

53



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LA TITULARIDAD DEL DERECHO
DE HUELGA"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
OMAR ARENAS VICTORIA

298924

ASESOR: MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MEXICO, D. F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I
 CAPITULO I CONSIDERACIONES GENERALES	
1.1. LAS ETAPAS EN LA EVOLUCIÓN DE LA HUELGA	1
1.1.1 LA ERA DE LA PROHIBICIÓN.....	1
1.1.2 LA ERA DE LA TOLERANCIA	2
1.1.3 LA ERA DE LA REGLAMENTACIÓN LEGAL DE LAS INSTITUCIONES.	3
1.2. UN APUNTE SOBRE EL SISTEMA ALEMÁN, FRANCÉS E ITALIANO	3
1.2.1 DOCTRINA ALEMANA	9
1.2.2 DOCTRINA FRANCÉS	10
1.2.3 DOCTRINA ITALIANA	13
1.3. LAS PRIMERAS HUELGAS, SUS VICISITUDES Y DIFICULTADES.....	13
1.4. ANTECEDENTES DE LAS CONQUISTAS PROLETARIAS Y EL DERECHO DE HUELGA EN MÉXICO	15
1.5. LA HUELGA EN LA DICTADURA PORFIRISTA	28
1.6. EVOLUCIÓN DE LA HUELGA EN MÉXICO: HUELGA-DELITO, HUELGA- TOLERADA Y HUELGA-DERECHO	30
1.7. CONSIDERACIÓN FINAL.. ..	33



CAPITULO 2

FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA

2.1. ASPECTO GENERAL.....	35
2.2. DEFINICIÓN DE LA HUELGA.....	37
2.3. RAZÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA HUELGA.....	43
2.4. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.....	44
2.5. FINES Y OBJETIVOS LEGALES DE LA HUELGA.....	46
2.6. DENOMINACIONES FUNDAMENTALES DE LA HUELGA.....	49
2.6.1. HUELGA EXISTENTE.....	50
2.6.2. HUELGA INEXISTENTE.....	52
2.6.3. HUELGA LICITA.....	55
2.6.4. HUELGA ILÍCITA.....	57
2.6.5. HUELGA JUSTIFICADA.....	58
2.6.6. LA HUELGA SOLIDARIA.....	60
2.7. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.....	62
2.7.1. LA GESTACIÓN.....	63
2.7.2. LA PREHUELGA.....	63
2.7.3. EL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA.....	65
2.7.4. LA CALIFICACIÓN Y EL ARBITRAJE EN LA HUELGA.....	66
2.8. CONSIDERACIÓN FINAL.....	72



CAPITULO 3

MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

3.1. CONSIDERACIÓN GENERAL	74
3.2. DEFINICIÓN	77
3.3. CLASIFICACIÓN.....	79
3.3.1 CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES INDIVIDUALES JURIDICOS	79
3.3.2 CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES COLECTIVOS JURIDICOS	80
3.3.3 CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES COLECTIVOS ECONOMICOS	81
3.3.4 CONFLICTOS INTEROBREROS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	82
3.3.5 CONFLICTOS INTERPATRONALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	83
3.4. MEDIOS DE SOLUCIÓN.....	83
3.4.1 LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	84
3.4.2. EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	86
3.4.3. DEL ARBITRAJE A LA JURISDICCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO	92
3.5. TERMINACIÓN DE LA HUELGA	94
3.5.1 EL MUTUO CONSENTIMIENTO	94
3.5.2 EL ALLANAMIENTO DEL PATRÓN.....	95
3.5.3. EL LAUDO ARBITRAL PRIVADO	95
3.5.4 EL LAUDO ARBITRAL DE LA JUNTA	96
3.6. CONSIDERACIÓN FINAL	97



CAPITULO 4

LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

4.1. EL DERECHO INVIOLABLE DEL TRABAJADOR PARA CONCURRIR CON SU PRESENCIA Y VOTO A LA EXISTENCIA LEGAL DE LA HUELGA.....	99
4.2. LA HUELGA NO ES UN DERECHO SINDICAL.....	100
4.3. RAZÓN POR LA CUAL SE CREA UNA COALICIÓN DE TRABAJADORES ...	105
4.4. LA HUELGA, PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS... ..	107
4.5. LA HUELGA, DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO.	108
4.6. LA HUELGA, GARANTÍA DE LIBERTAD DE LA CLASE TRABAJADORA... ..	109
4.7. ESTUDIO DE LA COALICIÓN TRATÁNDOSE DE LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY.	110
4.8. PROPUESTA PARA LA OBTENCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LA COALICIÓN	114
CONCLUSIONES.....	137
BIBLIOGRAFÍA.....	140



INTRODUCCIÓN

La presentación constante de un fenómeno social, cuyas características con ligeras variantes que no afectan sus componentes esenciales son similares, lo reviste de una cualidad objetiva que permite su estudio científico y, consecuentemente, su análisis cronológico y sistemático, del que es posible desprender conclusiones generales que nos ayuden a interpretar ese hecho en el presente y a proyectar su aparición en el futuro, a fin de impedir o atenuar sus consecuencias nocivas y de promover e inducir sus efectos positivos.

Dentro del campo del Derecho y específicamente en el área laboral, un hecho histórico con los elementos apuntados ha revelado su permanencia al través del tiempo: la suspensión de las labores por parte de los trabajadores, con el objeto de defender o de mejorar las condiciones en que prestan sus servicios.

En la Constitución de 1857 no se conoció el problema obrero en nuestro país ya que las crónicas no hablan de movimientos laborales, ni de huelgas, porque aún no había industria, excepto la minería y la incipiente de hilados y tejidos, con base en lo cual se considera que el Derecho Mexicano no condenó expresamente a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga, y que después de 1857, las admitió como situaciones de hecho, en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la Constitución, y durante el gobierno del general Díaz menciona las históricas huelgas cuya trascendencia fue determinante para acelerar el proceso generador de la revolución de 1910.



la huelga minera de Cananea, en junio de 1906, y el conflicto textil de Puebla y Veracruz, en enero de 1907, cuyos objetivos eran la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que la empresa concedía a los trabajadores norteamericanos, en el caso del Estado de Sonora, y el rechazo al Reglamento de Fábrica que pretendían imponer los empresarios poblanos. Ya después de la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, en la que se reconoció en nuestro país el derecho de huelga de los trabajadores, se hace referencia a una huelga general en Orizaba (octubre-noviembre de 1919), a la de la fábrica de Cocolapam (octubre de 1921), a la declarada por los electricistas de Veracruz (agosto de 1923), a la del Ferrocarril Urbano de Orizaba (septiembre de 1923) y a otras más por incumplimiento de los contratos colectivos de trabajo.

Durante la gestión administrativa de Plutarco Elías Calles, en los años de 1925 a 1927 se apuntan: diversas huelgas ferrocarrileras (Terminal de Veracruz, Divisiones del Istmo y Panamericano, la parcial de los talleres y la general declaradas a los Ferrocarriles Nacionales de México); el conflicto textil de Metepec, Puebla; los mineros en varias entidades federativas y el de la "Cía. de Tranvías de México, S. A."

Esta constante histórica con la variable consistente en la acción desarrollada por el poder político institucional frente al fenómeno, ha servido para afirmar que, desde la Independencia, México vivió un periodo en el que se toleraba a la huelga, con base en la prohibición consignada en el Artículo 5o. de la Constitución de 1857, en el sentido de que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, pero se consideraba un derecho individual, pues pertenecía a cada trabajador; el estado de huelga



resultaba del ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales y constituía un hecho jurídico, ya que el patrón podía rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad legal, frente al incumplimiento de las obligaciones del prestador de servicios y si bien, en ocasiones los trabajos de la empresa podrían quedar totalmente suspendidos ésto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico en virtud de que quienes no estaban de acuerdo podían continuar sus labores y los propios huelguistas podían ser sustituidos por otros trabajadores. Se señala que a partir de la Constitución Mexicana de 1917 se inicia la etapa final de la huelga, en la que se transforma en un derecho colectivo y consiste en la facultad legal de suspender totalmente los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales por lo cual la mayoría se impone a la minoría y, en consecuencia, si la mayoría de los trabajadores de una fábrica resuelve suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho.

Todos estos aspectos fundamentales de la vida de México, vienen a integrar el contenido de nuestra tesis titulada: “La titularidad del derecho de huelga”.



CAPITULO 1

CONSIDERACIONES GENERALES

En su evolución, la huelga ha tenido tres etapas fundamentales, fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta fines del siglo XIX, con posterioridad fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado liberal de la libertad de trabajo, que implicaba precisamente el derecho de no trabajar, pero sin protección alguna para los huelguistas, de manera que si bien ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que les rescindieran sus contratos de trabajo y a ser remplazados sin responsabilidad patronal.

En nuestro país fue reglamentada y protegida por la Constitución de 1917, que lo consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia.

1.1. LAS ETAPAS EN LA EVOLUCIÓN DE LA HUELGA

1.1.1. La era de la prohibición

Se encuentra envuelta en tres circunstancias en la historia en la Edad Contemporánea: Primeramente, el ascenso de la burguesía al poder. En segundo lugar, la elevación de la propiedad privada en el artículo 17 de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789 a la condición de derechos naturales de los hombres; tal precepto en cita decía que *“ siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser*



privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización"¹. Y finalmente, la consecuencia de la libertad humana, plasmada en el artículo cuarto de la misma declaración que señala, en poder de hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente puedan ser determinadas por la ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos.

1.1.2. La era de la Tolerancia

La OIT explicó la contradicción existente entre el pensamiento liberal y la legislación respectiva de Inglaterra, que condujo a la ley de 1824 propuesta por el parlamento Francis Place:

“ El desarrollo del individualismo concluyó finalmente, mediante la estricta aplicación de sus principios, por reconocer la libertad sindical. El Estado, que reconocía el derecho de asociación y de reunión en general, no podía mantener esa paradoja de prohibir a una categoría de ciudadanos a que se entendiesen y reunieran. Si en nombre de la libertad no querían intervenir en la vida económica, debía dejar a los factores de esa vida económica libertad completa para arreglar sus asuntos, aun, recurriendo, si llegaba el caso, a asociaciones libremente constituidas.

La Era de la tolerancia se caracteriza como la décadas de simple libertad de coalición, concebida como los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. El planteamiento se completa señalando que las

¹ DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* tomo II novena edición, Porrúa, México, 1998 P 570



asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no están prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban reguladas por ninguna ley. La condición de la huelga se vio envuelta ya no bajo el rigor de las leyes penales, sino que el derecho civil acudía en auxilio del patrón, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo además, a utilizar nuevos trabajadores y aun a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades laborales”²

1.1.3. La era de la reglamentación legal de las instituciones

Se caracteriza porque en algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria.

1.2. UN APUNTE SOBRE EL SISTEMA ALEMÁN, FRANCÉS E ITALIANO

Son antecedentes de derecho de huelga la libertad de coalición y la libertad de asociación; la evolución de estos derechos marca la trayectoria de derecho de huelga, que en algunos países fue imponiéndose simultáneamente y en otros fue consecuencia lógica al lograr la libertad de los primeros.

A principios del siglo XIX, ninguno de estos derechos había sido otorgado a los trabajadores con las características de tal, frente a los patrones, antes bien, eran reprimidos en diferentes formas, prohibiendo simplemente las asociaciones en las legislaciones civiles o de manera más drástica tipificando el hecho como delito en los códigos penales, sin tomarse en consideración que dichas reuniones tenían como única intención mejorar las injusticias en las que

² Idem



se hallaba la clase obrera, frente a la capitalista; así en Francia en el siglo XVI, los obreros franceses vieron con satisfacción la desaparición de las corporaciones y el monopolio del trabajo, pero no entendían porque el nuevo régimen pretendía destruir las viejas asociaciones de compañeros.

La ley Chapelier, típica por sus disposiciones en esta época prohibió toda las instituciones de derecho colectivo de trabajo

Uno de sus artículos declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que las huelgas se consideraban un caso ilícito así en otro artículo prohibió la asociación profesional.

“El liberalismo francés, no quedo satisfecho con esta ley e incluyo su prohibición el código penal de 1810, fijando en sus artículos las penas aplicables a quienes se coligaran en defensa de sus intereses y para los huelguistas, prohibiéndose también las asociaciones de más de 20 personas; fue hasta 1864 cundo los nuevos textos, aun con numerosas precauciones admitieron la libertad de coalición, huelga no acompañada de actos violentos, quedando también tolerada por el orden jurídico.”³

La ley de 1864, fue la base jurídica en Francia de las asociaciones profesionales, pudiendo constituirse libremente sin necesidad de una especial autorización, completando esta libertad con la ley de 1901, llamada la Ley General de Asociaciones.

El movimiento obrero moderno para la realización de los derechos de los trabajadores, tiene su nacimiento en Inglaterra.

³ Ibid p 250



El maquinismo y la producción en gran escala o sea la gran industria, fueron fuertes estímulos para que los obreros lucharan decididamente a fin de lograr los derechos que tanto se les habían negado.

Se desarrollo en forma alarmante atentados en contra de industriales, actos de violencia y sabotaje como incendios a establecimientos; por fin la ley de 1824, reformada en 1825, puso fin por breve tiempo tal estado de cosas autorizando a los obreros para asociarse a condición de no usa violencia para el logro de sus intereses; después de cierto tiempo volvieron a ser perseguidas las asociaciones de trabajadores y los actos de terror se repitieron nuevamente, hasta que la ley de 29 de junio de 1871, reconoció la libertad de asociación de los trabajadores y su licitud, declaro la autonomía de aquellos para sus asuntos internos y autorizo a la Trade Unions para aprovechar los beneficios derivados de los pactos que celebran las asociaciones; la ley de 1871 se complemento con diversos instrumentos hasta dictarse la de 1927.

Así evolucionaron paralelamente en Inglaterra los derechos de coalición y asociación, haciéndose posible en este país antes que en Francia el derecho colectivo de trabajo.

Alemania se empeño a desconocer el derecho colectivo de trabajo durante todo el siglo XIX, quizá por su desarrollo relativamente lento de la gran industria, permitió pudieran mantenerse por más tiempo las corporaciones medioevales que en Francia e Inglaterra, que en efecto a mitad del pasado siglo cuando el cambio de los tiempos comenzó a hacer sentir en Alemania el carácter anacrónico del estrecho régimen corporativo.



El movimiento revolucionario de 1848 que en el campo del trabajo se traduce en el famoso manifiesto de Marx y Engels y culminó en graves tumultos de obreros, las tendencias liberales no llegaron a firmarse, sino muchos años después, cuando el código industrial del 21 de junio de 1869, vino a abolir las corporaciones, su monopolio, proclamando una relativa libertad de asociación profesional por todos los estados de la confederación del norte.

El derecho del 23 de diciembre de 1918 y el artículo 165 de la constitución de Weimar, sancionaba la libertad de asociación para todas y cada una de las profesiones y declaran ilegal cuando se opongan al ejercicio de esta libertad; sin embargo, por lo que se refiere a su reconocimiento y a su capacidad jurídica, las asociaciones están sometidas a las disposiciones del código civil, el cual concede a todas las sociedades que no buscan un fin comercial, la capacidad o facultad de adquirir la capacidad jurídica mediante registro en el tribunal; registradas las asociaciones gozan de esa capacidad quedando sujetas a un control sobre sus estatutos, sobre su personal directivo y hasta sobre el número de asociados.

Por esta fiscalización y demás consecuencias inherentes al registro, las asociaciones profesionales, preferían renunciar a este, aunque al tenerlo significara superioridad sobre las asociaciones que no gozaban de capacidad jurídica y por lo mismo de capacidad contractual.

Estas desventajas de una y otras asociaciones se eliminaron por la Ley del 23 de diciembre de 1926 sobre tribunales de trabajo el cual concede a todas las asociaciones profesionales la capacidad procesal para toda controversia judicial surgidas de contratos individuales o colectivos de trabajo.



La Constitución italiana de 1946 reconoce el derecho de huelga en su artículo 40 cuyos términos son idénticos a los del texto constitucional francés, condicionando, en su ejercicio y por consiguiente, a la promulgación de leyes específicas. La inexistencia de la huelga no coarta, sin embargo su ejercicio, ya que el artículo 40 de pronuncia en lo referido al ejercicio del derecho, no a la procedencia del mismo, que se tiene por indiscutida. Sentada tal premisa, es tesis general de derecho italiano sobre la materia, la de que los límites del ejercicio del derecho de huelga vienen contenidos en el concepto de "*scioper legittimo, en el que se armoniza las exigencias relativas a la tutela de los intereses generales reconocidos como legítimos, igualmente por la constitución, cuales son la libertad, propiedad, administración de justicia, ect.*"⁴

Durante algunas etapas de la humanidad, como ya se anotó, en determinados países, la coalición, la huelga, y el paro, constituían un acto delictivo que caía bajo la sanción de la ley, interviniendo solamente la autoridad para imponer las penas, pero el problema, no se resolvía, los trabajadores no regresaban a sus labores y sí aumentaban los movimientos de inconformidad.

Concedida la libertad de coalición y de asociación profesional, las huelgas y los paros devinieron en actos lícitos y el derecho del trabajo quedó decididamente dividido en dos partes: El derecho Individual y el Derecho Colectivo del Trabajo.

⁴ GARCIA ABELLAN Juan. *Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo*. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1969 p 84.



El derecho civil quiso explicar dentro de su órbita, esta nueva disciplina del derecho interpretando su contenido como si se tratara de arrendamiento de servicios, el aspecto del derecho individual, sostuvo que en caso de huelga y paros existía una violación al contrato individual de trabajo, implicando su rescisión, más daños y perjuicios, pero esta intervención, no tomo en consideración que este nuevo derecho desde su nacimiento traía características propias, imposibles de acomodarlas en los moldes del Derecho Civil.

Esta tesis, fue aplicada en los casos concretos y no logro que los trabajadores volvieran a las fabricas, aunque los patrones podían substituir a los huelguistas por otros trabajadores, la solidaridad obrera se impuso.

El Estado por mucho tiempo, influido por la escuela liberal clásica, dejo al libre juego de las fuerzas la resolución de los conflictos, cambio esa actitud del Estado cuando se operó el transito del capitalismo liberal al intervencionismo del Estado, fue este un principio moderado en los conflictos obrero patronales aumentando paulatinamente hasta dar pleno reconocimiento a estos conflictos protegidos.

Si las constituciones reconocen el derecho de huelga, remiten literalmente su ejercicio a las normas legales previstas para desarrollar el mencionado derecho. Sin embargo, las dificultades inherentes a esa regulación se ha manifestado y se manifiesta, al presente, con rara coincidencia problemática, como la acredita cualquier objetiva meditación centrada en las realidades que el derecho comparado ofrece. Tanto para los países que afirmaron el reconocimiento constitucional del derecho como para aquellos otros que llegan implícitamente a tal reconocimiento mediante la regulación normativa de los conflictos colectivos de trabajo, la efectiva articulación del



ejercicio de derecho de huelga ni es simple, ni sencilla ni, normalmente vienen dada por la actividad jurídica de la elaboración jurisprudencia, a menudo entorpecida por las propias indeterminaciones de la legislación positiva que esta contenga sobre el derecho en cuestión.

Los temas centrales, que sitúa la problemática inherente a la regulación del derecho de huelga, son sustancialmente tres: *“El referido a la concepción de la huelga, el que hace mención a la naturaleza jurídica de la misma, y el muy señalado de la titularidad del derecho en cuestión. Sobre ellos, y sobre los criterios deducidos de tales planteamientos, ha de operar la efectiva regulación legal.”*⁵

1.2.1. Doctrina alemana

La constitución de Weimar de agosto de 1919, lanzó la primera Declaración de los derechos sociales, cuya fuerza se hizo sentir sobre el constitucionalismo de la postguerra de un buen número de los pueblos de Europa; pero que no contenía ninguna disposición sobre la huelga, al respecto el maestro Hueck-Nipperdey señala:

“No existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales. El derecho vigente reconoce el principio de su libertad como un reflejo de la libertad de acción. Sin embargo, esta libertad conlleva ciertas limitaciones legales, cuya violación las hace ilícitas, así, a ejemplo, si contradicen obligaciones concretas de contratos colectivos o violan las reglas generales de la conducta.

⁵ Ibid. p 86



*Los maestros alemanes señalan que no existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales, no obstante, algunas disposiciones del orden jurídico se refieren a ellas.*⁶

Los autores Hueck y Nipperday señalan que la huelga es “ *La suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o Empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin, o tras la extinción de la disputa*”⁷

Boldt, afirma que la huelga es “ *el paro colectivo y concertado del trabajo por un cierto número de trabajadores de una misma profesión o de una misma empresa, con objeto de alcanzar un objetivo de lucha, y con voluntad de reanudar el trabajo una vez obtenido el objetivo o finalizado el conflicto* ”⁸

1.2.2. Doctrina francés

Al concluir la Segunda Guerra Mundial, la Asamblea constituyente expidió el 27 de octubre de 1946 la Constitución de la que sería la IV República de aquella nación. En el Preámbulo se dice que

El pueblo reafirma solemnemente los derechos y las libertades del hombre y del ciudadano consagrados en la constitución de 1789, y los principios fundamentales reconocidos por las leyes de la República.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit. p.572

⁷ GARCÍA ABELLÁN, Juan. Ob.cit. p.54

⁸ Idem



Doce años más tarde, 4 de octubre de 1958, la Constitución de la V República ratifica el Preámbulo de 1946 que señala:

El pueblo Francés proclama solemnemente su devolución de los derechos del hombre y del ciudadano y a los principios de la soberanía nacional, tal como se definieron en la Declaración de 1789, completados por el Preámbulo de la Constitución de 1946 que señala que “el derecho de huelga se ejercerá en el marco de las leyes que lo reglamenten.”

Por lo tanto, la norma constitucional sobre el derecho de huelga continúa formando parte del orden jurídico vigente.

