sea declarado improcedente, puedan volver al trabajo sin pérdida de tiempo.

El artículo 265 de la Ley de 1931 exigía que se citará la Fracción del artículo 260, ya que en caso contrario la huelga era inexistente.

Para que se pueda prorrogar un movimiento de huelga se requiere del consentimiento de las partes, a menos que se trate de empresa de servicios públicos en donde la autoridad de trabajo puede sustituir la voluntad de la empresa para aceptar la prórroga.

Es indispensable que se fije un término máximo de prórroga. Refiriéndose a los requisitos de forma que debe reunir toda huelga.

En los casos en que la autoridad de trabajo respectiva dicte resolución en el sentido de declarar legalmente inexistente un movimiento de huelga, la suspensión que se conceda, en el juicio de amparo que contra tal declaración promuevan los huelguistas afectados, debe, como es natural, otorgar a dichos trabajadores el reconocimiento y protección del Derecho de huelga que han ejercitado, mientras se resuelva el fondo del amparo y mientras los mismos trabajadores no opten por regresar voluntariamente a sus labores, pero esa suspensión debe otorgarse de modo que con ella no se lesione o se afecten los intereses legítimos del patrón y de los trabajadores no huelguistas, toda vez que lo contrario no sería justo ni equitativo.

Para haber logrado el Derecho de Huelga nuestros antepasados tuvieron que librar luchas en las que se derramó sangre y vidas humanas para que al final nuestra Constitución Política Mexicana regulara en su artículo 123 y sus siguientes Fracciones VI, IX, X, XI, XVI, XVII, XVIII, XIX, lo relacionado y a favor de los trabajadores la jornada máxima de trabajo, el salario, reparto de utilidades, el derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses; el Derecho de huelga y los paros, para que por este medio reclamen y hagan valer sus derechos, y prestaciones ante los patronos.

Si consideramos que aún teniendo los trabajadores estos derechos que son violados constantemente por la clase patronal y al hacer uso de ellos se encuentran ante la disyuntiva de que su derecho a la huelga es obstaculizado por un procedimiento de inexistencia de huelga en nuestra Ley Laboral actual; luego entonces si existiendo este derecho y que no les es respetado de qué otra manera la clase trabajadores podrá reclamar y hacer valer sus derechos para que no sean violados sus intereses.

Es de reconocerse que se ha avanzado de alguna manera en la defensa de los derechos de la clase trabajadora, ya que a la fecha existen Sindicatos que pugnan por las celebraciones de los contratos colectivos de trabajo, mismos que regulan sus prestaciones y que en base a esos anualmente se hacen revisiones de los salarios de sus agremiados y cada dos años de las prestaciones generales de éstos, pero también es cierto que en la actualidad existen miles de trabajadores que no reciben ni siquiera el salario mínimo,

mucho menos le son respetadas las prestaciones generales a las que tiene derecho, como son Seguro Social, reparto de utilidades, pago de tiempo extraordinario, horario de trabajo, descanso semanal, amén de otras prestaciones.

Nuestra Constitución Política Mexicana en su artículo 123 en sus Fracciones XVI, XVII, XVIII, señalan que los obreros y los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses; y las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos la huelga y los paros, y las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los casos de huelga de los trabajadores se hace uso de estos derechos constitucionales; pero son los patronos los que de una manera violenta y con el uso de esquirols desvirtúan la huelga disolviendo así dichos movimientos, argumentado que las mismas son ilegales y por ende inexistente; otra forma que tienen para lograrlo es con el recuento de los trabajadores, mismo que no se hace en el momento preciso de estallar la huelga, sino tiempo después y a solicitud de la Junta de Conciliación se efectúa dicho recuento, y que por diversos factores ya no son todos los trabajadores que iniciaron el paro para lograr la huelga.