La profesora Sinay de la Facultad de Derecho de Estanburgo postula los principios siguientes:

a) *“ La huelga es absolutamente libre, pues, no obstante su nocividad, su fecha de inicio queda al arbitrio de los organizadores, quienes no están obligados a esperar el resultado de algún procedimiento conciliatorio ni a la observancia de las formalidades previas, de lo que se deduce que el periodo conciliatorio no existe.*

b) *La Corte de Casación, en jurisprudencia constante, ha rechazado la acción de licitud de la huelga cuando no se acude a los principios legales de conciliación o si se suspenden las labores antes de que concluyan el procedimiento a lo que da por resultado que la huelga no este subordinada a ninguna contingencia temporal.*



c) *Finalmente, la huelga no presupone ni un aviso ni un recuento previo.*⁹

La profesora Sinay caracterizo a la ley como una conciliación obligatoria y un arbitraje facultativo basándose en:

- a) El artículo quinto previene que todos los conflictos colectivos deben someterse obligatoria e inmediatamente a los procedimientos conciliatorios.
- b) La no concurrencia de alguna de las partes pone fin a la instancia.
- c) Si el procedimiento se lleva adelante sin obtener un arreglo, el conciliador debe proponer una solución, que pueda ser aceptada o rechazada por los trabajadores o patrones.
- d) Finalmente, los sindicatos obreros y los empresarios pueden someter el conflicto a un arbitraje, cuyo funcionamiento está regulado en la ley.

Una definición de la huelga fue elaborada por Durand en los siguientes términos:

*“ Toda interrupción del trabajo, de carácter temporal, motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o a una parte del personal, y que encuentran apoyo en un sector suficientemente representativo de la opinión obrera ”*¹⁰

⁹ DE BUENO LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, tomo II, octava Edición. Porrúa, México, 1991 p 573

¹⁰ Id GARCIA ABELLAN *Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo* p 53



Basándose en la doctrina francesa se entiende que la huelga es el cese concertado del trabajo por los asalariados, con objeto de forzar al empresario, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto del litigio.

1.2.2. Doctrina italiana

En el artículo treinta y seis del preámbulo de constitución italiana establece que todos los trabajadores tienen derecho a la huelga, lo que comprueba que la huelga se eleva a la condición de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, este precepto que a la postre se convertiría en el numeral cuarenta de la carta magna el cual adquirió la redacción siguiente: El derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo regulan.

El maestro Palermo establece la noción que se acredita como el criterio de la doctrina italiana la cual es: La huelga es la legítima abstención colectiva de trabajar, determinada por el surgimiento de un conflicto de intereses económicos colectivos, no soluble mediante acuerdo, e impuesta por la voluntad del grupo o de la categoría económica organizada, para la conservación o la realización de mejores condiciones de trabajo.

1.3. LAS PRIMERAS HUELGAS, SUS VICISITUDES Y DIFICULTADES

La huelga es un fenómeno de edad moderna, que tiene su origen en el nacimiento de la industria; el autor Russomano en su libro Principios generales de derecho sindical, expresa, " *la huelga hecho aislado en la antigüedad, casi siempre sin contenido realmente profesional, pasó en*



convertirse en fenómeno reiterado con la llegada de la gran industria. La doctrina de la Revolución Francesa, a su vez, la definió como derecho del trabajador y, bruscamente, transformo el delito en derecho.”¹¹

El origen de la huelga es el resultado del antagonismo de las clases sociales, reside en la concentración del capital que, junto al mecanismo industrial, provoca, a su vez, la concentración de grandes masas de trabajadores, ocasionando el fenómeno de la proletarización del trabajo.

Frente al poder del capital el trabajador individualmente no tenía posibilidad de obtener condiciones de trabajo no solamente dignas y decorosas sino ni siquiera humanas; No había la posibilidad de obtener una retribución adecuada a la aportación del trabajo en la producción ni siquiera aproximada a su esfuerzo, el salario era por consiguiente era aplicado de manera unilateral y dictatorial por el patrón, quien era propiamente el dueño de la empresa e indirectamente de los propios trabajadores que laboraban en ella, porque no tenía oportunidad de discutir las condiciones de trabajo que el patrón establecía.

Ante estas circunstancias las huelgas se traducían en paros en margen de normas legales, como un enfrentamiento de hecho de los trabajadores contra la empresa. En esta etapa la huelgas estaban prohibidas y consideradas como delitos como antes lo habíamos mencionado, porque se estimaba que se amenazaba a la estabilidad de la economía y del régimen de la producción. En México el Código Penal de 1871 en su artículo 925 sancionaba a quienes participasen en un tumulto o mitin, o empleasen de cualquier otro modo la

¹¹ RUSSOMANO, MOZART Victor *Principios de derecho sindical* Traducción de Enrique Alonso García Instituto de Estudios Políticos Madrid, 1977, p 287 a 289



violencia física o moral, con el objeto de hacer que subiesen o bajasen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo. En consecuencia, como en la huelga se consideraba que existía el empleo de la violencia física o moral con el objeto de obtener el aumento de los salarios, la huelga era reputada como un delito.

La Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegía de modo expreso la huelga como acción colectiva que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Las primeras huelgas en México datan de 1865 y los principales puntos donde se producen las huelgas son en el Distrito Federal, Pachuca, Puebla, Guadalajara y Sinaloa.

El afianzamiento del porfirismo en la vida pública nacional, vino a quebrantar los impulsos obreristas y sindicalistas, poniendo freno a los movimientos de huelga y a los actos de reclamo obrero.

1.4. ANTECEDENTES DE LAS CONQUISTAS PROLETARIAS Y EL DERECHO DE HUELGA EN MÉXICO

A la llegada de los conquistadores españoles nuestro país inicia su destrucción en lo político, en lo económico y fundamental y esencialmente en lo social. Empieza la gran explotación, la miseria y la corrupción de un pueblo noble, el mexicano.

Los antecedentes del derecho obrero mexicano los encontramos en el tiempo que corresponde al inicio de la época de la Nueva España, en el



estudio del Derecho Obrero de nuestra patria, no puede hablar de huelga, apenas si de hechos esporádicos de rebeldía incubados en la injusticia de todos los tiempos; fue un hecho determinante en estas épocas de la conquista, “ *La encomienda*”, *forma de explotación del trabajo humano, como dice Silvio Zavala “Instrumento Suministrador de Servicios Personales”*¹²

*“Tales formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecidos a los de la esclavitud, originando tremendo malestar social que se fue desbordando con el instrumento de procedimientos capitalistas basándose en explotación sin límites.”*¹³

La inconformidad humana y el instinto de conservación de los nativos no pudieron soportar más, se rebelaban y así tenemos los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, que datan del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores, originadas por bajos salarios malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana contra el Cabildo quien estimó que los salarios de los cantores y ministrales eran muy altos y acordó reducirlos. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí miserables, reanudándose entonces las labores.

¹² TRUEBA URBINA Alberto *Evolución de la Huelga*, Botas Mexico 1970 p 15

¹³ *Ibid.* p16



Los casos de este tipo, ocurridos en los minerales de Real del Monte, Hidalgo, el 29 de julio de 1766, y del Cerro de San Pedro, San Luis Potosí, el 27 de mayo de 1767, incluso sirvieron de base a Roberto de la Cerda Silva para afirmar que la causa determinante de la Independencia fue el malestar de las clases trabajadoras y no las diversas conspiraciones políticas en la Nueva España.

La pretensión del Virrey Martín de Mayorga, en el año de 1768, de aumentar la duración de la jornada de trabajo en el Gran Estanco de Tabacos, también generó respuestas grupales, en defensa de las condiciones laborales prevalecientes y para impedir la prolongación de la prestación diaria de los servicios, lo cual se logró al través de la suspensión de las labores. Los anteriores acontecimientos, podemos tomarlos como las primeras rebeldías, antecedentes de la huelga ya que antes de éstos, no hay otros antecedentes.

“El colonaje y sus instituciones, la ineficacia de las leyes de Indias y de sus disposiciones complementarias, el estado de servidumbre del peón, el abuso de los señores feudales españoles, originando honda división de clases, una compuesta de vendedores, encomenderos, maestros, artesanos, dueños de cobraje; y la otra por los vencidos peones y jornaleros, víctimas de un esclavismo histórico.

El contraste de condiciones sociales fue gestando la rebeldía de los de abajo, hasta culminar en la Guerra de Independencia.”¹⁴

La Constitución de 1857 la que, elaborada por verdaderos paladines del Liberalismo mexicano como Ignacio L. Vallarta, Ponciano Arriaga, Guillermo

¹⁴ Idem



Prieto, Lafragua y otros, dio a la nación el principio fundamental o régimen de los derechos del hombre y creó la libertad de trabajo que tanto necesitaba la clase obrera; esta libertad es el antecedente inmediato de la huelga en nuestra legislación laboral, pues esto implicaba que nadie podía ser obligado a prestar su servicio contra su voluntad.

Al consignarse en la Constitución la libertad de trabajo, se trató de evitar los abusos de la Colonia, como la prestación de servicios gratuitos, y forzados en beneficio de determinadas personas, terminando con la encomienda, el repartimiento de indios y con los servicios de indios forzosos en haciendas y oficinas. La clase trabajadora tuvo un estímulo en estas disposiciones y como consecuencia anhelo de desligarse de la opresión sufrida.

La Constitución de 1857, además de la libertad de trabajo, garantizó la libertad de asociación y como derivación de coalición y de la huelga estaba permitidas.

“Era lógico que debajo la égida de la libertad de trabajo, los obreros explotados y oprimidos ejercitaran sus derechos inalienables e imprescriptibles. mejoría de sus salarios y de sus condiciones de trabajo engendra el derecho de trabajo y también de no trabajar; y la huelga, corolario de este último derecho, es el medio más adecuado de que puedan disponer los obreros para la defenderse de la explotación secular del capitalismo.”¹⁵

¹⁵ Ibid, p 40



La libertad de asociación prescrita por la Constitución de 1957 fue fundamental para los trabajadores, pues ello implica la tolerancia por parte del Estado para reunirse y discutir la mejor forma de contrarrestar la explotación de que hasta entonces había sido víctima por parte de los patrones; por eso el derecho de asociación les permitía protegerse contra la tiranía del capital y claro la huelga era la mejor arma de que podían disponer para la reivindicación de sus derechos frente al empresario

El artículo 9 de la Constitución de 1957 estableció la libertad de asociación en estos términos:

A nadie se le puede cortar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país, ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

Así quedó establecida por primera vez en México la libertad de asociarse individualmente para fines lícitos, pero como se desprende del precepto transitorio, no se trata de la asociación profesional consignada en la Constitución de 1917, esto es, la libertad sindical; por esto los obreros tuvieron la necesidad de constituir agrupaciones o asociaciones de carácter mutualista cuyo objeto como su nombre lo indica era reunirse para ayudarse unos a otros en sus problemas económicos y morales; pero llega el momento de que la clase obrera no teniendo manera de expansionar sus ansias de liberación tuvo necesidad de dar a las agrupaciones mutualistas, cariz externo de asociación, de ayuda mutua y en su parte interna formaban verdaderas asociaciones de lucha clasista contra los empresarios.



desenvolvió el derecho de asociación y la huelga, aun contrariando lo dispuesto por el artículo de referencia, dando por resultado en vista de su no aplicación, cayera en desuso.

Contrariando, lo dispuesto por el artículo 925 del Código Penal de 1871, se promovieron muchos movimientos de huelga.

En el año de 1874, por los mineros de Pachuca, pidiendo aumento de salario. En 1877 en Tlalpan se realizó un movimiento por obreros de una fábrica, después suceden otros movimientos en Guadalajara, en la capital federal y en las minas de Sinaloa

Toda una situación real de intranquilidad prevaleció en México, a lo largo de aquella época, una explotación cruel del campesino, primero, y de obreros posteriormente creando ello, una concientización al pueblo mexicano acerca de la apremiante necesidad de establecer medios de solución para poner fin a los prolongados años durante los que el general Porfirio Díaz hubo de ejercer, tan arbitraria cuanto despóticamente, el mando supremo de la nación, para tratar de mejorar el nivel de vida de las clases necesitadas, haciéndolas salir de ese, estado de injusticia social en el que habían vivido.

Las huelgas que hasta entonces estuvieron severamente prohibidas, empezarán a ser utilizadas por el proletariado para tratar de obtener lo que, de manera fundamental, se les negaba sistemáticamente: la reducción de sus jornadas y la elevación de sus salarios.

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, podía decidir libremente sobre su empresa, por tener la fuerza económica, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia. Ello ocurre, en alguna medida, en la huelga de Cananea de 1906, que representa en dicho sentido, el primer movimiento obrero de importancia; la primera acción liberal independiente que los trabajadores mineros de aquella población fronteriza realizaban, a fin de obtener no solamente mejoría en cuanto a sus condiciones de trabajo, sino el respeto de su dignidad y a la igualdad en razón de la nacionalidad.

“The Cananea Cooper Company, en efecto, fue una de tantas industrias extranjeras que al amparo de las enormes facilidades que llegó a brindarles el porfirismo, estableció un régimen interno de trabajo basado en la discriminación entre trabajadores estadounidenses por un lado y trabajadores mexicanos por otra parte. De muchos privilegios especiales llegaron a disfrutar los trabajadores extranjeros que no solamente llegaron a ganar más, sino que ellos se hallaban destinados los puestos directos de la compañía.”¹⁶

Los trabajadores mexicanos reclamaban, fundamentalmente, una jornada de ocho horas y un salario de cinco pesos diarios,” así como el número de trabajadores mexicanos de la empresa nunca fuera menor del 75%, y en igualdad de condiciones que los extranjeros, al ver rechazadas sus peticiones, el 1º. Junio de 1906 estallarían la justamente celebre huelga de Cananea. Más si un doble objetivo motivo, el movimiento obrero, dos serían también, los principios fundamentales que se derivan de él: la fortaleza que

¹⁶ SAYEG HELU Jorge *La Huelga de Cananea y Río Blanco* Jus. Mexico 1970 p 49



dio a los trabajadores mexicanos la conciencia de su clase social y el exacerbado nacionalismo que habría de matizar los actos de toda nuestra revolución."¹⁷

Cananea, representa, el cambio de la actitud que los obreros asumieron hasta entonces frente a los sistemas represivos del porfirismo ya no más el acatamiento ni la resignación que hasta aquí hicieron naufragar siempre los justos reclamos de los obreros frente a los soberbios y sobreprotegidos intereses empresariales; principiaba a partir de entonces, una gallarda y rebelde actitud que a la postre los llevaría a la gradual conquista de sus derechos. Y es que Cananea nos representa el límite de la paciencia de los trabajadores mexicanos ante el escandaloso pisoteo que de su dignidad humana se hiciera durante aquellos prolongados años de dictadura. El panorama sobre el cual se desarrolló la huelga de Cananea es el siguiente:

The Cananea Cooper Company, era " *una empresa que explotaba el mineral, propiedad de una compañía de Estados Unidos, empleaba a estadounidenses y a mexicanos como operarios, pero estos ganaban la mitad del salario de los yanquis. Los mexicanos tres pesos y los de aquel país tres dólares. Los mexicanos eran objeto de verdaderas discriminaciones y malos tratos, siendo vigilados por los policías particulares de los dueños de las haciendas donde trabajaban. Los mineros mexicanos se agruparon y solicitaron de la empresa, pacíficamente, que se nivelaran los salarios y se suprimieran las ofensas, injusticias y abusos que se venían cometiendo contra el trabajador mexicano, solicitud que fue rechazada por la empresa, por lo*

¹⁷ Ibid. P 50)



que el 1 de mayo de 1906, unos ocho mil trabajadores aproximadamente, se declararon en huelga

El explotador de dichas minas de apellido Grim, con 300 soldados estadounidenses reprimió la huelga en forma violenta, asesinando a numerosos obreros, entre quienes se encontraban mujeres y niños.

La empresa recibió el apoyo del gobierno del Estado de Sonora y, era natural en aquellos tiempos, la huelga fracasó, los líderes del movimiento huelguístico que no pudieron escapar, fueron condenados a largas condenas de cárcel, frustrándose el objetivo inmediato de la huelga. Quedando sembrada de que era urgente derribar el régimen político imperante que era el causante del malestar de los trabajadores y de la injusticia social reinante”¹⁸

Desprendiéndose también de estos sucesos la intervención de las autoridades que como era de suponerse, dadas las condiciones históricas por los que atravesaba el país en ese entonces, debería de caer todo su peso en contra de los trabajadores y a favor de los empresarios, pero dando lugar a una serie de situaciones indicativas del anacronismo en que rayaba la dictadura y de la imperiosa necesidad de cambiar, ya también, el injusto estado de cosas que desde entonces empezaría a variar considerablemente. Las autoridades, en efecto, no harían sino avivar la desigual lucha entre quienes sólo contaban con una supuesta superioridad numérica y no tenían más armas que las piedras, y quienes apelaron a las armas de fuego para rechazarlos, pues idea

¹⁸ BORREL, NAVARRO Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo* cuarta Edición. SISTA, México, 1994 P. 587



y una vez más la dictadura echaría mano de su política estilo policiaco, la cual repetiría un sistema represivo.

“Finalizaba el año de 1906, en efecto; el clima que se respiraba en materia laboral era ya de franco enfrentamiento entre la clase empresarial y clase trabajadora; enfrentamientos que, por las prolongadas y continuas injusticias que éstas venían sufriendo a manos de aquellas, por la oposición al régimen dictatorial de Porfirio Díaz, dio lugar al conflicto de los textiles del Río Blanco cuyo motivo de la huelga fue que se había producido una especie de solidaridad entre grupos de trabajadores textiles de Puebla, de Veracruz y de Orizaba, fundamentalmente pidiendo una mejoría de las condiciones de trabajo. Frente a esto los empresarios respondieron con un paro patronal para inclinar por hambre a los trabajadores a aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas. Ante esa situación los trabajadores pidieron el arbitraje del presidente de la República, y cuando suponían que el arbitraje de Porfirio Díaz les iba a ser favorable, por el contrario vino a consolidar la posición de los patrones imponiendo una jornada de 12 horas diarias para los niños, salarios exigüos y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales. Trayendo con ello que la mañana del día 7 de enero de 1907 sonara el silbato de la fábrica de Río Blanco, la mayoría de los operarios se presentó frente a ella, ciertamente, pero no para entrar a desempeñar sus labores, sino, para mostrar su inconformidad apedreando la fábrica; apedreo que se intensificó cuando un dependiente de la tienda de raya dio muerte a uno de los trabajadores. A partir de ese momento la violencia no conocería límite alguno: los trabajadores se veían obligados a amotinarse y dedicarse al saqueo de la propia tienda, y que les hacía tomar lo



que necesitaban y que por tanto tiempo les había sido negado; daban muerte a los dependientes; incendiaban la saqueada tienda de raya; tomaban por asalto la casa municipal y ponían en libertad a los presos. Lo mismo sucedía en Santa Rosa, El Yute y Nogales: los trabajadores se amotinaban, ponían en libertad a los presos y saqueaban las tiendas de raya. Pero, como resulta obvio suponerlo, las autoridades tomaron como un desacato al gobierno esta actitud de los trabajadores, que no eran en esencia sino la forma de demostrar su repulsión hacia aquellos que atentaba contra su dignidad. Los refuerzos no tardaron en llegar, y la represión brutal no se hizo esperar:

Se preparó una de las represiones más sangrientas y feroces que consigna nuestra historia contemporánea, un fuerte contingente de tropas federales al mando del Subsecretario de Guerra, Gral Rosalino Martínez, marchó de la capital de la República a la región fabril, tomando posiciones estratégicas sigilosamente durante la alta noche dentro de la fábrica. Se engañó a los obreros asegurándoles que iban a ser satisfechas sus demandas y que podían reanudar sus labores cotidianas. Lo cual dio origen al asesinato colectivo de los trabajadores por el crimen de intentar la disminución de su miseria y su fatiga”²⁰

Se frustró así, el movimiento obrero de esta época, pero junto con la huelga de Cananea se ven reflejados los movimientos obreros que conmovieron con mayor intensidad al régimen del general Díaz, el descontento traducido en peticiones y a la vez en actos violentos de parte de los trabajadores mexicanos, esta acción se realizó contra patrones extranjeros,

²⁰ SAYEG HELU Jorge ob.cit P 106



porque eran estos los que tenían las industrias más poderosas y los que habían impuesto deplorables condiciones en el contrato de prestación de servicios.

En la actualidad la huelga es un derecho de los trabajadores, reconocido por nuestra Constitución Política. Su ejercicio debe reunir todos y cada uno de los requisitos que la ley exige. De este derecho disponen los trabajadores para obligar al patrón, a aceptar una situación acorde con la naturaleza humana de las relaciones de trabajo y a cumplir las normas laborales vigentes, en su empresa o establecimiento, ya que la propiedad privada de los medios de producción no implica el derecho a la explotación del hombre, sino, de dar al que no tiene, cuando contribuye con su servicio en la producción de los bienes necesarios para la vida misma de la colectividad.

La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases. *“Presume un ambiente capitalista y una finalidad: que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.”*²¹

1.5.LA HUELGA EN LA DICTADURA PORFIRISTA

Antes de la dictadura porfirista la huelga era considerada como delito pero con la obra progresista inicial del régimen hubo un cierto clima de tolerancia para las huelgas, que aumento en el transcurso del propio régimen, y se cambió en una actitud represiva en los últimos años del mismo; Trueba Urbina señala, que la ganancias de las inversiones extranjeras, el desarrollo de la industria y de los transportes, no llegó a los trabajadores del campo ni a los

²¹ DE BUENO LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. p 881



de los talleres ni a los de las fabricas, quienes recibían salarios muy bajos y tenían jornadas excesivas.

El Código Penal Mexicano de 1871, que se promulgo cuando era presidente Benito Juárez y se mantuvo vigente durante la época porfirista, establecía en su artículo 925: “ Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a cincuenta pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier modo violencia física o moral con objeto de hacer que suban los salarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo.” Este precepto legal llevó a los tribunales porfiristas a considerar como delito las asociaciones sindicales de los trabajadores, no solo la huelga, así como todo acto que los trabajadores hicieran para obtener mediante presión o exigencia el aumento de salarios o de prestaciones, así se explica porque fueron reprimidas por la fuerza, las huelgas de mineros de Cananea en 1906 y de textiles en Río Blanco en 1907.²²

Porfirio Díaz subió al poder en febrero de 1877, y en aquella época, agosto de 1877, hubo una huelga en la fabrica “ La Fama Montañesa de Tlalpan”, donde pidieron los trabajadores a la Secretaría de Gobernación un Reglamento de trabajo que estableciera una jornada de doce horas diarias, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales o mercancías y de los castigos hacia los trabajadores; A lo que contesto a esta demanda el Secretario de Gobernación “ que no esta en las facultades de la administración imponer condiciones a los propietarios y obreros”, respuesta que determinaba el abstencionismo del Gobierno para proteger al trabajo, lo que justificaba la huelga como el único recurso de los trabajadores frente a los patrones para

²² BORREL. NAVARRO *Migucl. ob.cit* p 589



mejorar las condiciones de trabajo. Todo este tratamiento y sistema laboral hacía que se viviera una situación significativamente mala en lo económico, social, moral y cultural por la clase laborante, específicamente en la clase campesina.

Estos acontecimientos que muestran la lucha desigual de los trabajadores mexicanos, pone de manifiesto que la huelga no fue un derecho que obtuviera como una concesión otorgada, sino que tiene su raíz y justificación histórica en los sacrificios de la clase trabajadora, donde reside la razón más profunda y clara de su legitimidad.

1.6. EVOLUCIÓN DE LA HUELGA EN MÉXICO: HUELGA-DELITO, HUELGA-TOLERADA Y HUELGA-DERECHO

La primera etapa de la huelga se caracteriza por un desafío de los trabajadores a la represión derivada de su prohibición, al ser considerada como un delito, que en México estaba tipificado en el Código Penal de 1871.

La segunda etapa fue la de la huelga tolerada, que implicaba hacer uso de la libertad de trabajo de la cual se desprendía la libertad de no trabajar; derecho que en México ya estaba consagrado desde la Constitución liberal de 1857 que garantizaba la libertad de trabajo, pero ese derecho era ilusorio bajo ese mismo principio operaba la libertad del patrón para seguir laborando con los trabajadores que no secundasen la huelga. En esas condiciones el derecho de huelga se ejercía como un derecho individual de los trabajadores a no presentarse a sus labores, sin ninguna protección legal, es decir, como un paro obrero tolerado, pero desprovisto de garantías jurídicas.



La tercera etapa es la de la huelga- derecho, consagrada en el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, que en su fracción XVII establece: “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.”

Hay que aclarar que el paro patronal o “lock-out” está excluido en la fracción XIX del propio artículo 123:

“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.”

Se ha superado la etapa de la huelga prohibida, así como de la huelga permitida, para considerarla jurídicamente protegida, puesto que el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“Las 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 solicite para suspender el trabajo.”

La huelga legalmente declarada está asistida de garantías necesarias contra los actos tendientes a impedir la suspensión de las labores, esto es, el rompimiento de la huelga. Además, el artículo 4º. De la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, prohíbe la substitución de los trabajadores huelguistas por otros trabajadores, antes de resolver el conflicto motivo de la huelga, o sea, la practica del espionaje, en los siguientes términos:

Artículo 4º...



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

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

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

El Maestro Mario de la Cueva expresa una opinión fundada al decir que la huelga “*era un hecho jurídico en la época de la huelga tolerada, porque la suspensión del trabajo era un hecho que no implicaba la facultad de paralizar las actividades de la empresa. Pero a partir de la segunda década del siglo XX, la huelga tipificó el carácter del acto jurídico, porque se trataba de una manifestación exterior de voluntad, plasmada en la suspensión temporal del trabajo, con la finalidad de obligar al empresario a mejorar las condiciones de la prestación de los servicios.*”²³

Encuentra la esencia de ese acto jurídico en que esta legitimado y protegido por el ordenamiento constitucional y legal. Señal que “*el derecho de huelga es un derecho individual de cada trabajador, pero es también un derecho colectivo, porque se ejercita como expresión de la voluntad mayoritaria de los trabajadores que prestan servicios en la empresa emplazada*”²⁴

²³ DE LA CUEVA, Mario ob cit p 592

²⁴ Ibid. p 596



1.7. CONSIDERACIÓN FINAL

Su evolución puede ser resumida desde las siguientes perspectivas:

- a) En un inicio sobre la base de la línea del orden jurídico, la huelga, encontró inmediata replica en las legislaciones penales que, al recibirla, le confiaron un carácter delictivo.
- b) Al establecer que la coalición, la huelga y el paro de labores, constituían un acto delictivo que caían bajo la sanción de la ley y que solamente la autoridad interviniera para aplicar solamente la pena correspondiente trago consigo que aumentaran los movimientos de incomformidad.
- c) Sentadas tales premisas, las derogaciones penales dieron lugar de inmediato pero trago como consecuencia que fuera irrelevante para la ley penal no así para el derecho civil el cual señalaba que los paros colectivos representaban, a la luz de los tribunales civiles, manifestaciones individuales de rescisión de los contratos de trabajo esta disposición lejos de conjurar los conflictos laborales vino a acrecentarlos, ya que no tomo en consideración que este nuevo derecho desde su nacimiento traía características propias, imposibles de acomodarlas en los moldes del derecho civil.
- d) Dentro de un proceso irregular que se inició en Inglaterra, hacia las primeras décadas del siglo XIX, la huelga se transformó en un hecho jurídico tolerado por las autoridades. Entonces se le explicaba, como una especie de derecho natural a la abstención del trabajo, que se interpretaba, sin embargo, como un incumplimiento grave de la obligación de prestar el servicio, derivado del contrato laboral y que aparejaba la posibilidad del despido con causa. En esta virtud, de producirse de facto, la suspensión de las actividades, el patrón después de rescindir las relaciones laborales de



los trabajadores huelguistas, podía sustituir, a voluntad, el trabajo de los obreros en huelga, neutralizando en rigor, los efectos de la misma.

- e) Sin embargo, en la perspectiva histórica, frente a la dictadura contractual de los patrones, solamente coaligándose para la tutela del interés colectivo, los obreros pudieron contar con una relativa libertad de contratar, conminando al empresario a negociar las condiciones tanto normativas como salariales, a través del contrato colectivo, precedido con frecuencia de la suspensión de las labores y a través, resulta claro, de la acción y la injerencia sindical. Así, la huelga se tradujo, por lo general el instrumento idóneo para la concertación de las condiciones de trabajo y a la aceptación forzada de determinadas reivindicaciones.
- f) En la actualidad la huelga es un derecho de los trabajadores, reconocido por nuestra Constitución Política. Su ejercicio debe reunir todos y cada uno de los requisitos que la ley exige. De este derecho disponen los trabajadores para obligar al patrón, a aceptar una situación acorde con la naturaleza humana de las relaciones de trabajo y a cumplir las normas laborales vigentes, en su empresa o establecimiento, ya que la propiedad privada de los medios de producción no implica el derecho a la explotación del hombre, sino, de dar al que no tiene, cuando contribuye con su servicio en la producción de los bienes necesarios para la vida misma de la colectividad. La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases, presume un ambiente capitalista y una finalidad: que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión de trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas



CAPITULO 2

FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA

2.1. ASPECTO GENERAL

Antes de las labores del Congreso Constituyente de Querétaro el primer ordenamiento que establece a la huelga como un derecho de los trabajadores es la Ley del Trabajo, decretada por Salvador Alvarado para el estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915, la cual en el primer párrafo de su artículo 120 disponía:

La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo, o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquiera demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

En el régimen jurídico actual, el derecho de huelga, fue una creación de los constituyentes de 1917 no precisamente por quienes tenían mayores conocimientos técnicos jurídicos, sino por la diputación con anhelos por



liberar a la clase obrera de la explotación llevada en forma despiadada hasta entonces.

En la etapa de legalización es reconocida expresamente, como la suspensión temporal de las labores por la coalición trabajadora, la huelga no se traduce en ningún incumplimiento a la obligación de prestar los servicios, por parte de los huelguistas, y antes, formalmente, se le integra y reglamenta como un derecho, tal vez el más importante, de entre los derechos sindicales.

Es la huelga considerada como derecho, la legitimación de la autodefensa obrera para procurar él respeto a sus derechos y promover su interés profesional, instaurando mediante la acción directa, el equilibrio económico entre los factores de la producción. Dentro del ordenamiento la regulación de la huelga responde a una exigencia social del sector obrero organizado, cuya fuerza resultó mejor canalizar por las vías del derecho.

La huelga se significa como la legitimación de un fenómeno social impuesto por las exigencias democráticas de un orden nuevo, así como de la evolución y la dinámica del Estado, en nuestros tiempos. Dentro de este orden de ideas, la existencia de la huelga nos traduce, necesariamente, la autorización de la violencia contra la estabilidad económica de los patronos, ya que en todo caso, sus efectos también repercuten en el interés de los trabajadores que privados de la percepción de sus salarios y preocupados por la preservación de sus empleos, saben con toda certeza, hasta dónde promover sus reivindicaciones.

Explotar a los obreros y reprimir las acciones del trabajo organizado, sin garantizar ningún derecho de defensa y resistencia colectivas, si



constituye realmente, una forma de violencia. Lo realmente antijurídico, sería nulificar la presencia de la organización sindical y el prestigio de su fuerza, para identificar con la justicia, la preservación del interés individual de los patrones y llegado el caso, el privilegio de los fueros de su clase.

Es la huelga el movimiento obrero organizado, para la abstención colectiva y concertada del trabajo, ya frente al patrón o ante el Estado, para la autodefensa y promoción del interés profesional.

El objetivo que se persigue en este capítulo no es solamente saber que la huelga es reconocida como derecho fundamental del trabajador, sino conocer las diferentes definiciones que los tratadistas dan sobre su concepto, objetivo y finalidad, además de precisar sus denominaciones fundamentales de la huelga.

2.2. DEFINICIÓN DE LA HUELGA

Sobre la huelga se han dado muchos conceptos, que han variado en el tiempo y en el espacio y que van desde los que la consideran como la rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que, como Proudhon, en su Filosofía de la miseria, comparaba a los obreros que iban a la huelga, con la Mujer casada que iba al adulterio todos se arrepienten al final.

Las legislaciones laborales de los países latinoamericanos coinciden más o menos en cuanto a su concepción. *“El Código de Trabajo de Colombia establece, en su artículo 429, que se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título.*



El artículo 239 del Código de Guatemala dice que huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

El Código de Trabajo de Panamá transcribe, en su artículo 317, casi íntegramente el concepto de huelga apuntado por el Código de Guatemala, y establece como diferencia fundamental que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser por lo menos por el 60% de los trabajadores.

En Ecuador, su código se limita a considerar a la huelga como la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

El código de la República de Honduras transcribe íntegramente el concepto que de huelga da el código de Colombia.²⁵

“El artículo 395 del código de El Salvador previene que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.

Los códigos de Chile, Venezuela y Brasil se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla.

El Código de Trabajo de Nicaragua dice, en su artículo 222, que: Huelga es el abandono temporal de trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, cuarta Edición, TRILLAS, México, 1996 P 187



1. *Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de su representante.*
2. *Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluido, del contrato de trabajo; y*
3. *En general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores.*²⁶

Del análisis de la jurisprudencia francesa, la huelga se ha definido como *“la interrupción del trabajo, realizada para promover también, dentro de un contexto similar, la suspensión colectiva y concertada del trabajo, a efecto de presionar al patrón y a los poderes públicos. Por consiguiente, se puede explicar como un instrumento esencial de lucha y avance de los trabajadores, tanto frente a la empresa que explota sus servicios, como ante el propio gobierno.”*²⁷

En nuestro país por huelga debe entenderse la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo). Castorena la define, dentro del espíritu global de nuestra ley, como la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

²⁶ Idem

²⁷ CAMERLYNCK Y LYON-CAEN, G *Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 1975 P 591



La coalición, entendida como acuerdo, supone el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Exigir y sostener el cambio de la situación jurídica acordada,
- b) Conciliar.
- c) Suspender el trabajo, y

d) Persistir en la suspensión hasta que sobrevenga un acuerdo. En sentido, el coaligado no puede actuar, ni pronunciarse en contra de la huelga (artículos 450, 451, 456 y 457 de la L.F.T.).

Legitimada en la ley, como una conquista de la clase obrera, aunque reducida a un simple procedimiento jurisdiccional, De la Cueva considera que la justificación de la huelga está en la voluntad soberana del pueblo impresa en la Carta Magna de 1917.

De la Cueva *“contrasta y distingue el concepto de la huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (reformada el 11 de abril de 1941) y en la de 1970. Recuerda, en este sentido que según el artículo 259 del primer ordenamiento, huelga es la suspensión, legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores; mientras que en el artículo 440 de la Ley Vigente, la huelga se explica, en cambio, como la mera suspensión temporal del trabajo, operada por la coalición obrera. Manifiesta entonces que en esta virtud, dos aspectos diferencian a dichos conceptos:*

a) *La supresión del adjetivo legal, mismo que se adicionó en las reformas de 1941 y que habilitó a las juntas para escudriñar, en los estatutos*



de los sindicatos y aún en el derecho civil, efecto de descubrir alguna argucia formal y así declarar la inexistencia legal de la huelga.

b) *La modificación de la frase: suspensión, resultado de una coalición (adoptada en la ley de 1931), por aquella de la suspensión llevada a cabo por una coalición, significó un cambio tendiente a superar la pretensión de que precisamente, a la interrupción de los trabajos era necesario adicionar, la comprobación del carácter mayoritario de la coalición.*²⁸

Dentro de una concepción global, sé sostiene que “la dirección de la huelga implica un mínimo de centralización (comité de huelga), de solidaridad y sobre todo, de disciplina. Que la necesidad de arrastrar a los indecisos y a los amarillos (esquiroles), hace que el peligro de coacción sea inherente al mismo fenómeno, huelguístico”.²⁹

Cabe precisar, entonces, que la huelga es defendida “como una expresión calificada de la democracia social contemporánea, sus efectos de reivindicación en las relaciones económicas de producción, es un muy valioso operativo de presión frente a las autoridades políticas y las mayorías obreras controladas. Es decir, contra los sectores proletarios manipulados por los gigantescos sindicatos burocratizados y a merced, de la injerencia oficial.”³⁰

Mario de la Cueva define a la huelga como “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,

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*, p 587

²⁹ CAMERLYNCK y LYON-CAEN *Droit du Travail* p 481

³⁰ *Ibid* p.481



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 íntegra de su necesidad”³¹. En este sentido, considera que la huelga se ha elevado al rango de un auténtico derecho que legitima la lucha económica de los trabajadores para promover sus niveles de vida.

Para Jean Rivero y Jean Savatier “la huelga es la cesación certada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio”³²

En una definición más sencilla, Gérard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes-Tillhet dicen que “consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador, (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional”³³

Para Alonso García se trata del “acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva.”³⁴

Guillermo Cabanellas, tal vez 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

³¹ DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit p 588

³² C AMERLYNCK y LYON-CAEN. Ob.cit p 187

³³ BUENO. Néstor de *El Nuevo Derecho del Trabajo* p 886

³⁴ Idem



empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una prestación de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”.³⁵

Néstor De Bueno define a la huelga como *“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.”*³⁶

2.3. RAZÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA HUELGA

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan las relaciones obrero-patronales y sus conflictos. Siempre ha sido protector del trabajador, de su salario, de su jornada laboral, de sus condiciones de trabajo y de sus derechos en general. Pero en la realidad las normas protectoras de sus derechos laborales no se cumplen, que subsisten explotadores y explotados.

Existen patrones que no cumplen con las normas y condiciones de trabajo que la Ley y los contratos laborales establecen, por lo que en defensa y protección de los derechos de los trabajadores, cuando son vulnerados o desconocidos por el patrón, es que se reconoce y estructura el derecho de huelga, pues de otro modo, esos derechos de los laborantes carecerían de virtualidad y realismo en el campo de nuestra legislación positiva laboral.

Por ello surge, se establece y se regula en la Ley el Derecho de Huelga como instrumento capaz de hacer cumplir al patrón sus obligaciones en de Derecho Laboral.

³⁵ CABALLENAS, Guillermo. *Derecho de los conflictos laborales*. Omeca, Buenos Aires, 1966. P. 165

³⁶ DE BUENO LOZANO, Néstor *Derecho del Trabajo*. P. 388



El Derecho de Huelga es el derecho fundamental e irrenunciable de la clase obrera. Es indiscutible un medio de presión que otorga la Ley a los trabajadores para lograr que se respeten las normas de trabajo y alcancen mejoras en sus retribuciones.

“La huelga, en términos generales es el resultado del descontento del trabajador frente a la actitud equivocada del patrón, por eso se estima necesario protegerlo mediante la promulgación de un procedimiento laboral capaz de restablecer el equilibrio entre los factores de la producción.”³⁷

2.4. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

Definida dentro de nuestro sistema como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo), la huelga se reglamenta, alterando su naturaleza, como uno de los procedimientos laborales. Frente a un régimen de desigualdad, se afirma regularmente, la huelga se justifica como un instrumento de autopromoción, defensa e inconformidad, contra los abusos del patrón, cuando desconozca los derechos de los trabajadores o pretenda romper el equilibrio entre los factores de la producción.

“En este sentido se le estudia como una figura jurídica oponible tanto a los patrones como a la minoría, no solidaria, de los trabajadores, que garantiza el respeto a la vida democrática y a la voluntad mayoritaria de aquellos obreros decididos a suspender las labores. Por lo mismo, con frecuencia se sostiene que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo dotan a la huelga de un nuevo sentido, elevándola al carácter de

³⁷ BORREL, NAVARRO Miguel, ob cit., p 592



*derecho positivo. Cabe precisar, que en cuanto abstención colectiva del trabajo, esta figura representa, en sí, el medio tradicional de la lucha sindical.*³⁸

Mario de la Cueva define a la huelga como *“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. En este sentido, considera que la huelga se ha elevado al rango de un auténtico derecho que legitima la lucha económica de los trabajadores para promover sus niveles de vida”*.³⁹

La libertad de huelga, entendida según Gino Giugni, es la exclusión de toda suerte de responsabilidad penal, se evolucionó al derecho de huelga y por consecuencia, a la supresión también, de cualquier tipo de responsabilidad contractual, con lo que prevaleció el interés por la autotutela del trabajador, sobre el derecho de los patronos a la exigencia de los compromisos laborales.

En la dogmática es correcta la opinión de que la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución, logró transformar la huelga de una mera situación de facto, con eficacia jurídica, en un derecho fundamental plenamente consignado dentro de la Ley Suprema. Persiani, *“compara nuestra Carta Magna al señalar que no se circunscribe a reconocer una simple libertad de huelga, en cuanto potestad que se puede confrontar ante el Estado,*

³⁸ PERSIANI Mattia *Diritto sindacale* Padua, Ccdam, 1992, p. 83



*en el sentido de que no se considera como un acto atentario de la economía nacional, ni menos aún, como un delito. Antes, por el contrario, se le consagra a plenitud, como un derecho.*³⁹

Todas las instituciones del derecho del trabajo comparten misma naturaleza y persiguen una finalidad suprema común, sin embargo, algunos caracteres propios, que son, sin duda, la aplicación de los principios generales a los diversos aspectos del laboral, que es indispensable conocer.

2.5. FINES Y OBJETIVOS LEGALES DE LA HUELGA

De acuerdo con el principio de libertad sindical, corresponde a los trabajadores determinar cuales son los fines que pretenden alcanzar a través de la proclamación y en su momento, del estallamiento de la huelga. De esta suerte, con el sentido y oportunidad de los intereses profesionales que persiguen los huelguistas, estos son quienes deciden como diseñar sus estrategias reivindicatorias y en que forma hacer valer sus pretensiones jurídicas frente a quienes consideran que violentan sus derechos.

Desde sus orígenes y como un elemento inherente al derecho constitucional de huelga, debe de considerarse el aspecto de sus fines que pueden ser tan diversos y en su caso, tan complejos, como peculiares sean la situación y propósitos que persigan los trabajadores. Lo contrario o siquiera la intención de limitar dichos fines, fuera de la voluntad e intereses que persigan los huelguistas, equivale a transgredir el alcance y real sentido de la autonomía colectiva de los trabajadores. Y no es válido invocar que la razón y

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. *Ob cit.* p. 588

⁴⁰ PERSIANA, Matúia. *Diritto sindacale*, p. 84



el estado de derecho son la justificación y límite necesario de todas las pretensiones, porque en verdad se desprende que hay valores y principios que son un fin obligado al proceder ordenado del hombre, de acuerdo con injusticia y el bienestar general.

Pero al igual que respetar el interés ajeno, todo hombre tiene el derecho y en la especie, los trabajadores, de que se respete su integridad, su existencia y su dignidad personal y familiar, con motivo y ocasión de su trabajo. Por lo mismo, cuenta el trabajador con la potestad de decidir, en conjunto con sus compañeros, la forma e intensidad de sus movilizaciones de lucha y resistencia para enfrentar el abuso del patrón o inclusive del Estado, cuando desconozcan o violenten su interés profesional. De esta suerte, es manifiesto que los fines de la huelga dependen de lo peculiares y cambiantes que resulten las causas que precipiten los conflictos colectivos que incidan en una huelga profesional, económica o atípica.

“Los fines diversificados pueden reducirse a dos vertientes:

- a) La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, y*
- b) La promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones.*

Alguna corriente de avanzada estima, que en rigor es factible subdividir los fines torales de la huelga en dos sentidos:

Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.

El segundo sentido de la huelga, soporte e inspiración de su eficacia, es su finalidad política, realizable a largo plazo, y que pretende lograr, la



*transformación estructural de un régimen económico de explotación, por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un estado de derecho y a la justicia social. La dimensión y carácter de las reivindicaciones perseguidas corresponde, en forma exclusiva, a los propios sujetos activos, en el ámbito de esta figura; vale decir, a los trabajadores coaligados y específicamente huelguistas”.*⁴¹

Más en el derecho mexicano, se arrebató a los trabajadores, el derecho a decidir los fines de sus huelgas, para que el legislador venga a ser quien determine el objeto de las mismas. Es decir, que en forma insólita, si la huelga ha alcanzado el carácter de un derecho constitucional, el Estado neutraliza su eficacia, al determinarse expresamente, en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cuales son sus posibles objetivos.

Se distinguen entre fines esenciales de la huelga, por un lado, y sus objetivos legales, por el otro. En esta virtud, el legislador señala como objetivos expresos de la huelga, los siguientes:

a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y el trabajo, disposición consignada en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, así como la fracción I del artículo 450 de la Ley.

“Como derecho, la huelga habilita a los trabajadores para decidir cuando y en que condiciones han de presionar a las empresas y al Estado,

⁴¹ SANTOS AZUELA, Hector *Derecho Colectivo del Trabajo* Porrúa, México 1997 P. 224



para conseguir sus pretensiones y restablecer el equilibrio que consideran alterado en su perjuicio".⁴²

b) Otros objetivos de dicha figura, señalados por el legislador, son el exigir la firma o en su caso, la revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley.

c) Otro objetivo consiste en requerir a la empresa, la observancia de las normas atinentes a la participación de utilidades.

d) Un objetivo importante y sugestivo de la huelga es el apoyar otro movimiento huelguístico realizado conforme a los términos de ley y que como ya lo he señalado se conoce, en la dogmática, como huelga solidaria o por simpatía.

e) Finalmente, otro objetivo específico reconocido por el legislador es el exigir la revisión anual de los salarios en los contratos colectivos de trabajo o en su caso, del contrato-ley.

2.6 DENOMINACIONES FUNDAMENTALES DE LA HUELGA

Las huelgas se clasifican, dentro de la Ley Federal del Trabajo en:

- a) Existentes
- b) Inexistentes
- c) Licitas
- d) Ilícitas
- e) Justificadas, y

⁴² DE LA CUEVA, Mano ob.cit .p 819.



f) Por solidaridad

Mencionadas, casi todas, de manera expresa dentro de la Constitución Federal, en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123.

2.6.1. Huelga existente

Con esta connotación que deriva del equívoco concepto de la huelga entendida y regulada como acto jurídico, no a la movilización obrera, sino al trámite de tipo procesal que para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente, para el estallamiento de la huelga.

El artículo 444 de la ley Federal del Trabajo dispone que la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en, el artículo 450. De la Cueva la define, por su parte, como “*la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras*”⁴³, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos.

“Dentro de nuestro sistema no es menester que al reunirse los tres tipos de requisitos señalados, la autoridad laboral determine expresamente, la existencia de la huelga, misma que para un sector de la dogmática, de conseguir integrarse la conjunción mencionada, obtendrá naturalmente, el carácter de existente, por ministerio de ley”.⁴⁴

⁴³ DE LA CUEVA, Mariano ob cit pp 602 v 603

⁴⁴ CASTORENA, J Jesus. *Manual de Derecho Obrero*. Ed De autor México, 1984 P 314



Se abunda en este sentido, que no se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador previene que el incidente de inexistencia respectivo será tramitado a petición de los trabajadores, patrones o terceros interesados, dentro de las setenta y dos horas sucesivos al estallamiento de la huelga. Sin embargo, de solicitarse la declaratoria de inexistencia, la junta estará obligada a declararla existente o inexistente, situación censurable para la dogmática, puesto que la autoridad sólo debe concretarse a declarar, en rigor, la procedencia o no del incidente interpuesto. De esta suerte, hay quien considera ocioso que *“declarando la improcedencia de dicho incidente, se tenga que declarar la inexistencia del movimiento, cuando la misma ley, de propio derecho la supone. Cabe entonces, señalar en suma, que dentro del ordenamiento mexicano no es indispensable ni se encuentra regulada, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga”*.⁴⁵

En conclusión la huelga es existente cuando se cumplen los requisitos de fondo, de forma y de mayoría.

Es jurídicamente incorrecto declarar existente una huelga ya que en realidad la huelga es existente desde el momento de su estallamiento. Además, la declaración de existencia se produce cuando los patrones afectados solicitan la declaración de inexistencia, y la Junta estima que dicha solicitud es improcedente.

Lo correcto sería que sólo se decretara la improcedencia de la solicitud de inexistencia, pero no que se declare además que el movimiento es

⁴⁵ ROSS GÁMEZ, Francisco *Derecho procesal del trabajo*. Edición del autor. México, 1978. P. 470



existente, ya que nunca se dio ninguna solicitud para que así se declarara y las resoluciones de las Juntas deben ser congruentes con las peticiones que se les formulan.

El requisito de fondo es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.

Los requisitos de forma que deben reunir los movimientos de huelga son que tiene que haber un pliego de Peticiones por escrito en el que se indique fehacientemente el propósito de ir a la huelga.

Tiene que concederse un periodo de prehuelga de seis días, o de diez días por lo menos, según se trate de empresas privadas o de servicios públicos y la huelga deberá estallar precisamente en el día y la hora indicados.

2.6.2. Huelga inexistente

Es la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley establece expresamente. En tal virtud constituye la limitación más importante al derecho irrestricto de huelga, que en contraste con su reconocimiento, en el marco de la Ley Suprema, lo neutraliza y altera a través de la ley reglamentaria

*“A juicio de Mario De la Cueva la huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica, la legalmente existente”.*⁴⁶

En su marco positivo, dentro del derecho la huelga es, en concreto, inexistente, cuando la misma se estalle por un número inferior de trabajadores,

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario, ob cit. p 603



al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

Cabe entonces aclarar que la mayoría de los trabajadores, para los efectos, se determina dentro de nuestro derecho, *“como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa o establecimiento declarado en huelga, habida cuenta de que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga, hubiera sido estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán recontados, al efecto, los votos de los trabajadores de confianza”*.⁴⁷

Por otra parte, la existencia de la huelga se condiciona, también, a que la misma persiga alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450 de la Ley, y en esencia, el propósito de restablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente aquélla que no esté orientada en tal sentido. Tendrá por lo mismo, este carácter, aquella huelga que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo, según la dogmática.

Huelga inexistente, en fin, es aquella que se estalla con la omisión de los elementos procedimentales, recogidos en el artículo 920 de la Ley y que la doctrina estudia como requisitos de forma de la misma.

Rafael De Pina apunta que *“El proceso correspondiente pueden promoverlo ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los*

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. *Evolución de la huelga* p. 269.



trabajadores y las terceras personas con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga. De esta suerte, declarada formalmente, la inexistencia en cuestión, el legislador previene que deberán adaptarse las siguientes determinaciones:

- a) Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.
- b) Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvó que mediara alguna causa que pueda justificarlo.
- c) Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.
- d) Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores”.⁴⁸

“Como se puede advertir, el ejercicio y efectos del derecho constitucional de huelga, que no puede ni debe entenderse como potestad jurídica absoluta, se pretende someter su fuerza y dinámica de resistencia a figuras procesales, rutinarias y formales de naturaleza incidental. De esta suerte al depender la contundencia social de la acción directa, vía la huelga, de la complacencia del Estado, en la actualidad filtrado por el transpersonalismo económico y el rumbo neoliberal, se vuelve a desatender el origen de dicha figura, emergente de la lucha y reacción articulado del trabajo, por la justicia social”.⁴⁹

⁴⁸ PINA, Rafael de *Curso de derecho procesal del trabajo*. Botas, México, 1952, p. 266

⁴⁹ SANTOS AZUÉLA, Hector ob. cit. p. 232



2.6.3. Huelga lícita

Siempre, dentro del régimen jurídico, a la luz del derecho mexicano, la huelga se subdivide en lícita e ilícita, a través de un cuestionable, si no insólito sistema. En principio nuestra Carta Política previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. (Artículo 123, apartado A, fracción XVIII de la Constitución).

De esta suerte, en el marco constitucional se hace coincidir el requisito de fondo de las huelgas existentes, con el principio toral y objeto distintivo de la huelga lícita, consistente en concordar los afanes antagónicos de los trabajadores y la empresa, para conseguir la equidistancia y sana concertación de sus intereses profesionales y de clase, en aras de preservar con la solución de sus conflictos, el bienestar general.

Bajo los dictados del legislador, que se arroga en este caso la tarea de definir, son consideradas huelgas lícitas *“aquéllas ,que al perseguir el equilibrio entre los factores de la producción, se orientan a realizar, dentro del mundo moderno, la concertación social. Constitucional y penalmente, a este tipo de huelga se asigna la misión de conciliar los intereses del capital y del trabajo, dentro de los conflictos colectivos”*.⁵⁰

Mediante la fórmula del texto constitucional (fracción XVIII del apartado A del artículo 123) se plantea la interrogante de si la determinación de la existencia de dicho desequilibrio corresponde a la Junta de Conciliación

⁵⁰ Ibid. P 233.



y Arbitraje competente o bien a la coalición huelguista. Es evidente que dicha facultad corresponde a los trabajadores, que al sentir afectados sus derechos decretan la utilización de esta estrategia y a través de su cabal autonomía colectiva, como coalición reconocida.

*“Trueba Urbina apuntaba, en tal sentido, que es poder de los trabajadores decidir el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la injerencia de cualquier autoridad política o, en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga”.*⁵¹

Con respecto al elemento de fondo de la huelga se afirma que *“el desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos, que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción”.*⁵² Al efecto se ha apuntado que *“es imposible, con base en un concepto objetivo y no demagógico, lograr el equilibrio entre los aspectos meramente materiales e instrumentales de la empresa, que utiliza, para la producción y que constituye el factor capital y los intereses humanos, reales y auténticos de los trabajadores”.*⁵³

En efecto, y a la luz del derecho comparado, si es que así conviene a los intereses profesionales de los trabajadores, de acuerdo con su criterio de lo

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto *Nuevo derecho del trabajo*. Porrúa, México, 1972 p. 367

⁵² TRUEBA URBINA, Alberto *Tratado teórico-práctico del derecho procesal del trabajo*. Porrúa, México, 1965, p. 488

⁵³ SOTO CERBÓN, Juan *Teoría General del Derecho del Trabajo*. FRILLAS, México, 1992, pp. 263 y 264



que es desequilibrio entre todos los factores de la producción, los obreros pueden requerir el ajuste de su contrato colectivo de trabajo, mediante el acopio de la huelga, en el momento que lo consideren oportuno. En conclusión la huelga es lícita cuando reúne los requisitos de fondo o sea, buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

2.6.4. Huelga ilícita

“Es considerada ilícita la huelga que se proclama y estalla, por la mayoría de los trabajadores de la empresa, en dos supuestos:

a) *Si se realiza mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos se realizan por la mayoría de los trabajadores huelguistas, o*

b) *Si la misma se estalla, suspendiendo las labores de empresas o servicios dependientes del Gobierno, en el caso de que la Nación se encontrara en Estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II del artículo 445 de la ley”.*⁵⁴

A juicio de Castorena *“una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa del propio Gobierno. Por lo mismo resulta bizantino realizar cuestionamientos al respecto, salvo el problema no raro, de que busquen estimarse situaciones de emergencia, todo tipo de experiencias que pudieran afectar los intereses de los grupos de poder*

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mano ob.cit pp.603 a 605.



en la empresa y el Estado; razón por la cual el Congreso Constituyente limitó la situación de peligro, exclusivamente al estado de guerra.”⁵⁵

Por cuanto concierne a la hipótesis de ilicitud de la huelga por virulencia o barbarie se ha considerado que “ *la condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas, fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubiesen participado en dichos actos. Más es útil ponderar que ante los embates liberales y los desvaríos utilitarios del tardo individualismo se pretenda juzgar como demencia el acopio de la huelga en todo caso, pues es signo inevitable de venganza. Esta figura, conlleva caos y violencia, en principio tolerados y en la actualidad legítimo, como mecanismos para presionar no tan sólo a la empresa involucrada, sino también al Estado”⁵⁶.*

2.6.5. Huelga justificada

Dentro del ordenamiento mexicano, el legislador define la huelga justificada como aquélla que se lleva a cabo, por motivos imputables al patrón. Sus efectos más señalados consisten en que de calificarse de esta suerte, obligan al patrón a que cubra a los huelguistas, el monto integral de los salarios caídos de los que fueron privados hasta la normal reanudación de las labores. Trueba Urbina considera, por su parte, “*que la huelga imputable o justificada es aquélla en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita, en tanto que la huelga*

⁵⁵ CASTORENA, J. Jesús, *Manual del derecho Obrero*, p. 316

⁵⁶ CLEMENT BELTRÁN, J. Bautista, *Ley Federal del Trabajo. Comentario* Esfinge, México 1994 P. 303



*inimputable al patrón es aquella en que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la misma; la base para la declaración de la imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente”.*⁵⁷

Dentro de este orden de ideas se ha apuntado que “*el concepto de imputabilidad y por ende la inimputabilidad responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores. Mas cabe considerar que confirmado en la jurisprudencia desde hace ya varias décadas, prevalece el criterio cuestionable de que pese a la declaración de que la huelga es legalmente existente, no se entiende, como consecuencia, que la misma deba ser considerada imputable al patrón*”.⁵⁸ Al efecto se asevera que la declaratoria de que la huelga tiene existencia legal, solo implica que para llevarla a cabo, los trabajadores sí cumplieron con los artículos 450, 451, 920 y 921 de la Ley Federal del Trabajo, pero que ello es independiente en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores resulten o no imputables al patrón.

Cabe precisar, entonces, que para lograr la imputabilidad de referencia, es menester que “*los trabajadores tramiten primero el incidente respectivo de liquidación de los salarios, lo que no resulta fácil, ni gratuito para los huelguistas. Debe quedar también claro, que hasta después de estallada la huelga y al efecto, calificada existente, se podrá tramitar el incidente de*

⁵⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. *Evolución de la huelga* P 272

⁵⁸ DE BUENO, Nestor de *La huelga en México* P 162



*imputabilidad correspondiente, con objeto de que en su momento, el patrón se considere responsable del conflicto”.*⁵⁹

Con respecto a la llamada justificación o imputabilidad del movimiento de huelga, Soto Cerbón considera que *“para llegar a ella es indispensable estudiar el fondo de la misma, y en este momento habrá que cumplir con todo el procedimiento a que se refieren los artículos 937 y demás correlacionados de nuestra Ley Federal del Trabajo. Para alguna corriente de opinión, si se precisa saber si la huelga es justificada se tiene que someter al arbitraje, pues es la única forma de determinar la culpa del patrón en el conflicto, lo que es imposible conocer si no se analiza a fondo”.*⁶⁰

Es en fin, pertinente señalar, que tanto la huelga lícita como la inexistente pueden ser calificadas como justificadas o imputables al patrón, lo que no se puede dar con las huelgas inexistente o ilícita.

2.6.6. La huelga solidaria

Es reconocida expresamente, la huelga por solidaridad, dentro de la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, si bien en la práctica ha resultado a merced a la predisposición del sistema para propiciar su práctica y a la propia negligencia de los trabajadores o de sus agrupaciones que jamás la han realizado.

El legislador la reconoce, circunscrita solamente, al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley. Excluye la opción

⁵⁹ CLEMENT BELTRÁN, J. Bautista *Derecho procesal del trabajo* Esfinge, México, 1989 P 283

⁶⁰ SOTO CERBÓN, Juan ob cit P 266



frecuente, contemplada en el derecho comparado, de suspender las labores, de manera temporal y articulado por los trabajadores, para solidarizarse con alguno de sus compañeros sea por su despido sin motivo o por padecer una injusticia.

Las combinaciones que se pueden dar con motivo de las declaraciones de huelga son:

Una huelga existente siempre es lícita y nunca puede ser inexistente, pero puede ser ilícita si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría obrera.

La huelga inexistente nunca podrá ser existente, pero sí lícita si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma o de mayoría; también podría ser ilícita 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.

La huelga lícita puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y de mayoría, y también, como ya se ha dicho, puede ser ilícita.

Finalmente, la huelga ilícita puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos en que, habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, se hubiesen cumplido todos los requisitos o no hubieren cumplido con ello.



2.7. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

En cuanto procedimiento, la reglamentación de la huelga, en los términos actuales, priva a los trabajadores de su potestad de frenar las labores en el momento deseado, como una medida de presión frente a los patrones y al Estado, sujetando su ejercicio a una auténtica autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Formalmente, sin embargo, como ya se ha señalado, es un derecho irrestricto de los prestadores de servicios para asegurar y promover sus intereses sin intervenciones de ninguna especie. El limitar que se estalle, viola de manera irremediable la libertad de los trabajadores y de sus agrupaciones.

Siempre en el proceso histórico, la huelga se ha concebido, teorizado e inclusive practicado, más allá del contexto específico de las relaciones industriales, como un instrumento en general, de tutela del trabajo frente a los poderes públicos, o como instrumento de presión de las tendencias o simpatías por determinadas causas o cuestiones en particular, sean generales o no. Considera Russomano, *“representa un esfuerzo de autotutela de lo que los trabajadores consideran ser su derecho, asegurado por la Ley o por el orden natural de las cosas”*⁶¹

Ha menester ponderar que más que un elemento de nivelación y sana concordia entre los factores de la producción, como lo desea el legislador en México, la huelga constituye sobre todo, como afirma Tissembaum, *“un medio de resistencia, de ejercer presión, un modo de coaccionar, cuando no*

⁶¹ RUSSOMANO, Victor Mozart *El derecho laboral en Iberoamérica*, Trillas, México 1981, p. 728



*de fuerza o inclusive de violencia colectiva, para presionar al capital. Su objetivo propende más bien, a significarse como una acción de protesta”.*⁶²

A partir de las reformas procesales de 1980 a la L.F.T., el tradicionalismo doctrinal considera que el procedimiento de huelga se desarrolla a través de estas etapas:

- a) Gestación.
- b) Prehuelga.
- c) Huelga estallada.
- d) Incidentes de calificación de la huelga.

2.7.1 LA GESTACIÓN

Se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; analizan el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; elaborar el pliego petitorio; decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga.

2.7.2. LA PREHUELGA

Para el pensamiento tradicionalista el periodo de prehuelga persigue dos fines:

- a) Favorecer la gestión conciliadora de las juntas, a la vez, que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y
- b) Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades. Esta etapa comprende, desde la presentación del pliego petitorio ante la junta de

⁶² DE BUENO LOZANO, Néstor *Organización y funcionamiento de los sindicatos* Porrúa, México, 1987, p.832



Conciliación y Arbitraje, hasta el estallamiento de la huelga, con el paro formal de las labores.

Previa aprobación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, el procedimiento de huelga se inicia con la presentación, por duplicado, del pliego petitorio ante la junta competente de Conciliación y Arbitraje (artículo 920 de la L.F.T.). Este escrito se dirigirá al patrón, debiendo de contener las peticiones de los trabajadores; el anuncio de su propósito de ir a la huelga en el caso de que no sean atendidas; el objeto de la huelga misma, y el señalamiento de la fecha y hora en que suspenderán las labores (artículo 920, fracción I de la L.F.T.).

Sin reparar expresamente, en el número de participantes, Nipperdey define a esta figura como, *“la suspensión del trabajo ejecutada en común y conforme a un plan por un número considerable de trabajadores, dentro de una profesión o empresa, suspensión decidida con un fin de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo una vez logrado este fin o terminada la huelga”*⁶³

Dentro del ordenamiento jurídico, el aviso del estallamiento deberá anunciarse con seis días de anticipación, con el efecto aparente, de favorecer la gestión conciliatoria de las juntas, antes de que se violenten las actividades de la empresa. Dicho aviso se anticipará diez días, si se trata de servicios públicos como los de gas, luz, energía eléctrica, comunicaciones y transportes, aguas, limpia, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentos de primera necesidad, etcétera (artículo 925 de la L.F.T.).

⁶³ SANTOS AZUELA, Hector. *Derecho Colectivo del Trabajo*, p. 262



De la Cueva nos señala que: *“Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad; que son días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la ley al personal de la junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio; y que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas.”*⁶⁴

La Ley reconoce como efectos de emplazamiento de la huelga:

- a) El constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa (artículo 921 de la L.F.T.).
- b) Dar inicio al periodo de prehuelga, comenzando a correr el término de cuarenta y ocho horas para que el patrón dé contestación al pliego petitorio (artículo 922 de la L.F.T.).
- c) Suspender la ejecución de cualquier especie de sentencia, sobre cualquier tipo de aseguramiento, desahucio o secuestro de los bienes de la empresa (artículo 9,24 de la L.F.T.).
- d) Interrumpir la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

2.7.3. EL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA

Así también y no obstante que la Ley no lo contempla, las juntas han exigido que la huelga sea estallada pacíficamente y con exactitud en la fecha y horas señaladas. En esta virtud si no se colocan las banderas en el momento preciso o a criterio de la junta la huelga no se limita a la mera suspensión de las labores (artículo 443 de la L.F.T.) podrá ser declarada inexistente.

⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario ob cit p 643



Frente al extremo cuidado de las juntas de declarar legalmente inexistente la huelga que no se estalla exactamente en el momento indicado, so pretexto de que se hizo antes o después de la fecha señalada en la promoción de emplazamiento, De la Cueva” *considera que jurídicamente está justificado. Desde nuestra perspectiva, es el colmo de la formalidad oficialista; una fórmula inconstitucional que no encuentra fundamento dentro del orden vigente y que rompe, en absoluto, con la justicia social.*”⁶⁵

Como advierte Córdova Romero, del concepto de ley se desprende que la utilización de la huelga supone dos elementos:

- a) La suspensión temporal del trabajo, y
- b) Que la lleve a cabo una coalición de trabajadores

2.7.4. LA CALIFICACIÓN Y EL ARBITRAJE EN LA HUELGA

De acuerdo con el artículo 929 de la Ley, una vez estallada la huelga, los trabajadores, los patronos afectados o cualquier tercero que demuestre su interés, tienen setenta y dos horas para pedirle a la junta que proceda a declararla inexistente mediante una vía procesal incidental (incidente de calificación de inexistencia de la huelga). En esta virtud, para efecto de garantizar la intervención del Estado en la utilización de este derecho, en la Ley se determina (artículo 929) que ésta sea declarada inexistente si no cumple con los requisitos de fondo (justificación de su objetivo), forma (presentación del pliego petitorio; el emplazamiento, etc.), y mayoría; ya sea que su falta pueda ser absoluta o parcial.

⁶⁵ Ibid, p 642



La tramitación del incidente de declaración de inexistencia de huelga se regulará por las normas siguientes (artículo 930 de la L.F.T.) :

- a) Se iniciará con la presentación del escrito de demanda incidental, ante la junta competente de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En el mismo se precisarán las causas y fundamentos correspondientes, sin poder agregar, posteriormente, causas distintas de inexistencia.
- b) Recibida la demanda, la junta deberá notificarla a las personas que corresponda, a la vez que citará a las partes a una audiencia, en la que además de oírlos, se ofrecerán y recibirán sus pruebas. Esta audiencia deberá de celebrarse en un plazo no mayor de cinco días.
- c) Las pruebas deberán de referirse a las causales de inexistencia contenidas en la solicitud y que la ley exige, a saber, como ya se ha señalado, las de fondo, forma y mayoría. Si la demanda se presenta, en cambio, por terceros, además de dichas causas, deberá de comprobarse la razón de su interés. La junta deberá aceptar sólo la solicitud que satisfaga los requisitos contenido en la Ley.
- d) Dentro de esta misma audiencia se desahogarán las pruebas, excepto si se ofreciera el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales, la junta diferirá la recepción de las pruebas que por su naturaleza no se puedan desahogar en dicha audiencia.

La experiencia nos demuestra que estos casos de excepción, en realidad constituyen la regla, alargándose los juicios, específicamente en esta etapa.



- e) Siempre con el afán, más teórico que práctico, de garantizar a los trabajadores la economía procesal, el legislador dispone que concluido el desahogo de las pruebas, la junta resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.
- f) Según mandato de Ley, para resolver la inexistencia, se citará tanto a los representantes de los trabajadores como de los patrones, para que integren la junta, debiendo dictarse la resolución por aquéllos que concurren. Si existe caso de empate, los votos de los representantes ausentes deberán de sumarse al expresado por el presidente.

Si se ofrece la prueba del recuento para comprobar la mayoría, se seguirán estas reglas (artículo 931 de la L.F.T.):

- a) Mediante un acuerdo, la junta señalará el lugar, día y hora, en que dicha prueba deba realizarse.
- b) Solamente los trabajadores de la empresa que concurren a dicho recuento tendrán derecho a votar.
- c) Recontarán como tales, los que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento. Con ello, el legislador pretende evitar que los patrones impidan que se reúna el requisito de mayoría de la huelga.
- d) No computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de aquéllos que se hayan incorporado al trabajo posteriormente a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a la huelga.
- e) Las objeciones a que los trabajadores computen en el recuento, deberán de interponerse en el acto mismo de la diligencia, debiendo



la junta, citar en ese caso, a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

En contra del recuento previo, revela Cavazos, *“que desnaturaliza los movimientos de huelga, pero pugnamos por un recuento rápido en beneficio de sindicato, de patrones y de trabajadores.*

Con triunfante prepotencia el legislador señala que si la junta declara la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas, para que regresen al trabajo. Advirtiendo a los trabajadores que de no acatar dicha resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo que medie alguna causa justificada.

En dicha resolución la junta declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad, dejándolo en libertad de contratar nuevo personal, si es que los trabajadores deciden no presentarse dentro del término ordenado.

Finalmente, se previene que la junta dictará las medidas necesarias para la reanudación de las actividades”.⁶⁶

Por otra parte, si bien es cierto que la Ley no lo regula, expresamente, y ante la duda de que la junta no lo contemple en su laudo, los trabajadores suelen tramitar ante la misma un incidente de imputabilidad de la huelga al patrono, con objeto de que se le condene a pagar los salarios caídos.

El legislador previene que bajo ningún supuesto, el patrón podrá ser condenado al pago de las salarios, si es que los trabajadores estallaran una huelga por solidaridad o simpatía (artículo 937 de la L.F.T).

⁶⁶ CAVAZOS FLORES, Baltazar. *El mito del arbitraje potestativo* Tnllas. México. 1978 P 51



Para algunos autores la real fuerza en la huelga está en la amenaza de estallarla. Convertida en un procedimiento recargado de formas y de trampas legaloides, con lo mucho que puede alargarse perjudica a los trabajadores en forma notable. La situación es muy clara; con la depreciación de la moneda, el monto de los salarios se reduce enormemente, permitiendo la especulación y el abuso por los empleadores.

Por esta misma razón, de someterse la huelga al arbitraje de la junta, es necesario que ésta no sólo realice un reajuste económico, de la depreciación de los salarios, en virtud del proceso inflacionario, la devaluación, etc., sino que además integre el interés bancario, al nivel más elevado, que a lo largo del conflicto, progresivamente, se hubiera formado.

Ya es solución socorrida, *“que los conflictos de huelga sean conjurados de manera “salomónica”, acordándose que a su terminación los patronos paguen a los trabajadores huelguistas o no, tan sólo el 50% de los salarios caídos. Esto en rigor es una condena, una medida de oprobio, para los irreverentes que se lancen o se vean precipitados a una huelga.”*⁶⁷

Las mismas normas que rigen la calificación de inexistencia (artículo 930 de la L.F.T.) reglamentan el procedimiento de ilicitud de la huelga (artículo 933 de la L.F.T.).

Se tendrán por terminadas las relaciones laborales de los trabajadores huelguistas si es que la junta declara que es ilícita la huelga (artículo 934 de la L.F.T.).

⁶⁷ Ibid. p 68



Cuando los trabajadores determinen que su movimiento de huelga sea resuelto por una junta de Conciliación y Arbitraje, el conflicto se sujetará, según el carácter que presente, al procedimiento ordinario o al procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 937 de la L.F.T.).

Pensamos que esta disposición sale sobrando, pues en todos los casos, la solución de los conflictos de huelga debe sujetarse al procedimiento establecido por la Ley, en los términos que ya hemos explicado, y que en última instancia condiciona la suspensión de las actividades a la autorización de las juntas. Por consiguiente, no son los trabajadores quienes cuentan con la libertad de suspender el trabajo para reclamar el respeto a sus derechos o intentar promover sus intereses. Con estos antecedentes atenta la realidad y la influencia patronal sobre las instancias oficiales, no vemos por qué motivo los trabajadores sometan al arbitraje de los tribunales de trabajo sus conflictos sobre esta materia.

Sin mucha eficacia práctica, por lo farragoso del procedimiento, la Ley establece que si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, deberá condenarlo a lo siguiente:

1. Que satisfaga a los trabajadores las peticiones que hicieron, en cuanto sean procedentes.
2. Que pague el total de los salarios caídos por todos los días de duración del movimiento (artículo 937, segundo párrafo de la L.F.T.).



Cuando la huelga pretenda la celebración o revisión de un contrato-ley, el escrito de emplazamiento, se presentará por los sindicatos coaligados, conforme a los siguientes requisitos:

1. Ante la junta competente de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de la Ley (Junta de Conciliación; autoridad política; etcétera) acompañado por una copia para cada uno de los patrones emplazados.
2. En dicho escrito se señalarán el día y la hora en que habrá de suspenderse las labores, con una anticipación de treinta días, por lo menos.

2.8. CONSIDERACIÓN FINAL

El reconocimiento, sobre todo constitucional, del derecho de huelga plantea el problema de determinar su significado en el ámbito de otros derechos cuya afirmación al mencionado nivel representa, en todo caso, una manifestación específica del círculo de posibilidades de actuación de la persona.

Su carácter jurídico impide, a nuestro juicio, seguir estimando la huelga como una expresión de fuerza. Sólo cuando la abstención del trabajo se produce colectivamente, de manera ilegítima o en forma legal, la huelga dejará de ser un derecho que se ejercita, para incidir en los límites de un acto al cual el derecho no puede ligar la producción de los efectos queridos con su realización.

En cuanto tal derecho, y siempre que se ejercite dentro de los límites de su contenido, la huelga no comporta un abuso. Su razón de ser como tal se



mantiene en tanto en cuanto el despliegue de sus posibilidades se verifique en tales términos.

No se trata, pues, de un acto antijurídico, ni tampoco puede sostenerse que constituya un modo de ejercer un derecho. La afirmación del principio entraña la consideración de su alcance.

El derecho de huelga no es, por supuesto, un derecho absoluto. Es muy dudoso, incluso, que sea un derecho individual. La esfera dentro de la cual se mueve, y se ejercita, responde a las solicitaciones de los derechos colectivos, es decir de los que sólo pueden ejercerse partiendo de su significación social, y en el ámbito de la fijación de condiciones de trabajo. No cabría, por tanto, ser ejercido particularmente por un Trabajador, toda vez que faltarían los supuestos constitutivos de su expresión y mantenimiento.

La abstención del trabajo, y el daño que al empresario se quiere causar con tal procedimiento, es el medio a través del cual se ejerce presión sobre aquél, a fin de obtener asentimiento a la pretensión que el derecho de huelga lleva consigo. Esta pretensión es una pretensión colectiva o sea, con palabras de Santoro-Pasarelli, de una pluralidad de personas hacia un bien idóneo para satisfacer una necesidad común de las mismas.

El carácter colectivo de la pretensión actuada en el derecho de huelga supone, pues, en primer término, que tenga un interés común; implica, en segundo lugar, que afecte a una pluralidad de trabajadores en cuanto tales; y entraña, en última instancia, que se ejercite, para poderse estimar dentro de los límites o cauces que marca el ordenamiento para la consecución de los efectos con dicha actuación perseguidos.



CAPITULO 3

MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

3.1. CONSIDERACIÓN GENERAL

Anticipemos que, aun siendo orientadora la distinción entre conflictos colectivos de derechos o jurídicos, y de intereses o económicos, y sobre la que más adelante precisaremos lo oportuno, tal especificación no impide establecer con carácter unitario qué haya de entenderse por conflicto colectivo de trabajo.

En el fundamento de la noción de conflicto colectivo subyacen dos elementos: la colectividad constituida en parte litigiosa, y el interés colectivo que aquella titulariza.

Por lo que a las partes hace, la condición colectiva lo es, de esencia, al referirla a los trabajadores.

Agrupados, a efectos del conflicto, los de una misma empresa, o incluso los integrantes de un sector específico e individualizado, dentro de la empresa.

No es de esencia al conflicto la pluralidad de empresas instituidas en parte; aquel puede afectar a varias o a una sola empresa sin que existente la pluralidad homogénea de trabajadores la relación conflictiva pueda quedar desnaturalizada

Por lo que al interés colectivo dice, son innegables las eventuales dificultades de su determinación. De modo directo e inmediato, aquel puede sensibilizarse por conductas empresariales que, como advertía Paul Durand,



en nada afecten a la condición jurídica individual de los miembros del grupo, aunque sí al interés de la clase o de la categoría profesional, lo que puede ejemplificarse, por la sanción a un trabajador, valorada por la categoría como potencial amenaza a su propio interés. Con todo, la manifestación de existencia de interés colectivo que integra la virtualidad obvia de la situación de conflicto, será normalmente consecuencia bien de aspiraciones colectivas insatisfechas, bien de decisiones empresariales que, de suyo, afecten a la categoría. Ante la evidente dificultad de establecer mayores precisiones, la doctrina jurídico laboral opta por arbitrar fórmulas convencionales, no por ello menos orientadoras; cabe así admitir como materia propia del conflicto colectivo "los derechos o los intereses comunes de un grupo de trabajadores" con lo que además, queda establecido el método de conocimiento y solución, al consolidar la distinción entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses.

De consecuencia, los que con toda propiedad pueden denominarse conflictos colectivos de trabajo quedan calificados, ante todo, porque la pluralidad de personas que integran el conflicto, actúan éste en función de una relación jurídica de trabajo previa, y sólo desde ella; relación ésta que vincula a un sector individualizable del conflicto con la otra parte, frente a la que aquel pretende la realización de un interés o el reconocimiento de un derecho. Así el conflicto colectivo lo es en la medida que, aceptando la vigencia y autoridad de un orden general de derecho y de un específico orden jurídico laboral, se formaliza la situación conflictiva, mediante una relación de litigio establecida entre una colectividad homogénea de trabajadores, y una empresa o grupo de empresas, que tiene como materia u objeto propio la confrontación de derechos o intereses comunes a la categoría profesional. La significación, a todas luces jurídicas de esta noción sirve, cuando menos, para restaurar el



criterio de que el planteamiento, trámite y solución de los conflictos colectivos de trabajo, sólo es viable en el marco de su propia regulación normativa. En definitiva, y como acertadamente opina Cabanellas, no hay en los conflictos colectivos de trabajo antagonismos representados por los elementos de producción capital y trabajo; sino un problema cuya solución interesa a la condición jurídica de los diferentes integrantes del grupo que lo plantea o que afecta, en todo o en parte, a determinada colectividad laboral.

El estudio de los conflictos colectivos de trabajo exige metodológicamente establecer la línea divisoria entre aquellos y los conflictos individuales laborales. El tema reviste interés, incluso práctico, y a él la doctrina viene dedicando atención, aunque forzoso sea reconocer que los criterios, ni son unánimes ni, en buena parte, definitivos. No basta con atender tan sólo al hecho de que una de las partes del conflicto señaladamente los trabajadores integran una colectividad, ni tampoco y por supuesto del número de trabajadores afectados. Lo que caracteriza al conflicto individual de trabajo es la posibilidad de formalizarse en base a relaciones aisladas inter partes, vínculo que influye sobre intereses particulares del trabajador concebido como unidad. Por otra vía, el conflicto colectivo entraña en todo caso el interés colectivo que, para mayor comprensión debe darse como contrapuesto, no tanto al interés individual, cuanto al interés singular del litigante. Considerando una modalidad conflictiva, el Tribunal ha venido a decir que la colectividad del conflicto no depende del número de trabajadores afectados, sino de que el conflicto preceda al establecimiento de la norma colectiva y entonces es colectivo.



3.2. DEFINICIÓN

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término *colisión*, de *colission*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.

Guillermo Cabanellas expresa que *“el término conflicto tiene mucha similitud con colisión; sin embargo, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos”*⁶⁸.

En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo, entre las principales podemos mencionar:

Para Mario de la Cueva los conflictos de trabajo *“son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”*.⁶⁹

A manera de ensayo, Armando Porras y López define a *“los conflictos de trabajo como las controversias jurídico económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo”*.⁷⁰

⁶⁸ CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. Omcba. Tomo 11, Buenos Aires, 1978, pág. 252

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario de la ob.cit., pág. 19

⁷⁰ PORRAS Y LÓPEZ, Armando *Derecho procesal del trabajo*. Textos Universitarios, México, 1977, p. 72



En este orden de ideas, J. Jesús Castorena dice que: *“conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo. Agrega, además, que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma”*.⁷¹

Eugenio Pérez Botija indica que: *“con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores”*.⁷²

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores, señala que. *“por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por*

⁷¹ CASTORENA, Jesús *Procesos del derecho obrero*, DE autor, México, 1984 p. 32

⁷² PEREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 1960, p. 294



la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos. Comenta además que, conflicto difiere de controversia, ya que la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión”.⁷³

3.3. CLASIFICACIÓN

Precisamente conforme a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia invocadas, podemos dividir los conflictos contenciosos entre el capital y el trabajo en cinco grupos, a saber:

- a) Obrero-patronales: individuales jurídicos;
- b) Obrero-patronales: colectivos jurídicos;
- c) Obrero-patronales: colectivos económicos;
- d) Interobreros: individuales y colectivos.
- e) Interpatronales: individuales y colectivos.

Las diferencias entre una misma clase social, ya sean interobreras o interpatronales pueden ser, como se ha dicho, individuales y colectivas, pero únicamente de carácter jurídico.

3.3.1. CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES: INDIVIDUALES JURIDICOS

“Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos (persona física o moral), con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley,



son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto.

Es facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dirimir conflictos individuales y colectivos, jurídicos o económicos. En la tramitación de los conflictos individuales provenientes de incumplimiento de la ley, del contrato o relación laboral se observan las normas procesales instituidas en el capítulo V del Título Catorce de la nueva Ley Federal del Trabajo; reglas de procedimiento que puede denominarse "ordinario" frente a otros procedimientos "especiales" establecidos por la propia ley. Los conflictos individuales son los más numerosos, por versar sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etc, o bien, infracciones del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afectan a los trabajadores individualmente".⁷⁴

3.3.2. CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES: COLECTIVOS JURIDICOS

“Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: violación del contrato o relación de trabajo, en este caso colectivo, o de la ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patrones. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de las prescripciones de la ley.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales (capítulo V del Título Catorce de la nueva ley) Sin

⁷⁴ TRUEBA URBINA, Alberto *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo* P 184



*embargo, cuando se trata de la violación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga”*⁷⁵

3.3.3. CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES: COLECTIVOS ECONOMICOS

“Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes”.⁷⁶

“Por creación de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse no sólo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificación técnica en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero-patronales”.⁷⁷

También se caracterizan los conflictos colectivos económicos, por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo, sea que la causa del conflicto afecte directamente a todos los interesados aumento de salario, reglamento de trabajo, sea que la generalidad de los obreros decidan hacer causa común con un camarada por espíritu de solidaridad

Estos conflictos se declaran generalmente a través de la huelga, implicando una forma de lucha de clases, pero ahora se precisa su principal contenido en cuanto significan intentos drásticos para mejorar las condiciones

⁷⁵ Ibid, p 185

⁷⁶ Idem

⁷⁷ IUS 9 Jurisprudencia, Ejecutoria de 24 de marzo de 1936. *Husteca Petroleum Company*, Toca número 4818/35/2”



económicas de los trabajadores. Los economistas, que se han preocupado, por el estudio del problema de las huelgas, mirando sus inconvenientes, recomiendan la conciliación y el arbitraje como medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Los conflictos colectivos de orden económico se tramitarán de acuerdo a lo que dispone el capítulo VII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.4. CONFLICTOS INTEROBREROS: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

“Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos relacionados con ellos, revisten doble naturaleza: individuales, cuando el conflicto se polariza entre dos trabajadores, y colectivos, si el pleito se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces el conflicto intersindical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, la discusión se contrae a derechos legales o contractuales; nunca tienen las causales económicas, como acontece en los obrero-patronales, en que se presenta de relieve el fenómeno de la lucha de clases. Entre los integrantes de una misma clase social no se presenta esta faceta del problema obrero-patronal.”⁷⁸

Las juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer los conflictos interobreros, y así vemos que resuelven conflictos sobre derechos para administrar el contrato colectivo, etc., con jurisdicción emanada de la ley

⁷⁸ Ibid, p 186



y robustecida por la doctrina jurisprudencial, en función de tribunales del trabajo.

3.3.5. CONFLICTOS INTERPATRONALES: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

*“Las diferencias o conflictos entre patrones, derivadas del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, como los interobreros, pueden ser individuales y colectivos, es decir, entre patrones individualmente, y éstos con agrupaciones patronales o puramente entre éstas. La naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica, por la misma razón ya asentada al tratar de los interobreros. Nunca se han registrado pugnas entre empresarios en los tribunales del trabajo”.*⁷⁹

3.4. MEDIOS DE SOLUCIÓN

Originariamente, en nuestro país, las controversias o conflictos entre trabajadores y patrones correspondieron a los tribunales judiciales en congruencia con la prestación de servicios regulados por los Códigos Civiles; pero al margen de estas relaciones privadas, la formación del proletariado y su lucha en el régimen de producción capitalista, pusieron de relieve la falsa ubicación de sus relaciones en dichos códigos patrimoniales, así como la necesidad de otros sistemas para la solución de los conflictos. A partir de las leyes revolucionarias y de la vigencia del artículo 123 constitucional, los conflictos fueron dirimidos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje, instituciones extrañas a los sistemas judiciales, no obstante el rancio abolengo

⁷⁹ Idem



en la magistratura de la conciliación y el arbitraje, aunque en el juicio laboral tiene otro sentido más que individualista, eminentemente social.

La aplicación de los sistemas de conciliación y arbitraje en los conflictos del trabajo, tan sólo vino a significar en la práctica la substitución de la voluntad de las partes en conflicto por quienes intervenían en la conciliación y ejercían el arbitraje para decidir imparcialmente el conflicto: por la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes que los teóricos denominaron de autocomposición y por el arbitraje la substitución de la voluntad de las partes en conflicto se efectuaba a través de un tercero, juez o tribunal, que decidía el conflicto para conservar el equilibrio entre aquéllas, independientemente de las personas en pugna y del fondo de las controversias laborales, esto es, la función era meramente objetiva, por cuyo motivo la doctrina estimó el arbitraje como un acto de hetero-composición.

3.4.1. LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

La conciliación se define como “la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra. Obreros en desavenencia con su patrón explica Fromont de Botiaille encargan a unos cuantos la misión de ponerse al habla con él, exponerle sus quejas o sus pretensiones y discutir las bases de un arreglo: en este caso se trata de conciliación, y esta situación se caracteriza por el hecho de que los interesados discuten libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo, pero no ceden en favor de nadie ninguna parte del derecho que les es propio, de discutir sus asuntos



Scelle define el procedimiento de conciliación “*como tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con objeto de evitar el conflicto judicial propiamente dicho. Este concepto comprueba dialécticamente el error, usual en los autores, de estimar que la conciliación tiene carácter de transacción. No cabe tal cosa, porque la conciliación es simplemente un procedimiento de avenio y la transacción un contrato que incluye no sólo la prevención del conflicto sino renuncia recíproca de derechos. Y, además, conforme a nuestra legislación del trabajo la renuncia de derechos obreros es nula. (Arts. 123, Frac. XXVII de la Constitución, y de la Ley del Trabajo.)*”⁸⁰

De acuerdo con la ley obrera mexicana, si las partes no se concilian privadamente, los órganos jurisdiccionales del Estado tienen él deber de provocar la conciliación, la cual es trámite obligatorio en los conflictos individuales y colectivos jurídicos, También en los colectivos económicos, salvo la facultad jurisdiccional de los tribunales del trabajo en esta clase de conflictos para ejercer una función reguladora de la producción que en el laudo se encauza hacia la ordenación y distribución equitativa de la riqueza pública.

Y es más: la doctrina legal sostiene que los patrones y obreros no pueden rehusarse a someter a la conciliación de las juntas respectivas, las diferencias que surjan entre el capital y el trabajo, pues la Constitución no establece la facultad de sujetarse a la decisión de estas juntas, sino que impone a patrones y obreros la obligación de someter sus conflictos a ellas.

⁸⁰ Ibid. p 190



Por tanto, entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

La función conciliatoria oficial corresponde a las juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, en sus respectivas jurisdicciones, así como al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a la Comisión Sustanciadora de los conflictos en el Poder judicial Federal.

3.4.2. EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

*“El arbitraje, en derecho privado, consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin de que juzguen determinados conflicto. Generalmente supone la sumisión de las partes a un tercero (cláusula compromisoria) a quien se encarga la decisión de una controversia, pero correspondiendo en todo caso su ejecución al poder público, al juez; porque los árbitros privados no ejercen funciones jurisdiccionales ni tienen carácter de autoridad y sus laudos, aunque irrevocables por voluntad de las partes, no son ejecutivos. El laudo arbitral privado sí puede tener la eficacia de una transacción, que de antemano aceptan las partes”.*⁸¹

Es claro que el arbitraje es distinto de la conciliación, pues como aclara Fromont, *“el árbitro, que puede ser elegido especialmente para un caso dado, o designado de antemano por un convenio de arbitraje, o impuesto por la ley,*

⁸¹ Idem



pero que posee esencialmente el derecho, después de oír a los interesados, de formular una opinión personal, y su sentencia, según las condiciones del convenio o las disposiciones de la ley, tendrá solamente un poder moral, o bien la fuerza de una decisión de justicia, pero siempre será una sentencia; es decir, la opinión de una tercera persona que sustituye a la opinión de los interesados. Algunos autores sostienen que el "arbitraje forzoso" o impuesto por la ley no es propiamente arbitraje, por tratarse de una delegación parcial de la función pública en beneficio del árbitro. En base a esta tendencia sólo habría verdadero arbitraje en los casos de huelga, no obstante que existe en realidad arbitraje forzoso mejor dicho social para los demás conflictos del trabajo".⁸²

Pero no hay que confundir el arbitraje de derecho privado con el arbitraje obrero llamémosle social con los tribunales de arbitraje de derecho público, que son otra clase de arbitraje. Precisamente, la Suprema Corte mexicana en ejecutoria de 24 de enero de 1924, Carlos Díaz Ordaz, deslinda sus diferencias:

El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes, bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases; no tienen el carácter de árbitros privados, sino públicos; no

⁸² Ibid. p 191



es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, es la disposición de la ley

La institución del arbitraje, en nuestro país, ha tenido dos fases en la evolución de la jurisprudencia: primeramente sostuvo la Corte de 1917 a 1923 que los trabajadores y patronos tenían derecho de negarse a someter al arbitraje oficial sus diferencias individuales que atañen a un trabajo que ya expiró, a no ser que se sometieran voluntariamente a las juntas de Conciliación y Arbitraje, en calidad de árbitros; declarando a su vez, como institución oficial el arbitraje obrero creado para prevenir y presentar bases de solución de los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo, que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionando a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

A partir de 1924, el Tribunal Supremo de la Nación, en la citada ejecutoria de 24 de enero, Carlos Díaz Ordaz, cambia de rumbo interpretando las fracciones XX y XXI del artículo 123, en el sentido de que el arbitraje es obligatorio para conflictos colectivos e individuales, depurando y perfeccionando su doctrina en posteriores fallos que pronto constituyeron jurisprudencia firme y reiterada; a tal grado que la obligatoriedad del arbitraje se consolidó definitivamente en las leyes del trabajo.

“Pero el arbitraje obligatorio en los conflictos del trabajo tiene una excepción: el ejercicio del derecho de huelga, en cuyo caso no hay arbitraje obligatorio sino potestativo para los obreros y cuya sumisión a las juntas obliga a los patronos a someterse también. Esta tesis ha constituido jurisprudencia desde hace varios años. Y en consecuencia, la Corte en estos



*verdad, es el factor preponderante en estas difíciles situaciones. Planteado el problema en tales términos se comprende el fracaso del organismo judicial que no puede obtener la fórmula de justicia satisfactoria, pues sus pronunciamientos no descansan en la equidad ni siquiera en las circunstancias del caso, dada la costumbre cada día más generalizada de resolver por transacciones”.*⁸⁴

El ejercicio de la función arbitral en los conflictos de trabajo ha originado desde su implantación obligatoria hasta nuestros días, que las juntas de Conciliación y Arbitraje ejerzan tal función sin tomar en cuenta la naturaleza social del arbitraje, pues en la práctica han tratado de remedar a la justicia burguesa. Y en cuanto a nuestros tribunales de amparo, por ser órganos del Poder judicial Federal, en su calidad de órganos del Estado político han aprobado el funcionamiento de las juntas a que nos referimos, máxime que el carácter burgués de dichos tribunales no les permite hacer otra cosa; es más, tenemos noticia de que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en pocas ocasiones ha hecho uso de la facultad que le encomienda la fracción XI del artículo 107 de la Constitución política, de suplir la deficiencia de las quejas en amparo cuando se trate de la parte obrera, toda vez que a la luz de los principios sociales que en la especie norman su actuación, está obligada a suplir tal deficiencia en forma sistemática y en cada caso, para convertir en realidad la función práctica de la jurisdicción social del trabajo. Todo esto obliga a profundizar en las normas procesales del trabajo contenidas en el artículo 123, para el efecto de que se continúe en la teoría y en la práctica la evolución del arbitraje, que no basta declararlo oficial, porque

⁸⁴ Ibid pp 192 \ 193



en la dialéctica del artículo 123 se convierte en auténtica jurisdicción social del trabajo.

La conciliación y el arbitraje no constituyen neologismos en las disciplinas laborales, puesto que tienen sus antecedentes en los procesos civiles, en los cuales se autorizaba el arbitraje privado; de tal modo que el originario arbitraje privado lo recogió la legislación laboral y lo convirtió en una institución que nuestra jurisprudencia califica como de derecho público.

Es conveniente distinguir la conciliación y el arbitraje que ejercen los tribunales laborales en los conflictos del trabajo del originario arbitraje privado, porque más que un instituto de derecho público en el artículo 123 de nuestra Constitución, que la jurisprudencia no contempla en toda su profundidad, es un arbitraje de carácter social. Por otra parte, es cierto que a los tribunales de trabajo de la fracción XX, apartado A), del artículo 123, se denominan juntas de Conciliación y Arbitraje, pero estos tribunales de carácter social tienen características propias que los aparta por completo de los originarios tribunales arbitrales de la legislación extranjera; lo mismo ocurre con los tribunales del trabajo burocrático a que se refiere el apartado B) del mismo artículo 123

Independientemente del nombre y de su concepción como tribunales sociales del trabajo, los conflictos del trabajo han requerido de normas específicas para su tramitación y decisión, tomando en consideración la naturaleza de los mismos, que son distintos de los juicios civiles o administrativos, porque los conflictos del trabajo se originan por disputas económicas entre los factores de la producción y por luchas sociales y pugnas entre dos clases cuyo contenido les da una característica especial: por lo que



examinando cuidadosamente el régimen procesal del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, encontramos en la ideología de sus textos una transformación de la arcaica función arbitral, así como principios y normas para la tramitación y decisión de los conflictos con espíritu y contenido sociales. Ese conjunto de principios y reglas de tramitación y decisión constituyen el derecho procesal de los conflictos del trabajo en general y burocrático.

3.4.3. DEL ARBITRAJE A LA JURISDICCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

En la jurisdicción social del trabajo o es la voluntad de las partes la que somete el conflicto en substitución de éstas para que sea decidido por las juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que son los principios y las normas fundamentales tanto sustantivas como procesales del trabajo las que al margen de la voluntad de las partes imponen la decisión de la controversia para el ejercicio de la función protectora y tutelar y también reivindicatoria de los derechos de los trabajadores frente a los empresarios, patrones o propietarios; constituyendo esta jurisdicción una actividad completamente distinta de otras jurisdicciones en las que tan sólo tienen por función fundamental restablecer el orden jurídico originado por la violación de la ley o de los contratos particulares celebrados entre las partes.

“La función de las juntas de Conciliación y Arbitraje no sólo tiene por objeto mantener el orden jurídico, sino también el orden económico, ejerciendo una actividad tutelar y reivindicatoria de los derechos de los trabajadores, pues en la jurisdicción social del trabajo las juntas de Conciliación y Arbitraje no se substituyen, como se ha dicho, a la voluntad de



las partes para la decisión del conflicto, como ocurre en los procesos de la jurisdicción burguesa, sino que en función de autoridad ejercen una actividad social que les impone el deber de aplicar los principios y las normas de trabajo protegiendo y tutelando, así como reivindicando los derechos de los trabajadores ya que el derecho del trabajo es exclusivo de éstos y para su beneficio y no debe de confundirse con el derecho que emerge de las relaciones laborales, que no tiene las mismas características del derecho del trabajo consignadas en los principios y textos del artículo 123 de la Constitución de 1917. Por ello se suprimió de la fracción XXI del proyecto de artículo 123 el arbitraje de abolengo burgués contenido en la expresión a virtud del escrito de compromiso para el surgimiento esplendoroso en el precepto de la jurisdicción social del trabajo.

*Precisamente, en la práctica y en la nueva Ley Federal del Trabajo, se confirma la evolución del arbitraje a la jurisdicción social: La ley de 1931 en el artículo 518 hablaba de la audiencia de arbitraje en la que el actor exponía su demanda y el demandado su contestación; en tanto que la ley vigente de 1970 dispone que concluido el período de conciliación se pasará al de demanda y excepción. Este es el principio jurídico de reconocimiento de la evolución del arbitraje a la jurisdicción social que es una de las características específicas del derecho procesal mexicano del trabajo en el mundo, frente al derecho procesal laboral en las demás legislaciones de países capitalistas”.*⁸⁵

⁸⁵ Ibid. p 195



3.5. TERMINACIÓN DE LA HUELGA

El sistema de la reglamentación del derecho de huelga, dentro del ordenamiento jurídico, comprende la regulación y la determinación expresa, de las causas por las cuales puede terminar la huelga, misma que se encuentra consignada en el artículo 469 de la Ley. El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio, el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio, por antonomasia, las cuatro posibles situaciones en que pueda terminar la huelga.

3.5.1. El mutuo consentimiento

Se señala, en primer término, que la huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto, a saber, los obreros huelguistas coaligados y la empresa afectada por el movimiento. Se suele considerar que esta causa constituye la fórmula general utilizada por las partes en pugna, para dirimir la controversia de la huelga, acordándose, en sus términos, las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores.

Es a través de esta vía como las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, que a través de esta salida, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. la experiencia corrobora que esta es la forma de arreglo en que para la reanudación del trabajo se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono



Sin embargo, como habrá de detallarse, en casos peculiares como el de las universidades públicas y hasta ahora con pasmosa regularidad en varias de ellas, merced al desgaste y merma en la capacidad de resistencia sindical, se presiona y castiga a los trabajadores, con objeto de que vuelvan al trabajo, con el pago solamente del cincuenta por ciento y en diversas ocasiones más, de los salarios caídos. Presionados por su falta de recursos y nula capacidad de organización para mantener la resistencia, maestros y trabajadores administrativos han debido aceptar los arreglos y tornar derrotados al trabajo. Mas la historia es maestra de la vida y en México nos recuerda que la huelgas de Cananea y de Río Blanco, pese a las masacres que sufrieron, no fueron jamás derrotas.

3.5.2. El allanamiento del patrón

El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga, es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas, no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

3.5.3. El laudo arbitral privado

“En una tercera hipótesis contemplada por el legislador, en forma expresa “la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales



*hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto de huelga. Mas tal clase de arbitraje corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o cumplido por las partes, y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento por lo que las mismas habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta.*⁷⁸⁶

Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, este tipo de autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta, a nuestro juicio, con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

3..5.4. El laudo arbitral de la junta

En cuarto sistema para resolver las huelgas, que el legislador reconoce taxativamente, es el laudo que pronuncie la junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando merced a la poca credibilidad en la justicia de los tribunales del trabajo.

En efecto, es ostensible, hacia los últimos tiempos, sobre todo en los años aciagos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante el salinato, la exacerbación de la justicia de consigna, que hace creer con reservas, que esta pueda continuar disfrutando del prestigio de una alternativa viable para preservar el Estado derecho y el equilibrio social.

⁷⁸⁶ BORREL NAVARRO, Miguel Ob.cit p 646



Con respecto a este tipo de arbitraje habrá de sugerirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con la misma se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Mas cabe considerar que *“puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la junta. En este caso dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con tres meses de salarios; veinte días de salarios por cada año de servicios prestados; la prima de antigüedad de doce días de salario por año, con el tope del doble del salario mínimo (art. 162) y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento”*.⁸⁷ *“De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución y artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo)”*.⁸⁸

3.6. CONSIDERACIÓN FINAL

Los conflictos de trabajo son en términos generales disputas o divergencias suscitadas entre obreros y patrones, se originan por multitud de causas pero podemos destacar una, que tal vez sea la primordial, la gran desproporción económica de obreros clasificados. Los estudiosos del derecho laboral hacen una gran división de los conflictos: Individuales y colectivos y éstos a su vez en jurídicos y económicos, siendo los conflictos individuales jurídicos y los colectivos pueden ser jurídicos o económicos. Los conflictos

⁸⁷ DE BUEN Néstor *La huelga en México* Porrúa, México, 1996 p.176.

⁸⁸ *Ibid.* p 177



jurídicos dicen los tratadistas que se refieren a la aplicación o interpretación de un proceso de ley, del estatuto de la cláusula del contrato de trabajo, aplicándose estos principios tanto a los conflictos individuales como a los colectivos jurídicos.

Por lo que hace a los conflictos económicos o de interés que invariablemente se catalogan como conflictos colectivos se trata en la resolución de estas controversias de la creación de nuevas condiciones de trabajo o de modificación de las existentes.

Los conflictos de trabajo, dice el Maestro De la Cueva, son los que afectan la vida misma del derecho individual de trabajo o las garantías de su formación o vigencia, en tanto los conflictos individuales son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas.

Hay una diferencia radical entre los conflictos colectivos o conflictos de intereses y los conflictos jurídicos; en éstos la cuestión a debate es un problema de derecho, que se expresa en la conocida fórmula, a quien corresponde el derecho, mientras los conflictos colectivos o de intereses se caracterizan por la ausencia de la norma jurídica para resolverlos y su propósito es la creación de las normas jurídicas futuras.



CAPITULO 4

LA TITULARIDAD DE LA HUELGA

4.1. EL DERECHO INVIOLABLE DEL TRABAJADOR PARA CONCURRIR CON SU PRESENCIA Y VOTO A LA EXISTENCIA LEGAL DE LA HUELGA.

En las Constituciones que reconocen la existencia del derecho de huelga, la regulación de su ejercicio es remitida, a la legislación especial correspondiente. Sin embargo, las dificultades de esa regulación son atendiendo al panorama de los derechos de cada trabajador; tanto en los países que constitucionalmente la regulan no han podido alcanzarla, como aquellos otros que, de alguna manera, establecen la huelga en el sistema de solución de conflictos colectivos.

El problema de la titularidad radica, en hacer posible la conexión entre el ejercicio del derecho que parece serlo de naturaleza colectiva y su incidencia en las relaciones individuales de trabajo. El derecho de huelga queda enmarcado, en el denominado derecho colectivo del trabajo, y de consiguiente, la titularidad del mismo parece remitida a una colectividad, sin embargo, la virtual manifestación del ejercicio del derecho de huelga es el paro efectivo que se concreta en el hecho jurídicamente intransferible de que es el trabajador, individualizado, quien de modo libre y voluntario resuelve la cesación temporal del trabajo, lo que conduce a la huelga se configure como un derecho, su atribución a un sujeto que lo titularice, la propia naturaleza de la huelga a concertado, en base a preexistentes contratos de trabajo que la



consecuencia inmediata consiste en que cada trabajador posee el derecho inviolable de concurrir con su presencia y su voto a la determinación de la mayoría requerida para la existencia del estado de huelga. La razón de esta conclusión radica en la circunstancia de que la huelga afecta los intereses y derechos de todos los hombres que presentan su servicio en el centro de trabajo, ya que, por una parte, la suspensión de las labores se extiende a todos los trabajadores, lo que conlleva la suspensión del pago de salarios, por otra, si al resolver el fondo del conflicto no se sentencia que los motivos de la huelga fueron imputables al patrón, no habrá condena al pago de los salarios de los días no trabajados, quiere decir, se producirá una pérdida en los ingresos de cada persona.

4.2. LA HUELGA NO ES UN DERECHO SINDICAL

El problema de la titularidad del derecho de huelga se ha planteado haciéndolo en torno a una de estas tres posiciones: trabajador individual, grupo organizado de trabajadores, u organización profesional.

Lo que afirmen los hechos en torno a la posibilidad o no de que un grupo de trabajadores decidan sin formar asociación profesional, abstenerse del trabajo, entendemos que no lo es de hecho, sino de derecho.

El derecho de huelga pertenece al trabajador independientemente que para su ejercicio sea eficaz haya de llevarse a cabo en forma colectiva, no supone, en todo caso, más que una condición puesta al mismo, pero sin que, en ningún caso, sea posible, por ello, transferir esa titularidad a sujeto diferente.



Al igual que en el derecho privado ciertos derechos de los socios de una sociedad son de cada uno de ellos, pero solamente ejecutables en forma colectiva, del mismo modo el derecho de huelga lo es del trabajador, aunque su ejercicio no pueda actualizarse más que colectivamente.

El derecho de huelga conlleva una serie de requisitos hasta su expresión real que únicamente se actualizan en cuanto son producto del acuerdo de referencia, como tal, colectivo. Pero a la formación de ese acuerdo concurren los trabajadores individualmente considerados, bien directamente, bien por vía representativa, para formar así la voluntad común que ponga en acción el mecanismo de la eficacia de la huelga. El ejercicio de esa facultad de concurrencia a la formación de una voluntad colectiva no es más que una manifestación de un derecho más amplio, el derecho de huelga, que se titulariza en cada uno de los que contribuyen o pueden contribuir a su formación.

Si la titularidad del derecho correspondiera al sindicato, éste podría, en cualquier momento, ejercerlo, sin necesidad de apelar a la voluntad de sus miembros. Si los órganos sindicales deciden, en un instante preciso, ir a la huelga, es porque pueden hacerlo en virtud de la representación que de los intereses profesionales de sus sindicatos ostentan. Esa representación es la que, además, legal y estatutariamente, le confiere al sindicato una especie de mandato tácito, cuya extensión va ligada al ejercicio de ciertas funciones, y entre ellas, la de determinar la procedencia de declarar la huelga, cuya eficacia sólo se alcanza colectivamente, pero cuya titularidad corresponde a los trabajadores en concreto. De otra forma, tampoco tendría explicación posible el hecho de que el trabajador pueda negarse a obedecer, pudiendo decidir no



abstenerse del trabajo, pese al acuerdo adoptado por la organización profesional a que pertenezca. Las consecuencias de esta desobediencia podrán ser disciplinarias o internas, determinando incluso la expulsión del interesado respecto de la organización. La esencia del fenómeno de la huelga consiste en la cesación del trabajo, es claro que la titularidad del derecho sólo podrá recaer en quien trabaja, es decir, en quien personalmente ha asumido la obligación de prestar el servicio en virtud de título jurídico apto para ello, la prestación del trabajo se caracteriza por ser personalísima, sólo las personas físicas pueden trabajar en el sentido jurídico-laboral de la palabra, dado el carácter personal de la prestación contenida en el contrato de trabajo.

Lo que define a la huelga es, en verdad, su naturaleza de hecho colectivo. Ello significa que la titularidad de ese derecho de abstención sólo colectivamente puede ejercerse. Al igual que el ordenamiento confiere la titularidad de ciertos derechos a determinadas personas, pero impone su ejercicio en forma determinada, de la misma manera, en el derecho de huelga hace titular del mismo al trabajador individual, si bien exige que su ejercicio se desenvuelva en un marco colectivo. Como la huelga constituye un derecho cuyo ejercicio ha de realizarse colectivamente plantea, desde el punto de vista jurídico, el análisis de la distinción entre el poder jurídico del órgano del grupo, de proclamar el estado de huelga y, por otro lado, el poder de los trabajadores individualmente considerados, de abstenerse de trabajar, una vez que la situación de huelga sea producto de la deliberación y haya sido proclamada. Estamos, en consecuencia, ante dos realidades que, aun diferentes, aparecen aquí o pueden aparecer, cuando menos extraordinariamente próximas y condicionadas entre sí: una, el poder jurídico perteneciente a la colectividad y desarrollado a través de sus órganos



respectivos y competentes, otra, la garantía del derecho subjetivo de cada uno de los trabajadores de abstenerse de la prestación del servicio

El ejercicio del poder jurídico de la colectividad no es sólo de la entidad sindical organizada. Puede recaer en grupos no institucionales, con existencia precaria, ligada, en este caso, a la finalidad misma que la huelga persigue, o, en otras palabras, a la actuación de la pretensión que con el derecho de huelga se quiere obtener.

La determinación del acuerdo que conduzca, en su caso, a la declaración de la huelga corresponde en el primer supuesto, al órgano institucionalmente confirmado para adoptarlo, y toca, en la segunda hipótesis, al grupo mismo que aparece autolegitimado para actuar en el momento de la deliberación y absteniéndose de trabajar. La capacidad de actuar nace aquí, o bien del carácter representativo de la organización sindical que asume las funciones inherentes a la deliberación y la adopción del acuerdo, o bien tiene su justificación en la tutela misma de los intereses de la colectividad, que al grupo se reconoce, que se actúan en función de los intereses de la categoría, de la cual el grupo en cuestión forma parte y de cuyos intereses el grupo participa.

Dada la naturaleza del grupo, su significación no institucional, la validez de sus decisiones tendrá los límites que le confiera el mandato de sus integrantes, en la medida en que se traduzca luego en un efectivo cumplimiento del acuerdo adoptado, es decir que la declaración de huelga corresponderá, a la coalición de trabajadores en los grupos no institucionales, o bien a todos cuantos formen parte del mismo, o bien a las personas que cuenten con el mandato necesario para ello. La legitimación, en cualquier



supuesto, nace de los intereses colectivos que aparezcan representados. Un ejemplo de cuanto decimos es la siguiente jurisprudencia:

“HUELGA, ES ACCION DE CARACTER PERSONAL Y NO SINDICAL. Cuando un sindicato inicia un movimiento de huelga que es declarado inexistente, y promueve juicio de garantías, del cual se desiste por llegar a un acuerdo con la empresa, y cierto numero de miembros de ese sindicato, mostrándose inconforme presenta un escrito ante el juez del amparo, manifestando su inconformidad con dicho desistimiento y solicitando la continuación del procedimiento en el juicio constitucional, es correcto que el indicado juez sobreesa en cuanto al sindicato, y que ordene la continuación del juicio de garantías por lo que hace a los trabajadores sindicalizados, inconformes con el desistimiento del referido organismo; porque si el artículo 460 de la ley federal del trabajo establece que los sindicatos pueden comparecer ante las juntas de conciliación y arbitraje en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, sin perjuicio del derecho de estos para obrar directamente o con intervención del sindicato, y por otra parte, de los términos en que están concebidos los artículos 258 y 259 de la mencionada ley, claramente aparece que la huelga es un derecho personal de cada trabajador, ya que en ellos se expresa que coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores y huelga la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, es claro que siendo la huelga un derecho personal, el sindicato no es sino un representante legal de los huelguistas, y como con esa representación reclamo en el juicio de amparo la resolución de inexistencia de huelga, es infundada la afirmación de la quejosa, de que la acción ejercitada por el susodicho sindicato, al promover la huelga, debe



*considerarse como una acción de carácter sindical y no como acción de carácter individual de los trabajadores. nota: los artículos citados, corresponden respectivamente al 375, 376, 258 y 440 de la ley federal del trabajo vigente.*⁸⁹

4.3. RAZÓN POR LA CUAL SE CREA UNA COALICIÓN DE TRABAJADORES

La coalición aparece como la agrupación instintiva de los trabajadores para remediar su explotación y confrontar los excesos de la sociedad y el Estado liberal, aparece en principio, como mera movilización de facto, como un hecho político económico que muy pronto se transformaría en un hecho jurídico al que finalmente vendrá a reconocerse como un derecho fundamental del trabajo organizado.

La coalición representa el primer apunte de la toma de conciencia de un cuerpo homogéneo que articula su acción colectiva para la defensa de sus intereses específicamente grupales, comunes y unificados. Contemplada con frecuencia de manera despectiva, como una agrupación secundaria y aleatoria, histórica y políticamente, la coalición representa el más importante antecedente jurídico y cultural del derecho sindical.

De Buen *“considera que la coalición comparte la naturaleza de un acto colectivo, es decir, de un convenio concertado por un grupo de personas”*⁹⁰. De Buen *“precisa, por su parte, que aunque carentes de personalidad jurídica dentro de nuestro ordenamiento, las coaliciones si*

⁸⁹ Tomo CI “La Perfeccionada”. S. A Pág. 679 21 De Julio De 1949 3 Votos.

⁹⁰ DE BUENO, Néstor *Derecho del Trabajo*, p.541



cuentan con capacidad formal para intervenir como sujetos en las relaciones laborales.⁹¹ Tan es así, que la propia Ley en diversas partes otorga al conjunto de los trabajadores o a la mayoría de éstos una serie de derechos. Señala también, que es la propia coalición la que solicita; en su momento, el registro de los sindicatos.

En mi opinión la coalición es perentoria como forma de acción profesional, aunque tiende a institucionalizarse, adquiriendo un carácter permanente y homogéneo a través del sindicato. Se le considera entonces, como una agrupación profesional de naturaleza transitoria, que una vez que consigue su objetivo, por lo general concreto, por necesidad se extingue, bien sea porque lo haya conseguido o por estimarlo inaccesible. De la Cueva comparte la idea de que, a diferencia de la asociación profesional, la coalición tiene un necesario carácter temporal y que sus efectos cesan, satisfecho el interés que le dio origen.

Es absurdo pensar, que los trabajadores arriesguen su seguridad en el empleo e inclusive su propia integridad, cuando ante la lucha por alguna reivindicación profesional que les lleve a enfrentar a la empresa y en múltiples ocasiones al Estado, se agrupen tan solo, de manera improvisada y eventual, mediante un criterio, a priori, se sostiene, *“sin embargo, que la coalición cuenta, indefectiblemente, con una pasajera durabilidad, que sólo en algunos casos puede derivar a las formaciones permanentes. Es conveniente acotar, que dicha figura puede crearse con un fin perentorio y concreto, pero nada*

⁹¹ BUEN UNNA, Carlos, *Ley Federal del trabajo Comentada* Themis, México 1990 p 159



impide que sin registrarse, adquiera un carácter complejo y dilatado en el tiempo, que puede llegar a ser, inclusive, indefinido."⁹²

Dentro del ordenamiento jurídico se reconoce de manera expresa, la libertad de coaligarse, como una potestad de carácter constitucional que corresponde, idénticamente a los patrones y a los trabajadores (artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo). De la misma suerte, el legislador la define como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" (artículo 355, LFT). Formalmente nuestro ordenamiento reconoce a esta figura, como libertad y a la par, como derecho.

El legislador restringe la eficacia de las coaliciones a la mera defensa temporal de los intereses colectivos, descalificándolas para participar en la dinámica y destino de la negociación profesional. Las coaliciones revisten la expectativa de lucha fecunda para confrontar la explotación, llegar a imponer presencia y con reales opciones de defensa, lograr la autopromoción.

4.4. La huelga, Procedimiento para la solución de los conflictos

El fundamento de este derecho de huelga reconocido por la constitución a los trabajadores es notoriamente justo en las condiciones presentes, en que la coacción social y económica ejercida por los capitalistas sobre los trabajadores, debe equilibrarse en justicia con la que la Ley permite ejercer a los trabajadores sobre los capitalistas; y la de la huelga lícita, concebida como una suspensión del contrato, no autoriza ni a los patronos ni a los trabajadores a darlo por terminado, realiza en forma jurídica de otorgar a los obreros ese poderoso medio de coacción

⁹² DE LA CUEVA, Mario ob.cit pp241 v ss



Fue sin embargo la Exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, en su párrafo VII, quien fijó en unos pocos renglones la condición de la huelga como un procedimiento para forzar la solución de los conflictos colectivos:

En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos 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, descansan en las ideas expuestas, pues todas ellas regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos

4.5. La huelga, derecho individual y colectivo

El derecho de huelga es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo, expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, lo que permite su diferenciación de los derechos individuales del hombre. Si afirmamos que el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, es porque, ante todo, la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, y porque, en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. No olvidar que los trabajadores, como personas físicas, quienes lucharon por la supresión del delito de coalición y de huelga. Pero conlleva el sello de lo colectivo, pues, mientras las libertades del mundo individualista y liberal redundaban en beneficio particular de cada



persona, la libertad sólo puede ejercerse para realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos.

El derecho de huelga es también, y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, a través de su ejercicio, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

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

4.6. La huelga, garantía de libertad de clase trabajadora

En los orígenes del derecho del trabajo de la Edad contemporánea se presentan tres términos en una especie de relación de la coalición, la huelga y la asociación sindical

“La coalición, que según el art. 355 de la Ley, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, constituye la base de los otros dos, el principio sin el cual la huelga y los sindicatos serían imposibles. Las tres instituciones, elementos constitutivos del derecho colectivo del trabajo, comparten la característica fundamental, de ser un derecho de la clase trabajadora.

Entre las tres instituciones, la coalición y la asociación sindical están definidas en normas laborales como un derecho de los trabajadores y de



*patronos, si bien la inclusión de los segundos en las definiciones es herencia extralógica de la supuesta igualdad de todos los hombres y grupos ante la ley. En cambio, este temor reverencial hacia el viejo derecho civil desapareció en el problema de la huelga, pues legislación, la doctrina y la jurisprudencia extranjeras, reconocieron a los patronos el paro, como un derecho correlativo, la declaración de derechos sociales de 1917 le negó la característica de instrumento de lucha en contra del trabajo y lo redujo a un procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje para resolver las exigencias de naturaleza económica o técnica, cuya insatisfacción podría determinar la desaparición de la empresa.*⁹³

En consecuencia, estamos ahora en aptitud de afirmar que en nuestro derecho colectivo del trabajo, la huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora.

4.7. ESTUDIO DE LA COALICIÓN TRATÁNDOSE DE LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DEL CONTRATO LEY.

A todos los objetos que puede perseguir la huelga, de acuerdo con el contenido del artículo 450 de la Ley de 1970, excepto los relativos a la celebración (directa o por elevación del contrato colectivo de trabajo) y revisión (integral y salarial) del contrato-ley, son aplicables los conceptos expuestos en este inciso, porque todos ellos se relacionan con los trabajadores y una empresa o establecimiento unitariamente considerados; pero cuando la huelga se refiere a los casos excluidos, es decir, a la firma y a ambas

⁹³ Idem. p 588



revisiones del contrato industrial, es necesario tomar en cuenta la mayoría calificada y previa que se requiere en estas hipótesis, pues no es suficiente con que el resultado del recuento en caso de que se incluya esta cuestión como causal en la solicitud de declaración de inexistencia demuestre que la mayoría simple de los trabajadores de cada empresa o establecimiento está con el movimiento, sino que es necesaria una pluralidad especial, pues el artículo 406 de la Ley vigente dispone que pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional y los artículos 415, fracción II, y 419, fracción I, ambos de la Ley de 1970, remiten al mismo 406 respecto, de las mayorías necesarias en la elevación del contrato colectivo de trabajo a contrato-ley y en la revisión de éste último.

Además, como podemos observar, ni siquiera teóricamente se permite en la Ley, que sean los trabajadores constituidos en coalición quienes soliciten la celebración o elevación del contrato, sino que deben ser los sindicatos los que lo hagan, lo cual contradice lo dispuesto en los artículos 440 y 450, fracción III, de la Ley vigente, que señalan que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, la cual puede tener por objeto obtener de los patronos la celebración del contrato-ley.

Es importante recordar que en la Ley de 1931 no se mencionó al contrato-ley sino al que se conocía como contrato colectivo obligatorio, cuyas características eran similares al actual contrato-ley por elevación, pero no se incluía al de celebración directa, ni se consideraba como objeto de huelga



alguna cuestión relacionada con el contrato industrial, de acuerdo con el contenido del artículo 260 de la Ley derogada, aunque sí existía la revisión del contrato colectivo obligatorio, pero de no lograrse algún acuerdo al respecto, terminaba la vigencia del contrato y quedaban en libertad los patrones y trabajadores interesados, para concertar en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo aplicables a cada una de ellas.

Fue la Ley de 1970 la que incorporó la celebración, la revisión integral y el cumplimiento del contrato-ley como un objeto de huelga, en las fracciones III y IV de su Artículo 450. En este mismo ordenamiento legal se concentraron en el artículo 471 las modalidades a que debía sujetarse el ejercicio del derecho de huelga cuando tuviera por objeto la celebración o revisión del contrato que nos ocupa y en su fracción I disponía: El escrito de emplazamiento se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de cada empresa o establecimiento, ante la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 452, fracción II.

La redacción anterior, que coincide íntegramente con la Iniciativa del Ejecutivo Federal, fue modificada con la Reforma Procesal de 1980, pues en la misma fracción I del artículo 938 vigente se sustituyó la frase trabajadores colectivamente por la de sindicatos coaligados y se suprimió el sustantivo trabajadores en la segunda vez que lo empleaba el derogado artículo 471 en su fracción I; la redacción actual coincide con la propuesta original del mismo Presidente de la República, ya que su proyecto no fue variado por ninguna de las Cámaras Federales.



Del vigente artículo 938 se deriva, entonces, una nueva especie de coalición, no referida específicamente a los trabajadores individualmente considerados, sino a los sindicatos concebidos como asociaciones, toda vez que ese es el inequívoco sentido gramatical de la frase utilizada sindicatos coaligados, pero consideramos que este tipo de coalición carece de fundamento legal pues la fracción XVI del actual Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, reconoce el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc, por lo cual no se estima la manera en que uno de los resultados del ejercicio de ese derecho, pueda a su vez coaligarse, ya que el artículo 355 de la Ley en vigor define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes y no hace referencia a los sindicatos como personas morales; además, el artículo 374 de la misma ley, que menciona la capacidad de estas asociaciones tampoco incluye la facultad de coaligarse y sólo se les permite en el artículo 381 formar federaciones y confederaciones, las que a su vez se rigen por las disposiciones del mismo Capítulo II del Título Séptimo de la Ley vigente. Resulta, entonces, que esta coalición sindical es irregular, en nuestra opinión, pues no tiene base legal y sí era correcta la forma empleada en el derogado artículo 470 de la Ley de 1970. Por lo tanto, sin que esté conformes con la redacción de la fracción I del artículo 938 vigente, debemos dejar consignado que formalmente la ley de la materia actual creó una nueva especie de coalición aplicable a los sindicatos grupalmente considerados, cuando la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato colectivo y contrato-ley, por lo que aludimos a las reformas sugeridas posteriormente en este estudio y en base a ellas establecer que sea la propia



coalición de trabajadores quien pueda solicitar la celebración y revisión de los mismos, sin la necesidad de recurrir a los sindicatos quienes son los titulares de ellos, esto en base al supuesto en que los sindicatos tengan un interés conjunto con el patrón de no exigir la celebración o revisión de ellos, por lo que dejarían en un estado de indefensión a los trabajadores de no poder recurrir al derecho de huelga, y en este caso de coaligarse para la defensa de sus intereses y derechos, ya que el propio patrón tendría la posibilidad de oponer la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, por esta razón se manifiesta que sea la propia coalición de trabajadores quien pueda también solicitar dicha celebración y revisión del contrato colectivo y contrato ley.

4.8. PROPUESTA PARA LA OBTENCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LA COALICIÓN

Es en la fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, donde se señala este derecho de asociación profesional tanto de obreros como de empresarios, para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, que en la práctica presenta dos tipos (coalición y sindicato), los que sólo analizaremos en relación con los trabajadores no así respecto de los patrones, por ser innecesario para los efectos del presente estudio.

La primera, especie del derecho de asociación profesional consiste en "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes", de conformidad con lo dispuesto en el artículo 355 de la Ley vigente, es decir, es la acción concertada de los trabajadores con carácter transitorio, puesto que resuelto el problema para cuya resolución se constituye, desaparece la coalición



El sindicato "es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", en términos del artículo 356 de la Ley vigente. Esta segunda especie del derecho de asociación profesional constituye un grado superior respecto de la simple coalición, puesto que su capacidad de ejercicio es plena en materia laboral, acorde con las finalidades de la agrupación estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados y no únicamente defensa de los intereses comunes y su existencia puede tener mayor permanencia o ser indefinida, aún cuando son indispensables otros elementos legales.

Tanto la definición legal de coalición como la de sindicato, consideran como uno de sus componentes a los intereses de los trabajadores, lo cual hace necesario que intentemos darle un contenido específico a este concepto, a fin de establecer en el presente capítulo, el estudio de que la coalición obrera es la verdadera titular del derecho de huelga en nuestro país.

La coalición es un presupuesto del concepto legal de huelga y aquélla, a su vez, es definida por el artículo 355 de la ley de la materia como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes", de donde resulta, entonces, que sea necesaria la presencia de tres obreros, de acuerdo a lo establecido en la siguiente jurisprudencia.

"HUELGAS, NO PUEDEN DECLARARSE EN EMPRESAS QUE TIENEN UN SOLO TRABAJADOR. Según el artículo 259 de la ley del trabajo, "huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores", y Según el 258 de la misma ley "coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes" ahora bien, el diccionario de la lengua castellana,



décima sexta edición de la academia, a la palabra coalición da los siguientes significados: "reunirse, juntarse, confederación, liga, unión", y a la palabra grupo: "pluralidad de seres o cosas que forman un conjunto, material o mentalmente considerado". por tanto, la idea radical de coalición es de reunirse, y como el legislador en el artículo 258 emplea en plural la palabra "trabajadores" y define la coalición como el acuerdo de un grupo de trabajadores, es claro que para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores es requisito indispensable que se ligen cuando menos tres de ellos para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón, por lo que si la empresa quejosa tenía un solo trabajador a su servicio, esto hace imposible que pueda haber el acuerdo de un grupo de trabajadores que formaran un coalición, y no habiendo coalición, no pudo nacer la acción de huelga. nota: los artículos citados, corresponden al 440 y 355 de la ley federal del trabajo vigente"⁹⁴

En referencia a la citada jurisprudencia concluyo que para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores, es requisito indispensable que se coliguen cuando menos tres trabajadores para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón.

Es mi opinión que la razón que se arguye es inexacta, pues puede haber "grupo" aunque sean dos trabajadores, ya que el significado gramatical de dicho término indica pluralidad de seres o cosas que forman un conjunto

⁹⁴ IUS 7 Tomo XCIII Antonio López De Rivera. S. De R. L. De C. V. Pág. 800. 21 De Julio De 1947 5 Votos



material o mentalmente considerado por lo cual el antónimo resultaría ser el vocable "individuo", que denota singularidad o unidad; por lo tanto, reiteramos la conclusión obtenida en el apartado anterior, en el sentido de que es la naturaleza de los interesados debatidos y no la cantidad de sujetos que intervienen, la que genera la característica colectiva de la acción y del conflicto; si se adoptara la posición contraria, tendríamos que excluir del ejercicio del derecho de huelga, por ejemplo: a) cuando sean sólo dos los trabajadores de la empresa, y b) en los casos en que la negociación únicamente tenga a su servicio a dos empleados que tengan la misma profesión, oficio o especialidad y pertenezcan al sindicato gremial que tenga celebrado contrato colectivo de trabajo con el patrón, en términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 388 de la ley vigente, esto es, un contrato colectivo para la profesión correspondiente.

Pero en ambos supuestos será necesario que los dos prestadores de servicio estén de acuerdo con la huelga, pues en caso contrario no se reuniría el requisito de mayoría que contempla el artículo 451, fracción II, de la Ley de 1970.

Para establecer que la coalición es el verdadero titular del derecho de huelga se analiza en un inicio la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo la cual no hace distinción entre obreros sindicados para los efectos de la declaración de una huelga, es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a otros.

Con este criterio estuvo de acuerdo Alberto Sidaoui, *"quien subrayó que la huelga como así lo han reconocido nuestros tribunales no es un derecho sindical, sino una facultad de la coalición que puede decretar la suspensión*



de labores por sí sola. No precisa para declarar una huelga que exista un sindicato; basta formar una coalición."⁹⁵

El criterio de la Corte y las ideas de este investigador fueron recogidas por la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su laudo de 27 de marzo de 1947, dictado en el expediente 197147 de la Unión de Empleados de la Fábrica de Hilos El Salvador, pues en esta resolución sostuvo:

De la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución y de los artículos 258 y 259 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores y que no es un derecho sindical, y menos aún podría 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 existen dentro de una empresa. El artículo 264, fracción II de la propia Ley del Trabajo de 1931, previene expresamente que para declarar una huelga se requiere la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva, esto es, la ley concede la facultad de declarar una huelga y suspender las labores en la negociación, a la mayoría de los trabajadores de la empresa

Como toda huelga derivada de un pliego de peticiones admitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje debe estallar, es decir, suspender las labores en la empresa, aunque fuere la mayoría quien no estuviere de acuerdo con el movimiento, la única vía para acreditar la ausencia de la coalición sería al través de la presentación de la solicitud de declaración de inexistencia en la que se invocara como causal la suspensión minoritaria del trabajo, para que en

⁹⁵ SIDAQUI, Alberto *Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo* Porrúa, México, 1970 P 188



el recuento respectivo se manifestara la subsistencia o la desaparición de la coalición; aquí radica la garantía legal que tienen los obreros para repudiar una huelga con la que no estuvieran conformes y fueran sólo los directivos sindicales quienes la promovieran. Si no se hubiere solicitado la declaración de inexistencia, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo o si el recuento resultara favorable a la huelga, porque hasta esos momentos los seguidores de ésta constituyeren mayoría una segunda oportunidad legal de que disponen los trabajadores, la cual no está sujeta a término alguno, para externar su desacuerdo sería el convenio que celebraran con el patrón para dar por terminada la huelga, esto es, sería la resolución tomada en la asamblea sindical o de la coalición, la que demostraría la inexistencia de la coalición si fuera la minoría la que apoyara al movimiento.

Es evidente que resulta injusto para el patrón el que le estallen una huelga, con la cual la mayoría de los trabajadores no concuerden, y que tenga que solicitar la declaración de inexistencia y ofrecer como prueba el recuento respectivo para acreditar dicha causal, con los consiguientes perjuicios que le acarrea la suspensión de las labores, así sea un corto tiempo; sin embargo, creemos que esta situación obedece al sentido proteccionista del trabajador que inspira a la legislación del trabajo y, en consecuencia, trata de rodear de las mayores garantías al ejercicio del derecho de huelga, por lo cual prohíbe que la determinación de la mayoría se plantee como cuestión previa a la suspensión de los trabajos (artículo 451, fracción II de la Ley en vigor), ya que ello implicaría la calificación previa del movimiento, y le quitaría toda su fuerza, la cual es, precisamente, la advertencia que se formula al empresario en el sentido de que, en el caso de no aceptar las peticiones hechas, se paralizarían las actividades en su negociación, pues gran parte de la



efectividad de este derecho obrero reside en la probabilidad e inminencia del estallamiento, que compele al patrón a procurar un arreglo antes de que éste se presente.

Baltasar Cavazos Flores afirma que: *“El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores.”*⁹⁶

De Buen coincide con Graciela Bensusan Arcous, que sostiene que el sujeto de este derecho de huelga es la coalición obrera y no el sindicato sin embargo ciertos objetos de huelga no podrían ser satisfechos si el sujeto emplazante no es un sindicato con personalidad jurídica obtenida a través del registro ante la autoridad competente. Es el caso, por ejemplo, de la celebración y revisión del contrato colectivo (artículo 450, fracción II). En estos supuestos puede decirse que el sujeto de la huelga debe ser un sindicato y no la coalición.

La coalición es el titular del derecho de huelga, el cual corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicalizados, consecuentemente no es un derecho sindical, sino que pertenece en su origen a los prestadores de servicios sin embargo, la coalición no es la huelga en sí misma, sino sólo una forma de actuar como sujeto grupal, aunque su capacidad de ejercicio es limitada, pues no puede alcanzar las finalidades relacionadas con las convenciones colectivas de trabajo.

⁹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar *35 lecciones de derecho Laboral* Trillas México 1990 p 309



Hasta antes de la aparición del contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley, la coalición era el medio que, por regla general, empleaban los trabajadores para emplazar a huelga a una empresa o establecimiento, pero con el surgimiento de los mencionados contratos colectivos de las condiciones de trabajo, se ha convertido en la excepción, puesto que únicamente puede alcanzar ciertas finalidades de huelga, principales características de la coalición son: a) no requiere de un número determinado de trabajadores para su formación, pero es necesario por definición el acuerdo de voluntades implica la presencia cuando menos de dos personas que haya pluralidad; b) es transitoria, sólo persigue la defensa de los intereses comunes de los coaligados y una vez logrado tal fin, desaparece por la consecución del objeto perseguido; c) tiene una personalidad jurídica restringida, pues su capacidad de ejercicio en materia de huelga es limitada (sólo puede alcanzar las finalidades previstas en las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la Ley en vigor; d) no necesita registrarse previamente ante ninguna autoridad para poder emplazar a huelga y e) la prueba de su existencia y la de la personalidad de sus representantes se acredita con el acta de asamblea en la que consta la voluntad de los trabajadores para coaligarse y el fin para el que lo hacen así como el mandato o representación otorgados a determinadas personas.

La coalición carece legalmente de facultades para celebrar, revisar y exigir el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo ya que la titularidad del derecho de celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo, corresponde únicamente a agrupaciones sindicales debidamente constituidas.



Dada la restricción legal de que adolece la coalición, podríamos entonces afirmar que cuando el objeto de la huelga se refiera a los contratos colectivos laborales el titular de su ejercicio sería el sindicato, pero como el derecho pertenece a todos los trabajadores sin tomar en cuenta su afiliación sindical, ellos conservan el goce originario de su derecho, el cual pueden manifestar en el desahogo de la prueba de recuento, para la calificación, o en la celebración de un arreglo, para la conclusión del movimiento.

Debemos tomar en cuenta la acertada observación formulada por Mario de la Cueva, respecto de la relación que existe entre la coalición y los sindicatos, especialmente la consideración legal que reconoce a éstos últimos como coaliciones permanentes:

“Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquélla como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión.”⁹⁷

La idea anterior fue sostenida por la Junta Especial No. 6 Federal de Conciliación y Arbitraje, en la resolución de fecha 26 de noviembre de 1975 que declaró improcedente la solicitud de la empresa para declarar la inexistencia de la huelga, pues se consideró que:

“a) la fracción III del artículo 374 de la Ley señala que los sindicatos legalmente constituidos tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, b) el

⁹⁷ DE LA CUEVA, Mario ob cit , pp 612 y 613



artículo 376 del mismo ordenamiento dispone que la representación del sindicato se ejerce por su secretario general o por la persona que designe la directiva, salvo disposición especial de los estatutos, y c) el artículo 441 considera a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes. Relacionando los preceptos anteriores se llega a la conclusión de que cuando se trate de un escrito de emplazamiento de huelga, formulado por el secretario general de un sindicato constituido conforme a la Ley lo que se encuentra acreditado en autos en el presente caso no se requiere acreditar el acuerdo de los trabajadores que autorice su formulación, ya que tales asociaciones son coaliciones permanentes y, por tanto, el acuerdo de sus miembros para la defensa de sus intereses comunes perdura por todo el tiempo en que tienen existencia legal, de ahí que, en cualquier momento que el sindicato considere violados los derechos de, sus agremiados, puede, por conducto del órgano de representación respectivo, ejercitar las acciones correspondientes.⁹⁸

Dada la restricción legal de que adolece la coalición, mi postura es enfocada a que la coalición tenga personalidad jurídica plena, como es evidente y así lo reconoce expresamente el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, que la Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de los trabajadores patronos para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses derechos, definiendo la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes y aunque no le reconoce: expresamente personalidad jurídica a la coalición, como lo hace con respecto a los sindicatos, federaciones y confederaciones, tal situación

⁹⁸ Exp No 111-154/175 Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la R. M. vs. San Angel Textil, S. A. Secretaría Auxiliar de Huelgas



debe interpretarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento, si este se integra conforme y para los fines establecidos en la propia Ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica. En tales condiciones, las coaliciones de patrones o de trabajadores, cuya personalidad haya sido reconocida por las autoridades del trabajo, no sólo está legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la autoridad, sino que cuenta con legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo.

Por otra parte también se propone que si la propia Ley que le confiere a la coalición la titularidad del derecho de huelga, no le otorga también la facultad a las coaliciones, de demandar la firma y revisión de los contratos colectivos de trabajo, cuando exista un sindicato legalmente establecido, afirmando que la "temporalidad" que la Ley le señala a las coaliciones no es obstáculo a tal fin debiéndole, en estos casos otorgarle a la coalición la titularidad del contrato colectivo.

Para obtener esta personalidad jurídica y establecer el otorgamiento a la coalición la titularidad del contrato colectivo se sugieren las siguientes reformas legales al Título Séptimo Capítulo Primero de la Ley Federal de Trabajo referentes a las coaliciones:

Establecer artículos en los que se establezcan las siguientes sugerencias:



Artículo 356.

Las coaliciones deberán acudir ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, con el acta constitutiva la cual será remitida por duplicado y contendrá:

- I. Copia del acta constitutiva de la asamblea en la que conste la voluntad de los trabajadores para coaligarse;
- II. Una lista con el número, nombres y firmas de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios;
- III. Establecer la finalidad, objeto de la huelga;
- IV. Designar los representantes de la coalición.

La finalidad de estas reformas es que una vez aceptada el acta constitutiva por la autoridad correspondiente ya sea, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, quienes son las que tienen la facultad de declarar el reconocimiento de personalidad de este agrupamiento, manifiesten que la coalición obtenga personalidad jurídica y capacidad de ejercicio plena y por ende pueda alcanzar en su totalidad las finalidades previstas en el artículo 450 de la Ley en vigor.

Artículo 357.

La aceptación del acta constitutiva podrá negarse únicamente.



- I. Si la coalición no se propone la finalidad prevista en los artículos 355 y 450 de la Ley Federal del Trabajo,
- II. Si no se constituyó con él numero de miembros fijado en el artículo 451; y
- III. Si no se cubren los requisitos a que se refiere el artículo anterior.

Si la autoridad ante la que se presentó el acta constitutiva no resuelve dentro de un término de quince días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes del acta, se tendrá por hecho la aceptación para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

La aplicación de este artículo esta enfocada a que la propia autoridad en este caso la Junta, antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga, y una vez al admitir y darle curso al emplazamiento de huelga se determine la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, y no pueda declarar inexistente la huelga en su inicio, sin que ello afecte a la opción de solicitar la inexistencia de la huelga por parte de los afectados, es decir, por los trabajadores y patronos de la empresa o establecimiento ó terceros interesados como lo señala el artículo 929 de la Ley en vigor.

Nos pronunciamos no por un recuento previo, sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patronos y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se



llegue a dicha diligencia tienen que transcurrir cuando menos 10 días después del estallido, por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores.

En estas circunstancias, las empresas en muchos casos no pueden darse el lujo del estallido y tienen que aceptar cualquier “sugerencia” para evitarse males mayores derivados del recuento tardío.

Sugerimos que por ley y en un plazo de 48 horas después del estallido se fije un recuento opcional; que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto. Dicho recuento rápido convendría a la coalición y sindicatos, pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, es necesario que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder tantos salarios caídos por la improcedencia de su movimiento

Artículo 358.

La constancia otorgada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, sobre la base del acta constitutiva de la coalición produce efectos ante todas las autoridades.

Artículo 359.

La coalición legalmente constituida se considera persona morales y tiene capacidad para:



- I. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; y
- II. Solicitar la revisión del contrato colectivo o contrato ley, cuando no sea solicitado por el sindicato en los términos de los artículos 399 y 419 de la Ley.

Esta reforma a este artículo es en vista a la posibilidad de promulgar una nueva Ley federal del Trabajo, basándonos en los estudios de diferentes autores estudiosos de esta disciplina jurídica cuya conclusión a la que se llega es que si bien la Ley le confiere a la coalición la titularidad del derecho de huelga, no le otorga también la facultad a las coaliciones, de demandar la firma y revisión de los contratos colectivos del trabajo, cuando existan o no sindicatos legalmente establecidos, afirmando que la temporalidad que la ley les señala a las coaliciones no es un obstáculo a tal fin debiéndole, en estos casos otorgarle la titularidad de la revisión del contrato colectivo.

El argumento que se da para estas reformas es que basándose en ellas se establezca que la coalición es la titular del derecho de huelga, el cual corresponde a los trabajadores y no únicamente a los sindicalizados, consecuentemente no es un derecho sindical, sino que pertenece a los prestadores de servicios, así pues, si reconociendo expresamente la personalidad jurídica de la coalición como lo hace la ley respecto a los sindicatos, federaciones y confederaciones no solamente estaría legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante las autoridades correspondientes, sino que cuenta con la legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo, esto evitaría que los propios trabajadores o coaligados acudan ante los tribunales ejercitando su derecho de promover el



juicio de garantías trayendo consigo una excesiva carga de trabajo lo cual prolongaría el periodo de huelga.

También se plantea que a las resoluciones de calificación de huelgas se les otorgue el carácter de definitivas, a fin de que puedan ser impugnadas por medio del amparo directo ante los Tribunales Colegiados, ya que actualmente por tener el carácter de interlocutorias se deben impugnar por medio del amparo indirecto ante los juzgados de Distrito y luego, en su caso, revisión ante los Tribunales Colegiados, lo que trae como consecuencia que cuando esta última autoridad pronuncia su resolución, la empresa quebró y los trabajadores serían los más afectados por la quiebra de la empresa.

Consideramos que deben crearse de inmediato, tanto en el fuero local como en el federal, salas especiales que resuelvan los conflictos referentes a cuestiones de huelgas y conocer de forma exclusiva, los amparos interpuestos contra las resoluciones pronunciadas en materia de huelgas. Resulta increíble que ni en los Tribunales Colegiados de Circuito, en nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ni tampoco en los colegiados de Distrito, existan salas especiales, colegiadas o unitarias, que dediquen en exclusiva al conocimiento y solución de los problemas de huelga.

Aun sin ser materia de estudio de esta tesis es necesario que el legislador establezca a los sindicatos basándose en su régimen estatuario sindical establecido en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo los siguientes lineamientos para otorgarle a la coalición mayor importancia, estableciendo que dentro de sus estatutos de cada sindicato se establezca la forma de convocar a asamblea extraordinaria sea a petición de la Directiva del Sindicato o por parte de los trabajadores, basándose en su derecho de



coalición, para conocer de asuntos de celebración o revisión de contratos colectivos de trabajo facultando en su momento a la coalición de trabajadores para que sea esta quienes pueda exigir la celebración o revisión del mismo cuando no lo haga el sindicato titular del contrato colectivo por tener algún acuerdo con el patrón de no exigir dicha revisión trayendo consigo dejar en un estado de indefensión a los trabajadores ya que ellos no podrían exigir su revisión del contrato al término que señala la ley en su artículo 399 por no ser el titular del mismo, como consecuencia si fueran ellos quienes exigieran su revisión las autoridades establecerían su inexistencia de su movimiento por carecer de personalidad jurídica, por ello se sugiere que el legislador establezca que los sindicatos faculten a la coalición de trabajadores para exigir la celebración o revisión del contrato colectivo cuando este mismo no la exija, la finalidad que se busca es acabar con los malos sindicatos quienes buscan obtener lucro solamente para sus miembros dejando a un lado los intereses de sus representados, es decir, de los trabajadores y una segunda finalidad es que le otorgué al a coalición la titularidad del contrato colectivo. Por lo que se sugieren las siguiente modificación al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, Título Séptimo, Capítulo Segundo.

ARTICULO 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. a VIII.
- IX. Forma de convocar a asamblea extraordinaria, época de su *celebración* y *quórum requerido para sesionar*. En caso de que la directiva no convoque oportunamente a la asamblea prevista en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de



un termino de cinco días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren el cincuenta y un por ciento del total de los miembros del sindicato.

- X. La asamblea que es llevada por los trabajadores, tendrá que realizarse para su valides basándose en las siguientes normas:
- a) Nombrar a sus representantes,
 - b) Establecer las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo,
 - c) Expedir el acta de la asamblea constitutiva en la que conste la voluntad de los trabajadores para coaligarse para exigir la celebración o revisión del contrato colectivo y contendrá además, la lista con el numero, nombres y firmas de los coaligados que será la prueba idónea para acreditar la mayoría de los trabajadores sindicalizados conformes a dicha resolución.
- XI. Los sindicatos otorgaran la titularidad del contrato colectivo a la coalición de trabajadores cuando estos no exijan la celebración o revisión del mismo, en términos señalados en el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo siempre y cuando cumplan con los requisitos del artículo anterior.

Las reformas sugeridas tienen como finalidad que la autoridad al momento de imponerle a los sindicatos en vías de registrarse, la carga de elaborar sus estatutos con estricto apego a lo prevenido por la ley, es decir, que si como expresión de la libertad colectiva sindical nuestro ordenamiento reconoce la facultad de los sindicatos para redactar sus estatutos y redactar su programa de acción, en el artículo 371 de la ley, extendible a las



organizaciones profesionales como sindicatos, federaciones y confederaciones, determinan no sólo los lineamientos, sino las condicionantes a que queda sujeto el régimen estatuario sindical, se consigue, de tal suerte, que las autoridades laborales no sólo controlen documentalmente, la organización de las sociedades profesionales, sino que cuenten con elementos para negar el registro a los sindicatos rebeldes o inconvenientes, so pretexto de que no reúnen o se apartan de los requisitos exigidos, al efecto, por la Ley.

En la medida en la cual el sindicato no pueda surgir sin estatuto, pues no sería registrado, ni contaría con pautas formales para su constitución y funcionamiento, se puede afirmar que se trata de un elemento esencial, constitutivo del sindicato, por lo tanto, la aprobación del estatuto original corresponde realizarla por la propia autoridad al momento mismo de la constitución de la asociación profesional trayendo consigo la finalidad deseada, que es que la coalición de trabajadores obtenga personalidad jurídica plena y que se le otorgue la titularidad del contrato colectivo.



CONCLUSIONES

PRIMERA. La huelga en sus inicios fue sólo una demostración de inconformidad de la clase trabajadora frente a la exclavizante explotación capitalista fundada en una sensible desproporción económica.

SEGUNDA. La huelga es una legítima defensa de los trabajadores, por lo que no es una acción adjetiva exclusivamente, sino un derecho sustantivo instrumental que se manifiesta como una situación de hecho.

TERCERA. La huelga constituye un medio para resolver los conflictos colectivos, su efecto es presionar al patrón para que acepte las peticiones contenidas en el pliego petitorio, el objetivo es mejorar constantemente la percepción económica de los trabajadores.

CUARTA. La huelga no sólo crea, modifica, transmite y extingue derechos u obligaciones, sino que también tiende a obtener resultados normativos cuando se relaciona con los contratos colectivo o ley.

QUINTA. La Junta, antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga, y una vez al admitir y darle curso al emplazamiento de huelga se determine la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, y no pueda declarar inexistente la huelga en su inicio, sin que ello afecte a la opción de solicitar la inexistencia de la huelga por parte de los afectos, es decir, por los trabajadores y patrones de la



empresa o establecimiento ó terceros interesados como lo señala el artículo 929 de la Ley en vigor

SEXTA. Las juntas de Conciliación y Arbitraje deben adoptar un sistema de proporcionalidad referido anualmente, para computar el voto de los trabajadores eventuales frente a los de planta, en los casos de huelga, y no excluirlos al extremo de negarles incluso el derecho de coaligarse para presentar su pliego de peticiones.

SEPTIMA. Nos pronunciamos no por un recuento previo, sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patrones y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, porque es necesario que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder tantos salarios caídos por la improcedencia de su movimiento.

OCTAVA. La postura de esta tesis es encaminada a que la coalición obtenga personalidad jurídica plena reconocida por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en competencia federal o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en materia local para establecer la fuerza formal y real de este derecho para determinar la efectividad de esta.

NOVENA. La presentación del acta de la asamblea constitutiva ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en competencia federal o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en materia local, es para que la propia autoridad quien es la que tiene la facultad de declarar la personalidad jurídica, manifieste el reconocimiento de personalidad de este agrupamiento, para que la coalición adquiera capacidad de ejercicio plena para poder obtener mejores resultados con el ejercicio de la huelga



DECIMA. Si bien la propia Ley y las autoridades le confiere a la coalición la titularidad del derecho de huelga, es indispensable que le otorgue también la facultad a las coaliciones, de demandar la firma y revisión de los contratos colectivos de trabajo, cuando exista un sindicato legalmente establecido, afirmando que la "temporalidad" que la Ley le señala a las coaliciones no es obstáculo a tal fin debiéndole, en estos casos otorgarle a la coalición la titularidad del contrato colectivo.

DECIMA PRIMERA. Las resoluciones de calificación de huelgas deberán ser de carácter de definitivas, a fin de que puedan ser impugnadas por medio del amparo directo ante los Tribunales Colegiados, ya que actualmente por tener el carácter de interlocutorias se deben impugnar por medio del amparo indirecto ante los juzgados de Distrito y luego, en su caso, revisión ante los Tribunales Colegiados, lo que trae como consecuencia que cuando esta última autoridad pronuncia su resolución, la empresa quebró y los trabajadores serían los más afectados por la quiebra de la empresa.

DECIMA SEGUNDA Las autoridades deben crear, tanto en el fuero local como en el federal, salas especiales que resuelvan los conflictos referentes a cuestiones de huelgas y conocer de forma exclusiva, los amparos interpuestos contra las resoluciones pronunciadas en materia de huelgas. Resulta increíble que ni en los Tribunales Colegiados de Circuito, en nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ni tampoco en los colegiados de Distrito, existan salas especiales, colegiadas o unitarias, que dediquen en exclusiva al conocimiento y solución de los problemas de huelga.



BIBLIOGRAFÍA

1. BORREL, NAVARRO Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial. SISTA, México, 1994.
2. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. Bibliográfica Omeba, Tomo II, Buenos Aires, 1978.
3. CABALLENAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Editorial Omeba, Buenos Aires, 1966.
4. CAMERLYNCK Y LYON-CAEN, G. Drat du Travail. Editorial Dalloz, París, 1975.
5. CASTORENA, J.Jesus. Manual de Derecho Obrero. Editorial. De autor, México, 1984. P. 314.
6. CASTORENA, Jesús. Procesos del derecho obrero. Imprenta Didot S. de R. L., México, sin fecha.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El mito del arbitraje potestativo Editorial Trillas, México, 1978.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, cuarta Edición Editorial Trillas, México, 1996.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de derecho Laboral. Editorial Trillas, México. 1990.
10. CLEMENT BELTRÁN, J: Bautista. Derecho procesal del trabajo. Editorial Esfinge, México, 1989.
11. CLEMENT BELTRÁN, J: Bautista. Lev Federal del Trabajo. Comentada. Editorial Esfinge, México, 1994.
12. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Práctica forense laboral. Editorial Cardenas, México, 1986.
13. DE BUENO LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, octava. Edición, Editorial Porrúa, México, 1991.
14. DE BUENO LOZANO, Néstor. La Huelga en México. La huelga en Iberoamérica. Editorial Porrúa, México, 1996.
15. DE BUENO LOZANO, Néstor. Organización y funcionamiento de los sindicatos. Editorial Porrúa, México, 1983.
16. DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II novena. Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
17. BUEN UNNA. Carlos. Lev federal del trabajo Comentada Editorial Themis, México 1990.



18. GARCÍA ABELLAN Juan. Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid. 1969.
19. PÉREZ BOTIJA, Eugenio Curso de derecho del trabajo. Tecnos, Madrid, 1960.
20. PERSIANI, Mattia. Diritto sindacale. Padua, Cedam, 1992.
21. PINA, Rafael de. Curso de derecho procesal del trabajo. Editorial Botas, México, 1952.
22. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo. Editorial Textos Universitarios, México, 1977.
23. ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Edición del autor. México, 1978.
24. RUSSOMANO, MOZART Victor. Principios de derecho sindical. Traducción de Enrique Alonso García. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1977.
25. RUSSOMANO, Victor Mozart. El derecho laboral en Iberoamerica. Editorial Trillas, México, 1981.
26. SANTOS AZUELA, Hector. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1997.
27. SAYEG HELU Jorge. La Huelga de Cananea y Río Blanco. Editorial Jus, México 1976.
28. SIDAUI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1970.
29. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial TRILLAS, México, 1992.
30. TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la huelga. Editorial Botas, México, 1970.
31. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Editorial Porrúa, México, 1972.
32. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado teórico- práctico del derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa, México, 1965

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 2001.
2. Ley Federal del Trabajo, 7ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

V^o b
Trilla