Por los motivos señalados, considero que no debe de existir por ningún motivo la declaratoria de inexistencia de la huelga, debiendo ser modificada nuestra Ley Laboral a dicho respecto. De seguir existiendo dichas circunstancias, el artículo 123 Constitucional y sus Fracciones que regulan el derecho de coaligarse, los paros y las huelgas, continuaran siendo violados los derechos de los trabajadores.

Además de lo anterior, se debe tomar en consideración que el Derecho de Huelga es un derecho de cada trabajador, que conlleva un sello colectivo y que expresa la esencia de la libertad y de los derechos de ellos mismos, permitiendo así su diferenciación de los derechos individuales del hombre; es un derecho de cada trabajador porque la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, porque concretamente es la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir votos aprobatorio o negativos para el ejercicio del derecho; no debiendo olvidar que fueron los

trabajadores, que como personas físicas lucharon por la supresión del delito de coalición y de huelga.

La huelga también tiene por objeto la armonía de los derechos del trabajo con los del capital, ya que con estos preceptos se satisfizo el ideal del derecho del trabajo; la unión del trabajador con las comunidades obreras y a través de su ejercicio, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya no son trabajadores y de todos lo que en el futuro alcancen esa categoría.

Las coaliciones obreras y los organismos sindicales tienen no solamente el derecho, sino también en grado más fuerte, el deber de cumplir su misión, el mejoramiento presente o futuro de las condiciones de vida de los trabajadores y la preparación de un mundo justo para el mañana.

La finalidad primaria de la huelga es la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa, pues sin esto resurgirían los siglos de esclavitud y la servidumbre. La sindicación, la negociación y contratación colectiva libres, representan el derecho y la libertad de la clase trabajadora para proponer y discutir permanente y periódicamente un derecho justo regulador de las relaciones trabajo – capital.

De lo anterior se deduce que el derecho a la huelga, de instrumento de rebeldía positiva, pase a ser solamente un trámite, administrativo en su primera etapa y excepcionalmente jurisdiccional cuando, como en México se pone en manos de la autoridad la decisión respecto de su imputabilidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho de Huelga contiene el reconocimiento de la existencia del derecho constitucional señalado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

SEGUNDA. El Derecho de Huelga aparece reglamentado en nuestra Constitución Política Mexicana en su artículo 123 en su Fracción XVII en el año de 1917 y lo regula el artículo 440 de nuestra Ley Laboral vigente.

TERCERA. La huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional y protegido por el derecho y su esencia; consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores en las empresas o establecimientos para poder suspender los trabajos hasta lograr la satisfacción de sus demandas.

CUARTA. La naturaleza jurídica del Derecho de Huelga tiene implícito el previo reconocimiento de la existencia del derecho; por lo que no se deben invocar las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, antijurídico, o inclusive como un delito; como lo señalan autores que no están de acuerdo con ello, debiendo considerar que la huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico.

QUINTA. Nuestra Constitución Política en su artículo 123 Fracción XVII considera las huelgas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas

ejercitan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en casos de guerra cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno, nuestra Ley Federal del Trabajo las regula en su artículo 445.

SEXTA. La huelga puede ser lícita, existente o inexistente, dependiendo de los actos violentos realizados por la mayoría de los trabajadores, y si se hubiera buscado el equilibrio entre los factores de la producción, y se hubiese cumplido con todos los requisitos o no se hubiesen cumplidos con ello.

SEPTIMA. Estamos convencidos que en lugar de usarse las terminologías anteriormente señaladas con respecto a la huelga se puede hacer de la siguiente manera: huelgas procedentes o improcedentes, imputables o inimputables.

OCTAVA. En la práctica resulta difícil que se pueda declarar ilícita una huelga por la dificultad que entraña el acreditar que fueron precisamente la mitad más uno de los trabajadores huelguistas los que realizaron los actos violentos.

NOVENA. La declaración de ilicitud de una huelga no es en relación con el daño que se causa, sino con el número de personas que intervienen en actos violentos, dicha situación es equivocada, ya que un acto es ilícito por su propia naturaleza y no por el número de personas que intervengan en él.

DECIMA. El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo señala que la huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón; este término es nuevo en nuestra legislación laboral; ya que se debe tomar en consideración que la declaración de imputabilidad de una huelga implica entrar al estudio de fondo de la misma.

DECIMA PRIMERA. La huelga es legalmente inexistente: si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, Fracción II. NO ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y no se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452, el cual actualmente se encuentra derogado; no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas anteriormente.

DECIMA SEGUNDA. Para que una huelga pueda ser declarada legalmente inexistente requiere que la suspensión del trabajo sea realizada por un número de trabajadores menor a la mayoría de éstos en la empresa o establecimiento; por no reunir los requisitos señalados en el artículo 452 de la Ley Laboral, y este artículo a la fecha se encuentra derogado; y no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causa distintas a las señaladas con anterioridad.

DECIMA TERCERA. Para que proceda la declaración de inexistencia de la huelga, deberá presentarse por medio de una solicitud por escrito, con copia para cada uno de los patrones emplazados y de los Sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. Indicándose en dicha solicitud las causas y fundamentos legales para ello. Ya que no podrán aducirse con posterioridad causas distintas de inexistencia.

DECIMA CUARTA. Los trabajadores de confianza no son incluidos en el recuento de los trabajadores huelguistas; consideramos que deberían de tomarse en cuenta, ya que de una manera o de otra son afectados sus derechos constitucionales.

BIBLIOGRAFIA

- ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento obrero Mexicano. Tomo I. Porrúa. México 1975.
- BALELLA, Juan. El Contrato Colectivo del Trabajo. Reus. Madrid 1993.
- BURGOA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Quinta Edición. Porrúa. México 1984.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo Bibliográfica Omeba. México 1973.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliográfica Omeba. Argentina 1966.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Huelgas y el Derecho del Trabajo. Jus. México 1976.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Notas y Comentarios sobre el Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones del Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Segundo Volúmen. Porrúa. México 1981.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Decima Edición. Tomo I. Porrúa. México 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Séptima Edición, actualizada por Urbano Farías. Tomo III.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México 1969.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México 1971.

- ESTRELLA CAMPOS, Juan. Principios de Derecho del Trabajo. S. E. México 1973.
- GONZALEZ RAMIREZ, Manuel. La Huelga de Cananea. Fondo de Cultura Económica. México 1976.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho de Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México 1971.
- G. ZUNO, José, Lecciones del Derecho del Trabajo. Imprenta Universitaria. Guadalajara 1958.
- J. KAYE, Dionicio. Aplicación Práctica de la Ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal. Segunda Edición I.E.E. México 1978.
- MARQUET GUERRERO, Porfirio. Obra Jurídica Mexicana. Procuraduría General de la República. México 1992.
- PALLARES, Eduardo. Derecho del Trabajo jurisprudencia. Porrúa. México 1971.
- OSORIO Y PBORIT, Manuel. Leyes del Trabajo Comentadas. Anotadas y Concordadas. Bibliográfica Omeba. México 1970.
- TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1993.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la huelga. Ediciones Botas. México 1950.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho procesal del Trabajo. Porrúa. México 1978.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho procesal del Trabajo, Porrúa. México 1980.
- TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México 1981.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho procesal del Trabajo. Teoría Integral. Tercera Edición. Porrúa. México 1975.
- VALLE ESPINOSA, Eduardo. El Nuevo Artículo 27 Constitucional. Compilación y Coordinación. Editorial Nuestra. México 1992.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Libro de Homenaje al Maestro Mario de la Cueva. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1981.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. La Constitución y su Defensa. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1984.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa. México 1996. 116ª. Edición.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Trillas. México 1998.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. TRUEBA URBINA, ALBERTO Y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa. México 1987. 55ª. Edición.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL VIGENTE.

OTRAS FUENTES.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET. – OCHO TOMOS. – EDITORIAL ARGENTIAN ARISTIDES QUILLET. BUENOS AIRES. 1968.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. – OCHO TOMOS. – INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1985.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes.