

235

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

## ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLÁN"

"EL ARBITRAJE OBLIGATORIO UNA VEZ  
ESTALLADO EL MOVIMIENTO DE HUELGA"  
PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS  
469 FRAC. IV Y 937  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
*Arturo Oropeza López*

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA



ACATLÁN ESTADO DE MÉXICO, ABRIL 2002.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**"EL ARBITRAJE OBLIGATORIO UNA VEZ ESTALLADO  
EL MOVIMIENTO DE HUELGA"**  
PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTICULOS 469 FRAC. IV Y 937  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**INTRODUCCION.**

1

**CAPITULO PRIMERO**

**I.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO**

|   |   |
|---|---|
| I.1.- Antecedentes históricos generales                             | 3 |
| I.2.- Orígenes de la Contratación Colectiva                         | 3 |
| I.3.- Los primeros Contratos Colectivos de Trabajo y su Legislación | 7 |

**CAPITULO SEGUNDO**

**II.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.**

|  |    |
|--|----|
| II.1.- Los movimientos obreros de principios de Siglo. | 11 |
| II.2.- La huelga en la dictadura porfirista            | 15 |
| II.3.- El Movimiento Obrero en la Revolución           | 17 |
| II.4.- La huelga en el periodo preconstitucional       | 18 |

**CAPITULO TERCERO**

**III.- PRECEDENTES LEGISLATIVOS DEL DERECHO DE HUELGA**

|   |    |
|---|----|
| III.1.- El Constituyente de 1916-1917   | 22 |
| III.2.- Los Códigos Locales del Trabajo | 29 |
| III.3.- La Ley Federal del Trabajo      | 54 |

**CAPITULO CUARTO**

**IV.- LA REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA.**

|  |    |
|--|----|
| IV.1.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931.                                | 61 |
| IV.2.- Estructura de la Ley Federal del Trabajo en las relaciones colectivas | 63 |
| IV.3.- Enfoque Doctrinal de la Huelga en la Ley de 1931                      | 67 |
| IV.3.1.- Definición de Huelga  | 68 |
| IV.3.2.- Clases de huelga  | 68 |
| IV.3.3.- Objeto de la huelga   | 69 |
| IV.3.4.- Procedimiento de huelga   | 72 |
| IV.3.5.- La conciliación en la huelga  | 73 |
| IV.4.- Régimen procesal de la huelga (ley de 1970)                           | 74 |

|   |    |
|---|----|
| IV.4.1.- El ejercicio del Derecho de Huelga         | 75 |
| IV.4.2.- Procedimiento de Huelga                    | 77 |
| IV.4.3.- Huelga Lícita                              | 82 |
| IV.4.4.- Huelga Ilícita                             | 82 |
| IV.4.5.- Huelga Existente.                          | 86 |
| IV.4.6.- Huelga Inexistente.                        | 86 |
| IV.5.7.- Procedimiento de Calificación de la Huelga | 88 |

## **CAPITULO QUINTO**

### **V.- LA HUELGA EN LATINOAMERICA**

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| V.1.- Argentina            | 92  |
| V.2.- Bolivia              | 94  |
| V.3.- Colombia             | 97  |
| V.4.- Costa Rica           | 98  |
| V.5.- Chile                | 100 |
| V.6.- República Dominicana | 101 |
| V.7.- Venezuela            | 104 |

## **CAPITULO SEXTO**

### **VI.- LA HUELGA Y EL ARBITRAJE OBLIGATORIO**

|   |     |
|---|-----|
| VI.1.- Origen del Arbitraje               | 107 |
| VI.2.- Naturaleza Jurídica                | 107 |
| VI.3.- Constitucionalidad del Arbitraje   | 109 |
| VI.4.- Clases de Arbitraje                | 111 |
| VI.5.- El Arbitraje en México             | 112 |
| VI.6.- Opiniones de diversos tratadistas. | 122 |

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| CONSIDERACIONES PERSONALES | 125 |
|----------------------------|-----|

|              |     |
|--------------|-----|
| CONCLUSIONES | 127 |
|--------------|-----|

|               |     |
|---------------|-----|
| BIBLIOGRAFIA. | 131 |
|---------------|-----|

## INTRODUCCIÓN

El movimiento obrero nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital, teniendo como finalidades el conquistar la libertad sindical, el reconocimiento de los sindicatos de trabajadores, romper con el principio de que toda controversia debería someterse al conocimiento y decisión de los Tribunales Estatales, el reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para la solución de los conflictos, así como la legalidad de los contratos colectivos en los que se plasmaran las condiciones de trabajo en que debieran de desarrollarse los trabajos.

El reconocimiento del derecho de los trabajadores para asociarse en la defensa de sus intereses comunes conjuntamente con el derecho de huelga, constituyen uno de los logros más importantes obtenidos por la clase obrera en su lucha por el mejoramiento de sus condiciones de vida, porque contribuyen de manera directa a su fortalecimiento y unificación frente a la clase patronal.

La Ley Federal del Trabajo actual fue producto de múltiples conquistas logradas a través del tiempo por la clase obrera, buscando en los preceptos legales la mejor distribución de la riqueza y una justa reivindicación a sus derechos sociales.

Pero desde hace muchos años se ha sentido la necesidad no sólo por parte del sector empresarial sino por el mismo sector obrero, de establecer un nuevo orden laboral que incluya los nuevos principios y procesos que deben tener vigencia en el derecho actual y en el derecho laboral del siglo XXI.

Es evidente que nuestra legislación laboral y las normas constitucionales relacionadas con esta materia, requieren de cambios que actualicen lo aprovechable de la vigente, estableciendo y adecuando todos aquellos principios que han surgido en los últimos años en un nuevo orden normativo.

Una institución de nuestro derecho del trabajo que requiere de un estudio a fondo para adecuar su reglamentación que vaya más acorde a los tiempos, es el derecho de huelga.

En México se ha propuesto desde hace muchos años como una solución a la huelga legalmente existente, una figura denominada "**arbitraje obligatorio**", y que el sistema establecido por la actual legislación laboral no lo contempla y que por consiguiente convierte muchas veces a la huelga en una suspensión indefinida de labores, cuando su verdadero propósito y por su propia definición es que solo sea una suspensión temporal de los trabajos.

TESIS CON  
FALLA LE ORGEN

Quienes se oponen a dicho procedimiento, sostienen que con el arbitraje obligatorio se privaría a la huelga de su fuerza y quitaría a la clase trabajadora la principal arma que tiene para buscar el equilibrio entre los factores de la producción, finalidad principal que se pretende con el ejercicio de este derecho.

Por estas razones, la elaboración del presente trabajo tiene como objetivo proponer la figura del arbitraje obligatorio como una vía para poner fin a los movimientos de huelga, respetando siempre el estado de derecho, es decir, mediante un procedimiento en el que cualquiera de las partes involucradas, pueda someter al órgano jurisdiccional el conflicto de huelga, y de esta manera y previas las formalidades esenciales del procedimiento, se resuelva sobre la imputabilidad de la huelga, evitando con ello que dicha facultad la tenga sólo una de las partes.

Partiendo de este objetivo, retomamos los antecedentes del movimiento obrero tanto en México como en el Mundo, buscando tener bien precisadas las bases sobre las que se cimentaron las conquistas de la clase obrera, como lo son la contratación colectiva, los primeros Contratos Colectivos de Trabajo y su legislación, los antecedentes históricos del movimiento obrero en México, los precedentes legislativos y la reglamentación del Derecho de Huelga, un estudio comparativo con algunos países de centro y sur América, hasta llegar a la necesidad de establecer la figura jurídica del arbitraje obligatorio en la legislación mexicana.

Lo anterior, en busca de adecuar nuestra legislación a la época actual, en la que debe prevalecer el estado de derecho por encima de los intereses de sindicatos o de sectores empresariales, que atenten contra los intereses económico-sociales del país y que pretendan ir en contra de los principios de igualdad y seguridad jurídica en el proceso.

## **I.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO**

### **I.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS GENERALES**

Con motivo de la situación que imperaba en el siglo XIII en Europa, como consecuencia de los grandes cambios económicos y políticos ocurridos en la sociedad de dicho tiempo que acentuó la división de las clases sociales en explotados y explotadores, propició el nacimiento del movimiento obrero organizado, luchando la clase trabajadora por la reivindicación de sus derechos más elementales y el respeto a la dignidad humana.

Con el avance del capitalismo europeo reflejado con la Revolución Industrial Inglesa que se originó con el amparo de la libre concurrencia de las fuerzas económicas, se creó la gran fábrica con la concentración masiva de trabajadores en ciudades industriales, explotando el trabajo asalariado inhumanamente exigido a hombres, mujeres y niños, todo esto aunado a las precarias condiciones de miseria de la clase obrera, contrastando con las fuerzas productivas detentadoras de los medios de producción del sistema económico político del estado burgués, se advierte la necesidad de cambiar la estructura social, creando esta situación una conciencia de clase, iniciando así la lucha de los trabajadores por la revolución social, cuyo avance ha sido reconocido a través de la historia.

El reconocimiento del derecho de los trabajadores para asociarse en la defensa de sus intereses comunes conjuntamente con el derecho de huelga, constituyen uno de los logros más importantes obtenidos por la clase obrera en su lucha por el mejoramiento de sus condiciones de vida, porque constituyen de manera directa a su fortalecimiento y unificación frente a la clase patronal.

La Contratación Colectiva, es de esta forma un medio directo de dichas asociaciones profesionales para el logro de sus fines.

### **I.2- ORÍGENES DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA**

Al hablar de la contratación colectiva de trabajo, hay que hacer referencia al devenir del sindicalismo, pues el origen de ambas figuras jurídicas se encuentra estrechamente vinculado, por cuya razón se afirma: la historia de la contratación colectiva es, en gran parte, la historia del sindicalismo,<sup>1</sup>.

Primero se registra el surgimiento de las asociaciones profesionales, después, paralelamente a la lucha por lograr la legitimación y consolidación del sindicalismo,

---

<sup>1</sup> RANDLE C., WILSON, El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación, revisión, principios y prácticas, Editorial Letras, S.A. México 1963, p.3

presenciamos el nacimiento de la contratación colectiva de trabajo. Son dos instituciones que desde el nacimiento, cuestionaron y revolucionaron los esquemas del derecho privado.

Organizaciones, asociaciones o corporaciones, existen desde época muy antigua: en Grecia, por ejemplo, desde la Ley de las XII tablas, en el Digesto de Justiniano se cita a Gayo, notable jurista, quien comentaba la "autorización de las asociaciones profesionales al establecer su reglamento interno, cuya eficacia era reconocida mientras no se contrapusiera a las leyes del Estado". En Roma, durante los tiempos de Servio Tulio (quien reinó de 578 a 534, a.C.) se dieron como instituciones consolidadas los colegios o cuerpos de artesanos (*collegia opificum*). Por otra parte, las gildas germánicas constituyen un ejemplo de corporaciones de comerciantes y de artesanos; en Inglaterra también se integraron las gildas, conocidas con el nombre de "ansas", que llegaron a tener un gran poder económico y político.<sup>2</sup>

Con el fortalecimiento de la industria y del comercio en el medievo, resurgieron este tipo de organizaciones, conocidas como corporaciones medievales. Dentro de sus características se hallaban, el juramento que comprometía a sus miembros, la obediencia a los jefes, la obligación del socorro mutuo, las prácticas religiosas, así como la necesidad de estar inscrito en algún oficio y practicarlo.

Posteriormente surgieron los gremios, pujantes durante los siglos XV, XVI y XVII y decadentes en el siglo XVIII. En ellos el aprendizaje duraba en promedio cuatro años, y la posibilidad era devenir en aprendiz a oficial y de oficial a maestro, consagración última dentro de esta organización.

Los gremios en sus inicios, no revelaron luchas internas; eran sociedades de beneficencia en interés de los que practicaban el mismo oficio. Al paso del tiempo se fueron creando intereses y generando actitudes que terminaron con el espíritu y los fines de esta forma de organización.

El sindicalismo es un fenómeno de producción capitalista, cuyos antecedentes se encuentran en el Imperio Romano, en la Edad Media y en la época feudal, y que revela un lejano parecido o una leve semejanza con las asociaciones profesionales modernas. Pero, en lo fundamental, como lo señala el maestro Mario De la Cueva: "El sindicalismo fue la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un interés general, al que en aquellos tiempos se nombró el interés profesional, que no era la simple suma de los intereses de los trabajadores presentes, sino el trabajo de hoy y de mañana, por lo tanto, un interés que contemplaba también a los hombres que vendrían en el futuro".<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> GUERRA OCHOA, MARIA TERESA. El Contrato Colectivo de Trabajo en México. Primera Edición. México 1997. p.13.

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A, de C.V. Segunda Edición. México 1981. p. 251.



Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común: en las primeras fábricas deben haber conversado los obreros de su tragedia, de la mentira de las leyes y de la injusticia del régimen en que vivían. La semejanza de vida, de intereses y de propósitos, unió a los hombres, de tal suerte que en aquellas fábricas se formaron, de manera natural, y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores.<sup>4</sup>

Si bien hay quienes insisten en encontrar los antecedentes del sindicalismo en las corporaciones de la Edad Media, es más bien en la sociedad industrial moderna donde se originan los contratos colectivos de trabajo y los sindicatos. Sus inicios se remontan a principios del siglo XIX, y el punto de partida lo encontramos en la Revolución Industrial y en la Revolución Francesa, que dieron origen a la modalidad de producción capitalista. Estos fenómenos sociales crearon posibilidades de crecimiento y desarrollo del movimiento asociacionista profesional al destruir, en la esfera de trabajo, hasta el último vestigio del antiguo régimen.

En inicio los trabajadores reaccionaron agrupándose espontáneamente; años después lo hicieron mediante sindicatos, a través de una lucha cruenta y difícil que tuvo que vencer las concepciones individualistas y liberalistas del siglo pasado: primero se le reprimió; luego se le toleró hasta llegar a la legalidad.

En lo que respecta a los antecedentes del contrato colectivo de trabajo, algunos autores alemanes reportan ciertos pactos en la Edad Media, parecidos a nuestros contratos colectivos. Tales pactos, se celebraban motivados por conflictos surgidos entre la asociación de compañeros y la corporación; aquellos servían para dar fin a las pugnas. Las cláusulas principales establecían las condiciones de admisión de aprendices y compañeros, además de fijar los salarios que deberían de pagar a maestros como también el descanso.

En Francia hay escasas referencias de los contratos colectivos, no así en Inglaterra. Algunos autores atribuyen esto a las ordenanzas de los trabajadores "statutes of labourers" que el Rey Eduardo III dictó en 1349 y 1351, y que cambiaron la fisonomía del régimen de las corporaciones y de acuerdo a las cuales los aprendices y compañeros podían acudir a los jueces para que, periódicamente, fijaran los salarios. En España no se encuentran antecedentes de los convenios colectivos.

Después del siglo XV no se encuentran registros de tal institución. Al acentuarse el predominio del capital y la industria, la organización de profesiones y oficios promovida por las corporaciones medievales fue nulificada. De esta manera se aniquiló la incipiente semilla sembrada por los pactos colectivos.

---

<sup>4</sup> IBIDEM.

La primera revolución Industrial se presentó, aproximadamente, de 1760 a 1830. Con ella se generaron una serie de transformaciones en la producción, el comercio, las comunicaciones, y en general, en el individuo y en la sociedad conjuntamente. El paso de la producción artesanal a la industrial se inicia en las plantas textiles de algodón, en Inglaterra.

Fueron muchos los cambios que trajo consigo la Revolución Industrial; superficies que se habían cultivado durante siglos, como campos abiertos o que permanecían en el abandono como lugares de pastoreo común, fueron cercadas o valladas. Las aldeas se convirtieron en populosas ciudades; hombres y mujeres, nacidos en el campo, se fueron a vivir a las ciudades; se abrieron nuevos mercados y se idearon nuevos métodos del comercio; se desarrolló el trabajo en las fábricas y se especializó cada vez más; apareció el sistema bancario; el Estado reestructuró su función en la sociedad; el individuo y la libre asociación empezaron a desempeñar un nuevo papel.

Estos cambios generaron diversas reacciones en los trabajadores y los patrones: éstos quisieron seguir estableciendo sus reglamentos y regir las condiciones de trabajo de manera absolutista y unilateral; el obrero, por su parte se opuso a la implantación de máquinas que sustituirían la fuerza de trabajo humano hasta llegar a destruirlas.

Las transformaciones económicas en la producción, el maquinismo y la producción en masa crearon una nueva situación laboral. El patrón, que trabajaba con un grupo restringido de colaboradores y que formulaba y elaboraba sus productos en contacto inmediato y constante con sus hombres, fue reemplazado por un patrón que ahora ocupa centenares o millares de obreros.

Los trabajadores, por su parte, ya no se presentaban dispersos y desorganizados, debido a que las necesidades de las fábricas y la actividad profesional actuaban como factor aglutinante y organizador. Las ideas de libertad, igualdad y fraternidad que alentaron a la Revolución Francesa, alimentaban el espíritu de los empresarios, pues en materia de trabajo la entendían como libertad absoluta para contratar e imponer condiciones de trabajo.

El trabajador, por su lado, carecía de libertad para formar asociaciones profesionales, ya que no estaba en condiciones de igualdad, además de que su situación económica lo colocaba en una abierta desventaja y desprotección. Es por ello que surge la organización de los trabajadores; los sindicatos se convierten en instrumento de resistencia y lucha; se origina el fenómeno de la huelga y los paros, como formas de presión de los trabajadores.

Poco a poco se obliga a los patrones a negociar. En un principio los salarios y las jornadas; posteriormente, todas las condiciones de trabajo. Así las cosas, en esa misma época surgen los pactos entre los grupos huelguistas y los patrones, lo que propicia la aparición de las primeras modalidades de los contratos colectivos, cuya característica principal es la bilateralidad, al fijarse las condiciones de trabajo.

En el terreno jurídico el liberalismo significaba, tanto el predominio de la libertad contractual como la autonomía de la voluntad en la fijación de las condiciones de trabajo. En lo laboral esto quería decir acuerdo entre empresario y trabajador para fijar libremente las condiciones de trabajo; sin embargo, la autonomía de la voluntad quedaba reducida a la voluntad del empresario, el trabajador no tenía más remedio que aceptar las condiciones impuestas por el patrono. Es aquí donde aparece el verdadero origen de los convenios colectivos, en el punto de inflexión que marcan el sentimiento de inferioridad del trabajador aislado y los abusos contractuales del empresario.<sup>5</sup>

### **I.3- LOS PRIMEROS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU LEGISLACIÓN**

No existe, entre los tratadistas, una coincidencia general sobre cuáles ejemplos destacar como antecedentes próximos de la convención colectiva de trabajo. Cada cual señala los que conoce, o de los que tiene referencia en su país. Así por ejemplo, al abordar la historia de la Contratación Colectiva en los Estados Unidos, el tratadista Dulles, señala que la primera constancia que se tiene de "providencias colectivas" en ese país, se remonta al año de 1636, cuando un grupo de pescadores de la isla de Richmond, se amotinaron al no recibir sus jornales. Otro autor, Randle, señala también la acción de los carreteros de Nueva York, quienes en 1670 se unieron para no cumplir órdenes por recibir una paga tan pequeña. Para el maestro Cabanellas, el primer antecedente de los pactos o convenios colectivos se encuentran en 1791, inmediatamente después de suprimidas las corporaciones, cuando un grupo de trabajadores apoyados por Morat, hicieron tentativas para concertar pactos colectivos en París. Según el maestro Mario de la Cueva, el primer contrato colectivo de trabajo surge en 1862, para los tejedores de lana en Inglaterra, dato compartido por la Organización Internacional del Trabajo.<sup>6</sup>

La idea de que la convención colectiva de trabajo es una institución relativamente nueva, es de apoyarse; pues sus precedentes no se remontan más allá de la mitad del siglo XIX. Más aún, su origen se encuentra estrechamente relacionado con la existencia de los sindicatos, ya que ambos constituyen el resultado de la lucha planteada en el terreno jurídico laboral, entre el grupo patronal y las organizaciones obreras.

Desde las primeras décadas del siglo XIX en Europa, el movimiento obrero exigía mejores condiciones de trabajo, pedía reducción de jornada y aumentos salariales; pero la fuerza del movimiento era reducida. Generalmente se perdían las huelgas y los patronos no aceptaban las condiciones obreras. En la segunda

---

<sup>5</sup> GUERRA OCHOA, MARIA TERESA, IBID. p. 16.

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, MARIO. IBID. p. 475

mitad del siglo pasado variaron las condiciones. En 1864 se derogaron las disposiciones de la Ley Chapelier que prohibían las coligaciones en Francia. Como resultado, se extendieron estas instituciones al punto de que la unión de los trabajadores en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, propició una lucha ventajosa con los patronos. Poco a poco cedieron los empresarios y se generalizaron los contratos colectivos.

El contrato colectivo de trabajo vino a sustituir el reglamento de fábrica o reglamento de trabajo. Se acabó con la unilateralidad al fijar las condiciones de trabajo y restituyó al obrero la libertad en el momento de la contratación, pues le dio oportunidad de opinar sobre las condiciones de trabajo. Asimismo la contratación colectiva tuvo como fin hacer más justas las relaciones entre patronos y trabajadores, por cuya razón afirmaba el Lic. Camiro: "Debe considerarse una conquista de la civilización, que se esfuerza en hacer más equitativas y más humanas las relaciones entre patronos y trabajadores".<sup>7</sup>

Los contratos colectivos de trabajo nacieron primero en los hechos; después, los acogieron las leyes. Sólo cuando tales convenios adquirieron presencia en la vida del trabajo surgió jurídicamente esta figura que, durante variadas décadas había pasado inadvertida para los doctrinarios del derecho. Paulatinamente, los códigos fueron dándole cabida, al tratar de adecuarla a figuras jurídicas ya existentes.

Derogada la Ley Chapelier, se crearon condiciones para generalizar los contratos colectivos de trabajo. Al dejar de considerarse ilícita la asociación profesional, se posibilitaba la unión de los trabajadores y, con ello, se dejaba libre el camino para que se realizaran los convenios colectivos de trabajo.

Las primeras reacciones, tanto en la legislación como en la doctrina, fueron de titubeos y dudas, debido a que los legisladores se enfrentaban a una situación de hecho. Como consecuencia del derecho de asociación profesional, los patronos y los trabajadores pactaban sus condiciones de trabajo, lo cual exigía una definición de la situación jurídica que guardaban este tipo de pactos. No fue el mismo caso de las asociaciones profesionales, a las que se consideraba delictuosas o que se impusiera la pena de muerte a los que pretendían celebrar convenios colectivos de trabajo, simplemente había un vacío en la ley y no se le daba a esta institución reconocimiento legal. Desde el principio la legislación se inclinó por considerarlo una modalidad de contrato civil; lo que era lógico, pues se trataba de un convenio entre particulares para fijar condiciones de trabajo. En consecuencia, había que ubicarlo dentro del derecho privado, en cuyo campo la figura más sobresaliente, y a la que más se parecía, era al contrato, por ello se estableció como tal.

El Código Civil Holandés de 1º de febrero de 1909, fue la primera legislación que reconoció y reglamentó el contrato colectivo de trabajo, en respuesta a un

---

<sup>7</sup> CAMIRO, MAXIMILIANO. Ensayo sobre el Contrato Colectivo. Imprenta Manuel León Sánchez, México, 1924. p. 7.

movimiento que se dio en ese mismo país para conseguir su regulación legal. Los legisladores se limitaron a insertarlo en el Código Civil, con los demás contratos comunes.

Posteriormente, el Código Federal Suizo de obligaciones reglamentó el contrato colectivo de trabajo. Si bien el código existía desde 1881, fueron las reformas de 1911 las que incluyeron las disposiciones sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, en los artículos siguientes:

"Art. 322.- Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patrones y los obreros interesados, por contrato que los obreros o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no fijaron la duración del contrato, transcurrido un año de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses.

Art. 323. El contrato de trabajo que celebren obreros y patrones ligados por un contrato colectivo, es nulo en la medida en que derogue a éste, las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del contrato colectivo."<sup>8</sup>

En Francia, antes de aprobarse la ley de 1919, los convenios colectivos tuvieron un desarrollo práctico; el régimen jurisprudencial los había aceptado, al igual que sucedió con las asociaciones profesionales. La ley de 25 de marzo de 1919, primera en este país que promulgaba las convenciones, reguló el contrato colectivo sobre los principios de representación y eficacia obligatoria. A esta ley le siguió la de 24 de junio de 1936, de acuerdo con la cual las convenciones colectivas poseían fuerza obligatoria para una región o para determinada actividad profesional.

En Inglaterra, donde la Organización Internacional del Trabajo reconoce la primera convención colectiva, hubo pocas normas legislativas para regular los contratos colectivos de trabajo. En general los acuerdos se realizaban por sistemas voluntarios que se fueron extendiendo a casi todas las industrias, sin que el Estado interviniera en ellos, pues se presentaban como fenómeno y consecuencia de la vida sindical.

En Italia, la ley del 7 de abril de 1921, por primera vez reconoce el contrato colectivo de trabajo, además de destacar el principio de representación común y contemplar esta figura jurídica dentro del derecho civil. Posterior a esta ley se dictaron, el 6 de mayo de 1938, normas complementarias acerca del depósito y la publicación de los contratos colectivos.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, MARIO. IBID. p. 384.

<sup>9</sup> GUERRA OCHOA, MARIA TERESA. IBID. p.18.

En España, desde 1936 el convenio colectivo constituyó una de las modalidades para regular las relaciones de trabajo. Desde esa fecha se establecieron las llamadas bases de trabajo, que sirvieron de cause legal para formalizar los convenios colectivos, que se desarrollaron con la participación de los órganos administrativos. El Estado fijaba las bases para la regulación del trabajo, y con su apoyo se establecían las condiciones por patrones y trabajadores. Dicho sistema fue abolido con la ley de 24 de abril de 1958, desde cuya fecha se comenta, es cuando puede hablarse en ese país del convenio colectivo como sistema regulador de condiciones de trabajo.

Alemania legisló sobre contratos colectivos de trabajo, mediante la ordenanza de 23 de diciembre de 1918, así como la ley de 1923. Austria lo hizo en la ley de 1919. Por otra parte en Portugal el Estatuto del Trabajo Nacional, en sus artículos 32 al 34, definió la función de los contratos colectivos de trabajo; posteriormente, lo hizo en la ley de 10 de marzo de 1937, en sus artículos 2 y 3.

Los contratos colectivos de trabajo integran una consecuencia natural de la legislación de los sindicatos; ambas instituciones se hallan estrechamente relacionadas por su historia. Tanto los sindicatos como los contratos colectivos de trabajo son producto de la sociedad industrial moderna, fenómenos del modo de producción capitalista.

Los contratos colectivos de trabajo surgieron en los hechos antes de tener expresión en las leyes. Adquirieron presencia en la vida del trabajo a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Antes de ese período, los fenómenos semejantes que se reportan no son propiamente contratos colectivos.

En resumen, el primer precedente legal de los contratos colectivos de trabajo lo encontramos en 1909, en la legislación civil holandesa, que reconoció y reglamentó esta figura jurídica. Le siguió la legislación suiza, en 1911, que la incluyó en el código de las obligaciones.

## **II.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO**

### **II.1.- LOS MOVIMIENTOS OBREROS DE PRINCIPIOS DE SIGLO**

En México, la historia del Derecho del Trabajo surge a mediados del siglo XX, cuando existía una aparente calma, había paz, la actividad industrial era prometedora; el peso nacional como moneda había ganado respeto mundial, se pretendía una mejor vida, a la manera de París o de Londres.

Sin embargo, también existía una gran inconformidad por parte del proletariado, a consecuencia de las infrahumanas condiciones en que laboraba, los raquíticos salarios y en general, el nivel de vida que gozaban.

Tiempo después del nacimiento del nuevo siglo, iban a caer junto con ese México exaltado, su grupo de "científicos", y las empresas transnacionales, que explotaban impunemente la riqueza del país y la vida de los mexicanos. Terminaría un régimen fascista y nacía una nueva ciencia dictada por los principios del pueblo, la ciencia del "Derecho Social". Se consagraría el sueño del "Nigromante", y de Morelos. Nacía la época de la equidad y se cambiaban los destinos de todos los trabajadores del mundo.

Esa nueva época, llamada la primera revolución social del siglo XX, no fue hecha por la clase de idealistas que hicieron la revolución francesa, sino que fue hecha por el pueblo mismo, por los hombres que sufrían en los campos de labranza, en las fábricas, en las minas o en cualquier lugar donde el hombre tuviera que trabajar.

Es cierto que la Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del salario, prueba de esto es el Código Penal de 1871 que prohibía las huelgas y sancionaba criminalmente a sus autores.

Cuando los trabajadores pretendían obtener un aumento de salarios quedaban comprendidos dentro de la figura delictiva que tipificaba el artículo 925 del Código Penal de 1871, porque para lograr un aumento de sus salarios se ejercía intimidación o violencia moral para abandonar el trabajo, a fin de obligar al patrón a que concediera tal aumento de salarios. El pacto entre los obreros huelguistas sin duda que era lícito, pero el empleo de la violencia física o moral que implicaba la huelga resultaba delictuoso.

Las huelgas constituían delito penal, pero a pesar de ello, se realizaron porque eran el único medio con que contaban los obreros para contener los abusos patronales, práctica que trajo consigo que los preceptos penales cayeran en desuso, porque las huelgas no se castigaban por las autoridades, es decir, la

actividad obrerista fue justificándose en la brega diaria de sus propios derechos y estructurando su destino.

En la vida colonial la asociación de los trabajadores fue materialmente imposible, por las condiciones que prevalecían en la época, a partir de la Independencia, tampoco se consiguió la libertad sindical, pues la industria incipiente y las condiciones en que se encontraban los trabajadores, les impidieron el goce de la libertad sindical y en consecuencia de la asociación profesional.

La libertad de asociación o reunión fue consagrada por primera vez expresamente en nuestro país en la Constitución Política de 1857, cuyo artículo 9º establecía:

"A nadie se le puede coartar el derecho para asociarse o de 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 a deliberar".

Así quedó establecida la libertad individual de asociarse y reunirse para fines lícitos, pero esta asociación no tenía carácter de profesional, esto es, no se consignaba la auténtica libertad sindical. Por esto, los obreros recurrieron al mutualismo como una forma de congregación con fines benéficos, más no clasistas.

La pequeña burguesía -el artesano- a la cabeza de las masas proletarias persiguió entonces dos objetivos, primero, su defensa propia mediante la organización mutualista y cooperativa, y segundo, la defensa de las masas proletarias.

En los inicios de la asociación obrera, el mutualismo jugó un papel muy importante, puesto que a través de él se logró el primer intento de organización de la clase obrera; pero como el mutualismo no constituía un instrumento de lucha clasista, los trabajadores eligieron un nuevo camino, el cooperativismo, que tampoco fue arma de lucha clasista que tuviera por objeto liberarlos contra la explotación del trabajo, sino más bien protección contra los altos precios de los artículos de consumo que hacían nugatorios los salarios de hambre de los trabajadores.

Por sí solos se explican los primeros paros obreros, suspensiones de trabajo o movimientos de huelga, consecuencia de la libertad del trabajo. El auge del principio de libertad de trabajo fue relevante, por esto, los movimientos huelguísticos no fueron obstaculizados jurídicamente, sino combatidos por el poder capitalista mediante el empleo de la fuerza económica. Estos movimientos crearon un clima propicio para su desarrollo posterior, a pesar de las disposiciones del Código Penal de 1871.



Las suspensiones concertadas del trabajo, las huelgas, datan en México del año de 1865, en que se advirtió el primer brote, y que esta táctica de lucha del proletariado fue propagándose a medida que avanzaba la industrialización y la proletarianización del país, de tal modo que, cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos, no existió el levantamiento en las masas proletarias.

El origen de esos movimientos huelguísticos se debió a la forma en que se obstaculizó la libertad de trabajo por la economía capitalista, con extremada tiranía para las masas, las cuales encontraron a través de la huelga el medio eficaz de conquistar sus legítimos derechos; jornadas humanas de trabajo y mejores salarios. Pero no lograron obtener siquiera la limitación de la jornada a ocho horas, ni descanso dominical, ni el pago del salario en efectivo, etc.

Como entonces no surgían los líderes obreros, los primeros movimientos huelguísticos fueron dirigidos por periodistas pequeños burgueses, quienes desde las columnas de sus publicaciones hacían prodigiosos esfuerzos por orientar a los asalariados.

En julio del año de 1868 los tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga, por medio de la cual se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a doce horas.

Otra importante huelga fue la de los mineros de Pachuca, la cual se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875 con un convenio en que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores \$0.50 diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y velas, a darles un mozo y la octava parte del metal que sacaran.

Estos hechos huelguísticos son precursores de la tolerancia y sirvieron de ejemplo a las huelgas realizadas al iniciarse el régimen porfirista.

Los movimientos huelguísticos en el naciente régimen porfirista no impidieron la industrialización del país que se fomentó, con la inversión de capitales extranjeros, con aparente beneficio para la economía nacional y sin ningún provecho para la clase trabajadora.

Era natural que con la formación del capitalismo industrial en nuestro país, los asalariados intentaran su defensa como clase por medio de la asociación y de la huelga, una y otra marchaban parejas porque perseguían los mismos objetivos: defenderse de la opresión capitalista y obtener mejores salarios. La clase obrera impulsada por necesidades vitales, utilizó la asociación y la huelga, como se ha dicho, para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar de la disposición del Código de 1871.

El 16 de septiembre de 1872 se constituyó el "Círculo de Obreros" primera asociación de tipo profesional, con el objeto de vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias. Esta organización, en octubre de 1874, contaba ya con ocho mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El "Círculo de Obreros" convocó a un Congreso permanente con objetivos precisos respecto a la instrucción de los obreros y sus hijos, establecimiento de talleres, garantías políticas y sociales para los obreros, nombramiento de procuradores generales para éstos, fijación del tipo de salario, variación del tipo de jornal, atención preferente al asunto de las huelgas, etc., según aparece del manifiesto del 17 de abril de 1876.<sup>10</sup>

No obstante la tolerancia del gobierno, el Congreso Obrero vivió una vida de acontecimientos desde el principio de su organización hasta que se extinguió en el año de 1880.

El 4 de julio de 1878 se formó en Puebla el Partido Socialista Mexicano, con la finalidad de organizar a los simpatizantes del socialismo y conquistar el poder por vía legal "Este partido señalaba en su periódico "La Revolución Social" que no era enemigo del capital ni de la cooperación entre el capital y el trabajo, sino de los abusos que cometen con ese capital".<sup>11</sup>

Ya en 1887 se desencadena una sublevación de obreros y campesinos en el Estado de Hidalgo, con el objeto de exigir el restablecimiento de los ejidos, así como la nulificación de las ventas de las tierras, montes y aguas, que las autoridades habían hecho en perjuicio de los pueblos, comunidades y rancherías. Lo importante de este movimiento fue el interés de la naciente clase obrera por el problema agrario.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad" a fines de enero de 1906, por iniciativa de Don Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, Sonora, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri, algunos trabajadores se alentaban para defenderse del dominio capitalista que cada día era más desahuciante: bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, para aumentar las abundantes ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó uno de los primeros movimientos obreros, el día 30 del mismo mes y año, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de doscientos obreros.

---

<sup>10</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO. Evolución de la Huelga. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., Cuarta Edición, México 1977, p. 63

<sup>11</sup> BORREGO L FERNANDO., Tema "El Movimiento Obrero", REVISTA OIKOS. INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL, Octubre 1979, Número 2, PP. 4 Y 5,

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas.<sup>12</sup>

## II.2. LA HUELGA EN LA DICTADURA PORFIRISTA.

Es cierto que la asociación profesional era impracticable en México, porque además de la amenaza del artículo 925 del Código Penal de 1871 que impedía el ejercicio de la coalición, aún cuando el precepto hubiera caído en desuso, los capitalistas la obstaculizaban constantemente, y a pesar de la tolerancia del gobierno, resultaba frenada la actividad sindical.

Antes del porfirismo la huelga era un delito, además de que México anhelaba paz y progreso en todos los ordenes de su vida. Entre revueltas, rebeliones e invasiones extranjeras, se consumían las entrañas de la patria, y su mejoramiento económico y social se detenía. El fin del Imperio de Maximiliano trajo consigo el levantamiento de la República con Don Benito Juárez que afianzo nuestra independencia política.

Apunta el progreso y establecimiento de la paz: en el año de 1877 asume por primera vez la Jefatura de la Nación el General Porfirio Díaz, y a través de sucesivas reelecciones impone la paz por espacio de treinta y cuatro años; la paz vaticinó el progreso de la República en los ramos más importantes de su economía: aumento la producción de plata y oro, inversiones de capitales extranjeros, construcciones de ferrocarriles, impulso de la industria manufacturera con el crecimiento de fábricas de hilados y tejidos, desenvolvimiento de la industria de transporte, nuevas rutas comerciales, fundación de bancos, modernización de las ciudades. Prosperidad evidente para la burguesía, los terratenientes y en general para la clase alta.

Pero la obra "progresista" del régimen no llegó a los campos, ni al taller, ni a la fábrica, las condiciones económicas del peón de las haciendas y de los trabajadores en las ciudades eran miserables: mal vestidos, desnutridos, extorsionados con prolongadas jornadas de trabajo y salarios bajísimos. Las masas productoras estaban inconformes, acariciando el momento de su reivindicación; sus sentimientos latentes de rebeldía incubaron malestar y odio contra los explotadores y privilegiados. Estas manifestaciones de inconformidad afloran en movimientos huelguísticos de los obreros, a partir del crecimiento del régimen porfirista; en cambio, el campesinado soportaba su condición, mucho más

---

<sup>12</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., Cuarta Edición, México 1977, p. 8

inhabilitado que el obrero para su defensa frente a la férrea organización latifundista originaria de la época de producción agrícola.

En relación a las coaliciones y huelgas de obreros, la dictadura porfirista presenta dos momentos históricos: uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro la represión en sus fines.

En el primero, no obstante la prevención del artículo 925 del Código Penal de 1871, tuvieron lugar muchos movimientos de huelga, desde los anteriores al régimen porfirista, como el de mineros en Pachuca en 1874 y los que se realizaron al iniciarse el mismo por los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan en agosto de 1877; posteriormente tuvieron lugar entre otras regiones del país, en Guadalajara Jalisco, en las minas de Sinaloa, en la Capital Federal y en Puebla, donde se repitieron a menudo, también se realizaron en la propia capital en 1878, 1879 1884 y otros hasta terminar el siglo XIX. A principios del presente se llevaron a cabo importantes huelgas ferroviarias. Estas huelgas se realizaron al margen de la Ley Penal de 1871 e hicieron posible que el artículo 925 del Código cayera en desuso, pero no como un a actitud dadivosa del régimen porfirista en favor de los obreros, sino como una válvula de escape donde se canalizaban las ansias de mejoramiento de los trabajadores y así mantener inalterable la plenitud de la organización capitalista mexicana.

En el segundo cuando comenzó a declinar el régimen porfirista, fueron reprimidas las huelgas agresivamente, asesinando obreros indefensos, como ocurrió en lo movimientos huelguísticos de Cananea y Río Blanco en 1907. No se aplico el artículo 925, pero se incurrió al empleo de la fuerza bruta de la violencia de seres indefensos, para elevar el ataque al régimen que comenzaba a tambalearse, porque su progreso económico era ficticio. Los dirigentes obreros fueron deportados a San Juan de Ulúa, presidio de Veracruz y Quintana Roo. Así dejaba sentir su fuerza el decadente régimen porfirista.<sup>13</sup>

A mediados de la década del nuevo siglo, la lucha política y la lucha obrera se intensifican para defender la patria de las actividades decadentes de un septuagenario, convertido en un instrumento de explotadores. El periódico "Regeneración" aparece el 3 de diciembre de 1900 combatiendo la dictadura, los hermanos Flores Magón encabezan el movimiento de liberación nacional y tratan de convencer a la dictadura de sus errores y al entonces presidente Don Porfirio Díaz que abandone el poder.

Se organizan clubes liberales para dar batalla al porfirismo. La dictadura no solo desprecia el impulso innovador, sino encarcela ciudadanos y clausura periódicos de combate. Esto fue preparando el ambiente que fecundara en el campo nacional la Revolución; pero antes se abrieron las puertas del exilio a los inconformes con el régimen.

---

<sup>13</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO. Evolución de la Huelga. IBID. P.p. 68 y 69

Los síntomas de la dictadura desde 1906 manifiestan su estado patológico; deviene el ocaso y su autodestrucción. La unión sindical de los trabajadores los colocaba en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social y para contener las ansias de liberación de las masas, se incurrió a la violencia y al asesinato con derramamiento de sangre proletaria en Cananea y Río Blanco.

### **II.3.- EL MOVIMIENTO OBRERO EN LA REVOLUCIÓN**

La génesis de la asociación obrera en México arranca del siglo pasado con la formación del "Círculo de Obreros", primera expresión obrerista mexicana que interviene organizadamente, como clase en la vida pública del país. A principios del presente deviene nuevamente la asociación obrera, con la Unión Liberal "Humanidad" en Cananea y con el "Gran Círculo de Obreros Libres" en Orizaba, organismo batallador en la Huelga de Río Blanco.

Al triunfo de la Revolución maderista renació el movimiento obrero: en 1911 se constituyó la "Confederación Tipográfica de México" y el Comité Organizador de la "Confederación Nacional de Trabajadores"; en 1912 se estableció la "Casa del Obrero Mundial" y posteriormente la "Unión Minera Mexicana" en el Norte; la "Confederación del Trabajo" en Torreón Coahuila; el "Gremio de Alijadores", en Tampico, Tamaulipas; y la "Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana", en Veracruz. En otras regiones del país también se organizaron grupos obreros.

La importancia del movimiento asociacionista profesional hizo que el Presidente Madero creara el Departamento del Trabajo y una Liga Obrera anexa al propio Departamento, que entonces dependía de la Secretaría de Fomento.

En importante manifestación organizada por la "Casa del Obrero Mundial" en el año de 1913 y con el objeto de conmemorar el primero de mayo, se exigió la jornada diaria de ocho horas y el descanso dominical, desafiando así la ira del entonces Presidente de la República Don Victoriano Huerta, quien ordenó la clausura del gran órgano de los trabajadores mexicanos el 27 de mayo de 1914. Pero el 21 de agosto del mismo año abrió nuevamente sus puertas la gloriosa organización obrera, que tanto contribuyó al desenvolvimiento de la asociación de los trabajadores. Posteriormente se organizaron uniones y sindicatos obreros hasta convertir en realidad fáctica el derecho de asociación profesional.<sup>14</sup>

La asociación obrera y la huelga cayeron en desuso hasta la caída del régimen porfirista, pero tanto una como otra, sirvieron para forjar el destino de la clase obrera en sus cruentas luchas por la emancipación.

---

<sup>14</sup> IBID. P. 65

## II.4.- LA HUELGA EN EL PERIODO PRECONSTITUCIONAL

Meses antes de que se aprobara la Constitución de 1917 una ola de huelgas sacudió al país. El descenso de la producción agrícola, el cierre de fábricas, el aumento en los precios, el desempleo y la depreciación del papel moneda, fueron los factores que generaron los movimientos huelguísticos. Al deteriorarse las condiciones económicas, los sindicatos comenzaron a aumentar la presión sobre las autoridades gubernamentales.

Una huelga de ferrocarrileros fue reprimida en mayo de 1916 y se evitó una huelga general en la Capital de la República; sin embargo, a fines de julio se desarrolló otra protesta por la negativa de pagar los salarios en oro o en su equivalente en papel moneda. La huelga fue iniciada por el Sindicato de Electricistas, quien se encargó de suspender el servicio de luz eléctrica a la capital y estados cercanos. Las actividades se paralizaron casi por completo en todos los demás gremios, Don Venustiano Carranza hace aparecer los actos de los huelguistas como antipatrióticos y declara la ley marcial, queriendo aplicar la pena de muerte a todo aquel que de una u otra manera contribuyera a la huelga en fábricas o empresas destinadas a prestar servicio público.

Los líderes del movimiento obrero fueron arrestados y llevados al tribunal militar, siendo finalmente absueltos, salvo el líder de los electricistas, a quien se le considero culpable de organizar una huelga que paralizó la fabricación de ramas del gobierno. Después de ser sentenciado a la pena capital, meses más tarde se le conmutó a 20 años de prisión.

El 1° de agosto de 1916 el Presidente Venustiano Carranza expide un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte. El decreto textualmente establecía:

Artículo 1°.- Se castigará con la PENA DE MUERTE además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1862:

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

Segundo.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las mencionadas o en cualquiera otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o fábricas o empresas para

agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otros cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objetivo provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero.- A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo.<sup>15</sup>

De todo lo anterior se deduce que al iniciar el siglo, los hombres obreros y campesinos, se oprimían bajo el régimen feudal imperante en la época, hombres libres teóricamente, pero sujetos a tierras de raya, a laborar tierras de los hacendados y terratenientes, con salarios bajos y condiciones miserables, con un trato de esclavos y sujetos a servidumbre, y no fue sino hasta que los grandes movimientos obreros, inspirados en los pensamientos europeos, que a base de lucha y derramamiento de sangre, como tras ir obteniendo triunfos, que después plasmarían poco a poco las leyes hasta instituirse como un derecho para asegurar el trabajo digno y decoroso del hombre, de los trabajadores y sus familias.

El movimiento obrero nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital, con la finalidad de múltiples matices, como lo era el conquistar la libertad sindical, el reconocimiento de los sindicatos de trabajadores, el romper con el principio de que toda controversia deberá someterse al conocimiento y decisión de los Tribunales Estatales, y así el reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la solución de los conflictos, así como lograr la legalidad de los contratos colectivos en los que se plasmaran las condiciones de trabajo en que debieran desarrollarse los trabajos.

De ahí que el Derecho Colectivo Laboral, sea un derecho político, en virtud de haberse constituido como conquista social, que se impuso al capital y al Estado, creando de tal forma un Derecho que a partir de entonces habría de regular una nueva forma de relaciones sociales.

Es importante señalar la notable influencia del pensamiento europeo en el perfil mexicano, principalmente doctrinas como la de Carlos Marx y el Manifiesto Comunista de 1848, que surgió contra la explotación de los trabajadores por parte de quienes ostentaban el capital, y la necesidad de las asociaciones y las huelgas con una sola finalidad, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, siendo la

---

<sup>15</sup> IBID. Pp.102 y 103.

**segunda con objetivos a corto plazo y la primera con fines de largo alcance, pero pugnando siempre la marcha de la Revolución Industrial.**



### III.- PRECEDENTES LEGISLATIVOS DEL DERECHO DE HUELGA

En el periodo preconstitucional se expide la primera ley que consigna el Derecho de Huelga en la República, precisamente el 11 de diciembre de 1915 en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán.

En la exposición de motivos de dicha ley, se dice:

"... Por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, en carácter de Uniones y Federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo el Derecho de Huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar una aceptación a sus demandas; pero conviene en establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzca a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar el supremo derecho.<sup>16</sup>

La Ley reconoce el Derecho de Huelga e identifica ésta y el paro obrero en la siguiente definición:

"Artículo 120.- 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 rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusando, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón y convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar a cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier patrón.

El paro de patrones se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior".

<sup>16</sup>: LEY DEL TRABAJO DE YUCATAN. Decreto No.392, Gobierno Constitucionalista. Imprenta. Y Linot. "La Voz de la Revolución. Mérida. Yucatán. México. 1915. p.4.

Por su parte el artículo 121 de dicha ley, sanciona la violencia en las huelgas:

"Artículo 121.- El que para formar, mantener o impedir las coaliciones y las huelgas emplease violencia o amenazas, será castigado además de multa que pueda imponerle el Tribunal de Arbitraje, con arresto que le podrán imponer las autoridades políticas."

Las anteriores disposiciones sobre la huelga, precedieron a la formulación del artículo 123 del Código Político de 1917.

La Ley del Trabajo de Yucatán es importante por cuanto a pesar de que restringe el ejercicio de la huelga, por tratarse de la suprema fuerza que debe usarse en un último extremo, sin embargo, *es la primera ley en el país que consagra el Derecho de Huelga y el arbitraje obligatorio en los tribunales del trabajo.*

### **III.1.- EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917.**

El Congreso Constituyente convocado por Don Venustiano Carranza Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, realizó los ideales del movimiento liberatorio de 1910 y sus promesas sociales.

La libertad de trabajo fue ratificada por los constituyentes de Querétaro, quienes al iniciar la discusión del artículo 5º aspiraban a establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, sino algo superior, garantías de una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer necesidades obreras, "garantías sociales"

El origen del artículo 123 se encuentra en el texto del artículo 5º, que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso del séptimo día, igual salario para igual trabajo, derecho de indemnización por accidentes profesionales, etc.

El propósito de la redacción del artículo 123 citado, no era únicamente el de proteger a la persona obrera, sino a una clase social, la trabajadora. La iniciativa consignaba el derecho de huelga.

No obstante la oposición hecha por algunos diputados y la defensa de algunos otros como los diputados Lara y Victoria, que pueden ser consideradas como apasionadas, lograron despertar una gran simpatía y apoyo entre la mayoría de

los diputados constituyentes. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la forma añeja de las constituciones clásicas, que hizo combustión cuando el diputado Manjarrez propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre el trabajo en el Código Supremo.<sup>17</sup>

En el artículo 123 que lleva por título "Del trabajo y de la Previsión Social", se estructura el Derecho Constitucional del Trabajo para proteger a los obreros frente al Capital y el Estado, en otros términos, se consagraron los derechos fundamentales de tutela de persona obrera, del trabajador-individuo y del trabajador-masa, de la colectividad asalariada, en suma: derechos sociales que tienen por objeto impedir la explotación del hombre por el hombre y, en consecuencia, humanizar la producción económica.

El Código Político de 1917, como se ha expresado, adoptó vigorosamente el sistema de "garantías individuales": libertad de trabajo e industria, libertad de pensamiento, etc., estructurando el Derecho constitucional del trabajo, como garantías sociales, en el Artículo 123.

El inicial contenido del Artículo 123 es el siguiente:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

"I. La duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas;

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y otras el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá, trabajar después de las diez de la noche;

"III. Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños mayores de 12 años no podrá ser objeto de contrato;

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

---

<sup>17</sup>DE LA CUEVA MARIO, IBID. P. 49.

"V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir sus salarios íntegros y conservar su empleo y derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos;

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril y minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX.;

"VII. Para trabajo debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

"VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

"IX. La fijación del tipo del salario y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

"X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

"XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder más de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no será admitidas en esta clase de trabajos;

"XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan

del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

"XIII. Además de estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación destinado a los servicios públicos, municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juegos de azar;

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

"XV. El patrón estará obligado a observar en las instalaciones de su establecimiento, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte para la salud y la vida de los trabajadores de mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

Por lo que respecta al derecho de asociación profesional se consigna en los términos siguientes:

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc;

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la

población, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos de violencia contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional;

"XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en la de su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones,

tendrán preferencia sobre cualquier otros en los casos de concurso o de quiebra;

"XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni será, exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador de un mes;

"XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

"XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

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

h) Todas las estipulaciones que imputen renuncia de un derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores;

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

"XXIX. Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares; de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización e instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular;

"XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".<sup>18</sup>

Posteriormente, el artículo 123 Constitucional ha sido objeto de 37 reformas, entre las más importantes se encuentran:

1.- 6 de septiembre de 1929, atribuye al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia laboral a nivel federal.;

2.- 6 de septiembre de 1929, en la fracción XXIX declara de utilidad social la Ley del Seguro Social;

3.- 4 de noviembre de 1933, fracción IX faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para fijar el monto de los salarios mínimos municipales, cuando no lo hiciera las Comisiones de los Salarios;

4.- 31 de diciembre de 1938, la fracción XVIII, para eliminar los últimos renglones que asimilaban al Ejército Nacional a los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República;

5.- 18 de noviembre de 1942, se adicionó el artículo 123 en su fracción XXXI, que precisó el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo por parte de la Federación;

6.- 5 de diciembre de 1960, se reformó el preámbulo del artículo 123 para comprender tanto a las bases aplicables al trabajo asalariado como las relativas a los servidores del Estado;

---

<sup>18</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. El Nuevo Artículo 123. Editorial Talleres Gráficos Laguna, México 1967. Pp. 62 a 66.



De aquí se deriva la teoría de la huelga como arma legítima de lucha de clases. En cambio, nuestra Constitución no consagra el paro patronal como una huelga patronal, por la limitación que le impone la fracción XIX, antes transcrita.

El maestro Trueba Urbina nos dice en su obra El Nuevo Artículo 123: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y es necesario la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el cesar en el trabajo colectivamente y todos los países civilizados, reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia."<sup>19</sup>

Por todo lo anterior, se reconoce a los constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga; son los forjadores de la primera constitución del mundo que consagra las garantías sociales.

Así la huelga se transformó de un hecho delictuoso en acto jurídico: en derecho colectivo de los trabajadores. Y la facultad de suspender las labores en las empresas quedó protegida legalmente, sin peligro de rescisión del contrato colectivo de trabajo.

Así pues, considero que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en 1917, especialmente su artículo 123 es el logro más importante de la lucha de la clase obrera, origen del Derecho Social no sólo en este País, sino en el mundo entero, puesto que dicho artículo constituye un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

### **III.2.- LOS CODIGOS LOCALES DEL TRABAJO**

Las legislaturas de los Estados, en cumplimiento del artículo 123 de la Constitución política de 1917, expidieron leyes reglamentarias de este precepto, para regular las relaciones obrero-patronales en sus respectivas entidades federativas; esta función legislativa era indispensable por cuanto que al nacer del Derecho del Trabajo, contrariando muchos principios del Derecho Civil, los conflictos entre los factores de la producción tenían que encuadrarse entre los nuevos causes jurídicos.

---

<sup>19</sup> IBIDEM

Dichas leyes lograron disciplinar la agitación social para mantener el equilibrio entre el Capital y Trabajo, sobre la base ideológica de los movimientos revolucionarios de 1910 y 1913.

Los Códigos locales del trabajo se expidieron por impulso de exigencias del momento histórico; la falta de experiencia legislativa en esa materia originó lagunas y omisiones que el Derecho consuetudinario del Trabajo fue rellenando al compás de las necesidades sociales.

En lo relativo al Derecho de Huelga reglamentaron los preceptos fundamentales contenidos en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución, hasta hacer posible el ejercicio de este derecho en su más clara y noble aspiración de reivindicación económica de la clase obrera.

Algunos Códigos locales restringen el Derecho de Huelga, como en el de Aguascalientes: si el laudo es favorable al patrón quedan terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para éste (artículo 417 fracción I); la misma disposición se encuentra en otros Códigos; en el artículo 419 de la Ley de Nayarit, se llega a autorizar a los extraños a la huelga a continuar con el trabajo; en tanto que la Ley Orgánica del artículo 4º Constitucional de 30 de septiembre de 1925, establece como una ofensa a los derechos de la sociedad el que se sustituya a los huelguistas antes de haber sido resuelto el conflicto. La Ley de Chiapas dispone que no podrá declararse ninguna huelga sin antes haber sido considerada lícita por la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 114); en cambio, otras le dan más amplitud al derecho de huelga en cuanto a la calificación posterior a su declaración.

Las leyes de los Estados presentaban puntos de vista diversos, reveladores de una mecánica jurídica disímbola; no había uniformidad de criterio legislativo. Este fue uno de los motivos que inspiró la necesidad de expedir una legislación uniforme en materia de trabajo en todo el país.<sup>20</sup>

Para tener una visión más completa de la legislación sobre huelgas en el país, desde la vigencia de la Constitución de 1917 hasta la expedición de la Ley Federal de 1931, reproducimos algunos de los textos de las leyes locales del trabajo:

**LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES:  
de 6 de marzo de 1928**

Art. 407.- Queda reconocido plenamente por esta ley el derecho que tiene los trabajadores para declararse en huelga, siempre que ésta sea pacífica y no atente contra las personas o propiedades de terceros.

Art. 408.- Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual

---

<sup>20</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO.- Evolución de la Huelga. IBIDEM. PP.152 y153.

los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con el objeto de hacer la defensa de sus intereses.

Art. 409.- La huelga solo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dura, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que de él emanan.

Art. 410.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetos a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 411.- En virtud del derecho de huelga lícita reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurren en responsabilidad civil a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 412.- La huelga puede tener por objeto:

I. Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, especialmente cuando no se paguen puntualmente los salarios al trabajador o el patrono le exija más tiempo que el de la jornada legal, sin el aumento de retribución que esta ley señala para la jornada extraordinaria.

II. Obtener la modificación del contrato de trabajo, en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses, por el desequilibrio manifiesto o desproporción excesiva de los beneficios de trabajador en relación con los del capital.

III. Apoyar otra huelga lícita, por solidaridad de gremios, que la hayan declarado antes.

Art. 413.- Para que la huelga se estime lícita, es necesario:

I. Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

II. Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.

III. Que antes de declarar la huelga, los trabajadores especifiquen y funden el objeto de la misma en escrito dirigido al patrono.

IV. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.

V. Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Presidente del Ayuntamiento respectivo y del Ejecutivo del Estado, su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 414.- Toda huelga llevada a cabo sin cumplir con lo que ordena el artículo anterior, se considerará subversiva a los intereses de la sociedad, y cada uno de los autores, promotores, instigadores y partícipes, pagará una multa no menor de diez pesos ni mayor de doscientos.

Art. 415.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación, al Presidente del Ayuntamiento respectivo, al Gobernador del Estado, al Departamento de Trabajo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 416.- La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre patrono y los trabajadores

II.- Por conciliación ante la Junta respectiva

III.- En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 417.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, producirá sobre el contrato de trabajo de los trabajadores huelguistas, los efectos siguientes:

I.- Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará por terminado el contrato de trabajo sin obligación alguna para éste.

II.- Si fuere favorable a los trabajadores huelguistas, continuará el contrato de trabajo con la modificación o modificaciones que la Junta declare.

III. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

IV. Si el patrono no queda conforme en reanudar el contrato con las modificaciones hechas, podrá darlo por terminado siempre que indemnice a los trabajadores huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.

V. Si los trabajadores huelguistas no quedaren conformes con los laudos pronunciados, rehusándose someterse a ellos, se dará por terminado el contrato de trabajo, sin obligación alguna para los patronos, de pagar a aquellos la indemnización de que habla la fracción anterior.

Art. 418.- Mientras la huelga no termine por ninguno de los medios que fija esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación de los trabajos en suspenso.

Art. 419.- No será lícita una huelga:

I.- Si tiene por móvil eludir en cumplimiento de los contratos personales y colectivos de trabajo.

II.- Si para imponer su demanda la mayoría de los obreros, aunque su reclamación sea muy justa, lo hacen por la violencia a las personas o a las propiedades y degeneren en tumulto, tratando de impedir por medio de la fuerza que los trabajadores extraños a la huelga continúen libremente en su trabajo.

III.- Cuando por sistema, se abuse de la fuerza del sindicato para hacer peticiones injustificadas que no se vean con claridad que beneficien a las mayorías.

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

V.- Siempre que tengan otras miras que las de que las de carácter económico señalados por el artículo 412 de esta Ley.

Art.420 Cuando se declaren en huelga los obreros de una negociación, sin la anuencia y el consentimiento, por lo menos de un sesenta por ciento de la totalidad de obreros, los patronos podrán sustituir a los huelguistas, quienes perderán todo derecho a indemnizaciones y reclamaciones.

Art. 421.- En caso de huelga, y aunque haya motivos poderosos para declararla, los trabajadores no pueden legítimamente arrastrar a sus compañeros a ella, sino por medio de persuasión y nunca por la fuerza.

Art. 422.- Cuando se emplee la violencia o la amenaza para formar, mantener o impedir las huelgas, se impondrá a los infractores un arresto de quince días a un mes por la autoridad municipal respectiva, y una multa de diez a cincuenta pesos, siempre que no se cometan infracciones que constituyan delito, en cuyo caso se procederá conforme a las leyes penales.

Art. 423.- La huelga debe estimarse como el supremo recurso de defensa de los intereses del trabajador, recurriendo a ella en los casos en que la importancia del asunto así lo requiera, y después de haber agotado todo medio amistoso de arreglo.

Art. 424.- Durante la Huelga, los trabajadores están obligados, de manera absoluta, a respetar debidamente personas y propiedades, sin alterar en lo más mínimo el orden y la paz públicos.

Art. 425.- No reconociendo esta ley a los sindicatos o agrupaciones de trabajadores, sino como ligas de protección y defensa de cada gremio contra las injusticias del capital, las huelgas que dejen de ser la protesta pacífica del trabajo contra el patrono se reprimirán enérgicamente.

Art. 426.- Por causas de orden y seguridad públicos no se concede el derecho de huelga a las fuerzas de resguardo del Estado ni a los cuerpos de Policía.

Art. 427.- La contravención del artículo anterior dará motivo para que se juzgue a los culpables por los delitos de rebelión, sedición o motín.

**LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CAMPECHE**  
**De 30 de noviembre de 1924.**

Art. 206.- Esta ley reconoce como un derecho de los trabajadores declararse en huelga, y como un derecho de los patronos decretar los paros.

Art. 207.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Art. 208.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en los casos siguientes:

I.- Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual o colectivo de trabajo.

II.- Para obtener la modificación del Contrato de Trabajo en beneficio general de los trabajadores, cuando éstos demuestren que es injusto o perjudicial a sus intereses, y

III.- Cuando tengan por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimientos o trabajos, o las prácticas de sistema de pago, de jornadas, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionarse a los trabajadores cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas para los intereses colectivos de los obreros.

IV.- Cuando tenga por objeto protestar contra un atropello inferido por el patrono, sus representantes o familiares del mismo a un trabajador, ya sea de palabra o de hecho, hasta obtener la debida reparación.

V.- Cuando se haga necesario apoyar por solidaridad todo huelga decretada por trabajadores.

Art. 209.- La huelga sólo suspende los efectos del Contrato de Trabajo por todo el tiempo que aquélla dura, sin terminar ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanan.

Art. 210.- la huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a los autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 211.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocida por la ley a los trabajadores, éstos no incurrn en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 212.- Para que la huelga sea lícita se necesita:

I.- Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia de ninguna especie;

II.- Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley;

III.- Que antes de declararse la huelga los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma en escrito dirigido al patrono.

IV.- Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o ni la conteste en un plazo que no exceda de dos días después de haberla recibido.

V.- Que antes de declararse la huelga los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente Municipal respectivo su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 213.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita se necesita, además de lo estipulado en el artículo anterior, que los trabajadores de aviso con diez días de anticipación al Presidente Municipal respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 214.- La huelga termina:

I.- En virtud de arreglo privado entre el patrono y los trabajadores;

- II.- Por conciliación ante la Junta respectiva;
- III.- En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, y
- IV.- La de solidaridad, cuando las partes interesadas la den por terminada.

Art. 215.- El laudo de la Junta de la Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el Contrato de Trabajo de los huelguistas los siguientes:

- I.- Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará vigente el contrato sin obligación, para éste de pagar indemnización a los obreros;
- II.- Si el laudo de la Junta es favorable para los obreros, continuará el Contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta;
- III.- En el caso de la fracción próxima anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.
- IV.- Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuara en los términos que el laudo fije, y
- V.- En el caso de la fracción próxima anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, sin obligación alguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III, cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 216.- Mientras la huelga lícita no termine por alguno de los medio que fija esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otro trabajadores; pero los huelguistas tendrán la obligación de mantener y el patrono de aceptar las condiciones indispensables que él mismo juzgue competentes para que se encarguen de aquellas labores, cuya suspensión repentina pueda perjudicar gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad del establecimiento respectivo.

#### **LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA EN EL ESTADO DE COAHUILA. De 13 de octubre de 1920.**

Art. 140.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto colectivo de los trabajadores, de suspender la prestación del trabajo convenido.

Art.- 141.- La huelga puede tener por objeto:

- I.- Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.
- II.- Obtener la modificación del contrato de trabajo, en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.
- III.- Exigir la estricta observancia de las disposiciones de esta ley o el fiel cumplimiento de los laudos y acuerdos de las Junta de Conciliación y Arbitraje y los de las comisiones especiales de Salario Mínimo y Participación de Utilidades.
- IV.- Apoyar otra huelga lícita.

Art. 142.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquella dure sin terminarlo.

Art. 143.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, y los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 144.- En virtud del derecho de huelga lícita reconocido por la ley a los trabajadores, estos no incurrn en responsabilidad por motivos de la falta de prestación del trabajo.

Art. 145.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

- I.- Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia de la mayoría de los huelguistas.
- II.- Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley;
- III.- Que antes de declararse la huelga los trabajadores formulen y funden su petición en escrito dirigido al patrón.
- IV.- Que el patrón responda negativamente a la petición de los trabajadores, o ni la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.

V.- Que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo, su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 146.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 147.- La huelga termina:

I.- En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.

II.- Por conciliación, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

III.- En virtud del laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 148.- El laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación alguna para éste.

I.- Si el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas los efectos siguientes:

II.- Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la junta decreta.

III.- En caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.

IV.- Si el laudo de la junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

V.- En caso de la fracción anterior, deberá darse por terminado el contrato, sin obligación alguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fije la fracción III cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 149.- Mientras la huelga no termine por aplicación de los medios que indica esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación de los trabajos en suspenso, salvo en aquellos casos en que haya inminente peligro de destrucción de la propiedad.

### LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COLIMA De 21 de noviembre de 1925.

Art. 122.- Se reconoce como un derecho de trabajadores y patronos, las huelgas y los paros.

Art. 123.- Las huelgas son lícitas cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Art. 124.- Las huelgas serán ilícitas:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejerciten actos violentos contra las personas o las propiedades, y

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

Art. 125.- En los servicios públicos será obligatorio, para los trabajadores, dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha de la suspensión del trabajo.

Art. 126.- En los casos de huelga inminente, los trabajadores, por sí o por medio de su representante, llenarán los siguientes requisitos:

I.- Ocurrirán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la intervención de ésta, para procurar una solución conciliadora, y

II.- Si no se logra la conciliación los obreros darán aviso a los patronos y a la propia Junta, diez días antes de la fecha en que abandonarán el trabajo.

Art. 127.- Anunciada una huelga los patronos estarán obligados:

I.- A no suspender el trabajo, mientras se promueva ante las Juntas de Conciliación,

y

II.- A no despedir, durante ese tiempo, a ninguno de sus trabajadores.

Art. 128.- Los trabajadores no podrán suspender sus labores, mientras no se cumpla el plazo señalado para verificar la huelga.

Art. 129.- Los patronos, mientras no dicten sus resoluciones arbitrales las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podrán, para frustrar los efectos de una huelga, aceptar a otros trabajadores en sustitución de los huelguistas.

Art. 130.- Si, después de dictado el fallo, en los casos de huelga, los trabajadores se rehusaren a acatarlo, los patronos podrán sustituirlos, sin que tenga obligación alguna de indemnizar los perjuicios que pudieran reclamar aquellos.

Art. 131.- Cuando los trabajadores no acaten el precepto contenido en el artículo 126 de esta ley, los patronos podrán sustituirlos sin que contraigan por este motivo, responsabilidad alguna.

Art. 132.- El patrono que despida a un trabajador por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, siempre que la actitud del trabajador en la huelga y su labor en la misma, sean justificadas.

Art. 133.- Los trabajadores huelguistas serán responsables de los delitos o faltas que cometan durante la huelga, en los términos del Código Penal.

**LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 Y PARRAFO 1º DEL ARTICULO 4º  
CONSTITUCIONAL EN EL ESTADO DE CHIAPAS.  
DE 5 DE MARZO DE 1927.**

**De las huelgas.**

Art. 113.- Las huelgas son acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspendan sus labores sin rescindir su contrato, para obligar al patrono a acceder a demandas previamente hechas.

Art. 114.- No podrá declararse una huelga sin antes haber sido considerada lícita por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 115.- Para los efectos del artículo anterior se considerarán huelgas lícitas:

I.- Las huelgas que tienen por objeto buscar un razonable equilibrio entre los diversos factores de producción, que armonice los derechos de trabajadores y patronos;

II.- Las que tienen por objeto reclamar el cumplimiento de las leyes relativas al trabajo;

III.- Las que tienen por objeto hacer cumplir los contratos de trabajo y demás convenios, mediante los cuales los trabajadores hayan consentido en prestar sus servicios;

IV.- Las que tengan por objeto apoyar otras huelgas lícitas, por solidaridad con otros gremios de trabajadores.

Art. 116.- Las huelgas son ilícitas:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten contra las personas actos de violencia, así como contra las propiedades. En estos casos el Ministerio Público perseguirá conforme a la ley la comisión de estos actos;

II.- Cuando los huelguistas no acaten los fallos o laudos de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje;

III.- Cuando los huelguistas son trabajadores al servicio de los Gobiernos Federal, del Estado o Municipales;

IV.- Cuando los huelguistas no hayan avisado con 5 días de anticipación, por lo menos, a los patronos, respecto a sus demandas y amenaza de huelga, y con diez días de anticipación en los casos de servicios públicos. Esta disposición también abarca a las huelgas que declaren por simpatía o por solidaridad.

V.- Cuando la declare la minoría de los trabajadores de un mismo ramo en una misma empresa;

VI.- Cuando en virtud de contrato previo, los trabajadores estén prestando sus servicios y traten de declararse en huelga, con pérdida irreparable de las cosechas o artículos de una empresa.



Art. 117.- La Junta Central de Conciliación y Arbitraje fallará acerca de lo lícito o ilícito de una huelga, dentro de un plazo de 6 días, contados desde la fecha en que haya tenido conocimiento de ella. Si pasado ese término, la Junta no emite su fallo, el Ejecutivo del Estado lo hará dentro de los 4 días siguientes, imponiendo a la Junta una multa de \$100.00 a \$500.00 (cien a quinientos pesos), sin perjuicio de su responsabilidad por los daños causados.

Art. 118.- Cuando después de un mes de huelga los trabajadores y patronos no lleguen a un arreglo, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje fallará la forma en que debe solucionarse el conflicto, quedando obligadas las partes a acatar el fallo.

Art. 119.- Cuando la huelga haya sido motivada por violaciones a las leyes del trabajo o por falta de los patronos al cumplimiento de los contratos, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje impondrá a los patronos responsables una multa de \$100.00 a \$500.00 (cien a quinientos pesos), que, al no ser pagada dentro del término de 15 días, el Ejecutivo del Estado dispondrá la manera de hacerla efectiva administrativamente.

Art. 120.- Los salarios a que sean acreedores los huelguistas por el tiempo que dura la huelga, serán pagados por los patronos dentro de los 6 días siguientes a la fecha en que se solucione el conflicto o dicte su fallo la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, a pena de una multa de \$100.00 a \$1,000.00 (cien a mil pesos), que también impondrá dicha Junta.

Art. 121.- En ningún caso de huelga lícita, los patronos podrán sustituir a los huelguistas por otros trabajadores, aún cuando sean de la misma empresa.

Art. 122.- En ningún caso de huelga lícita podrá ser despedido un trabajador por haber tomado parte en una huelga.

Art. 123.- Los trabajadores de una misma empresa que hayan intentado servir de esquirolas o contrarrestar en alguna forma las huelgas, no gozarán de las ventajas que los huelguistas hayan obtenido.

## LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

De 5 de Julio de 1922.

### De las huelgas y paros

Art. 198.- Esta ley reconoce como un derecho de los trabajadores, declararse en huelga y, como un derecho de los patronos, decretar los paros.

Art. 199.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Art. 200.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; en los casos siguientes:

I.- Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual de trabajo o colectivo;

II.- Para obtener la modificación del contrato de trabajo, en beneficio general de los trabajadores, cuando éstos demuestren que es injusto o perjudicial a sus intereses, y

III.- Cuando tenga por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimientos o trabajos o las prácticas de sistemas, de pago, de jornadas, de descanso, de servicios, comunes, que deben proporcionarse a los trabajadores, cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas, para los intereses colectivos de los obreros.

Art. 201.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

Art. 202.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 203.- En virtud del derecho de huelga lícita reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrir en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 204.- Para que la huelga sea lícita se necesita:

- I.- Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas, o, en caso de guerra, que éstos no pertenezcan a los establecimientos y servicios del Gobierno;
- II.- Que tenga por objeto, alguno de los que señala esta ley;
- III.- Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono;
- IV.- Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días, después de haberla recibido, y
- V.- Que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respecto su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 205.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, se necesita, además de lo estipulado en el artículo anterior, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 206.- La huelga termina:

- I.- En virtud de arreglos privados entre el patrón y los trabajadores;
- II.- Por conciliación ante la Junta respectiva, y
- III.- En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 207.- El laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

- I.- Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación alguna para éste.
- II.- Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la junta decrete.
- III.- En el caso de la fracción próxima anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.
- IV.- Si el laudo de la junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije, y
- V.- En el caso de la fracción próxima anterior, deberá darse por terminado el contrato, sin obligación alguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fije la fracción III cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 208.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que fija esta ley, el patrono no podrá celebrar, como definitivos, nuevos contratos con otros trabajadores; pero los huelguistas tendrán la obligación de mantener y el patrono de aceptar, las comisiones indispensables que el patrono juzgue competentes para que se encarguen de aquellas labores cuya suspensión repentina pueda perjudicar gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad del establecimiento respectivo.

## LEY REGLAMENTARIA DEL TRABAJO DEL ESTADO DE DURANGO

De 14 de octubre de 1922.

### De las huelgas y paros.

Art. 78.- En defensa de sus respectivos intereses, esta ley reconoce a los trabajadores el derecho de HUELGAS y a los patronos el derecho de PAROS, o sea la suspensión temporal del trabajo.

Art. 79.- Será lícita una huelga siempre que sea pacífica y tenga por objeto el equilibrio de los beneficios del trabajador, en relación con los del capital, cuando se altere favorablemente en el mercado el valor de los productos industriales contratados a precio ínfimo, y cuyas tarifas de pago el contrato exprese y, el patrono se negare a cumplir esta obligación. También será lícita cuando no se paguen puntualmente los salarios del trabajador, o el patrono le exija más tiempo que el de la jornada legal, sin el aumento que esta ley señala para la jornada extraordinaria en su artículo 38.

Art. 173.- La huelga es la acción colectiva de los trabajadores, suspendiendo temporalmente sus labores convenidas. La huelga lícita no da por terminado el contrato de trabajo.

Art. 174.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de trabajadores y patronos.

Art. 175.- Para declarar la huelga, deben llenarse los siguientes requisitos:

- I.- Que antes de declararla, los trabajadores formulen y funden su petición en escritos dirigidos al patrono por conducto de la Junta de Conciliación del lugar y a esta misma;
- II.- Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días hábiles, después de haberla recibido;
- III.- Que al mismo tiempo de declarar la huelga se comunique al patrono, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, manifestando el motivo de la huelga.

Art. 176.- los trabajadores de los servicios públicos no podrán declarar la huelga, si no han dado aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 177.- Para los efectos de esta ley se entienden por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de luz y fuerza eléctrica, los de aprovisionamiento de agua y los sanitarios.

Art. 178.- Mientras dura la huelga los contratos de trabajo continuarán en vigor en cuanto no resuelva lo contrario la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los patronos no podrán sustituir a los trabajadores declarados en huelga.

Art. 179.- La huelga únicamente se podrá declarar cuando la acuerden más de la mitad de los trabajadores, que dependan de un patrono. En ningún caso, una vez declarada la huelga, podrán seguir trabajando los restantes.

Art. 180.- Las huelgas son ilícitas:

- I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia contra las personas o contra las propiedades;
- II.- Las declaradas en contra de los fallos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- III.- Cuando los huelguistas sean personas pertenecientes o asimilados a las fuerzas del Estado.
- IV.- Cuando los huelguistas sean empleados públicos;
- V.- Cuando los huelguistas no cumplan con los requisitos previos que esta ley establece para la declaración de la huelga;
- VI.- En los demás casos que esta ley establece.

Art. 181.- Se presumirá que una huelga es lícita mientras no declare lo contrario la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 182.- Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declare que una huelga es ilícita, los patronos tendrán la obligación de pagar sus salarios a los huelguistas por todo el tiempo de la duración de la huelga y de cumplir los contratos de trabajo y el fallo de la Junta. Si se negare a ello, los huelguistas podrán pedir la indemnización correspondiente a tres meses de salario o el cumplimiento del contrato de trabajo y del laudo.

Art. 183.- En caso de que los trabajadores optaren por la indemnización de tres meses, ésta será pagada por semanas adelantadas. El importe de los salarios devengados durante el tiempo de la huelga, será pagado inmediatamente después de que la Junta haya fallado. Los trabajadores podrán demandar el pago de estas cantidades y el aseguramiento que por ellas se trabaje, tendrá preferencias sobre cualquier otro, cuando sea posterior.

Art. 184.- Cuando una huelga sea declarada ilícita por la Junta de Conciliación y Arbitraje, quedará el patrono en libertad para dar por terminado el contrato de trabajo desde la fecha en que se inicie la huelga.

Art. 185.- Cuando los trabajadores se hayan declarado en huelga por simpatía o por solidaridad para apoyar otra huelga que hubiere sido declarada ilícita, los huelguistas por simpatía o solidaridad, no tendrán derecho a percibir salarios o indemnizaciones correspondientes a la duración de su huelga.

**LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO**  
de 3 de agosto de 1923

**De las huelgas; paros.**

Art. 122.- Se reconocen como un derecho de trabajadores y patronos las huelgas y los paros.

Art. 123.- Las huelgas son lícitas cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Art. 124.- Las huelgas serán lícitas:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades.

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

Art. 125.- En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 126.- En los casos de huelga inminente, los trabajadores, por sí o por medio de su representante, llenarán los siguientes requisitos:

I.- Ocurrirán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la intervención de ésta, para procurar una solución conciliadora.

II.- Si no se logra la conciliación los obreros darán aviso a los patronos y a la propia Junta, con diez días de anticipación de la fecha en que abandonarán el trabajo.

Art. 127.- Anunciada una huelga, los patronos están obligados:

I.- A no suspender el trabajo mientras se promueve ante la Junta de Conciliación;

II.- A no despedir durante ese tiempo a ninguno de sus trabajadores.

Art. 128.- Los trabajadores no podrán suspender sus labores mientras no se cumpla el plazo señalado para verificar la huelga.

Art. 129.- Los patronos, mientras no dicten sus resoluciones arbitrales las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podrán para frustrar los efectos de una huelga, aceptar a otros trabajadores en sustitución de los huelguistas.

Art. 130.- Si después de tres días de dictado el fallo, en los casos de huelga, los trabajadores se rehúsan a reanudar sus labores, los patronos podrán sustituirlos, sin que tengan obligación alguna de indemnizar los perjuicios que pudieran alegar aquellos.

Art. 131.- Cuando los trabajadores no acataren el precepto contenido en el artículo 126 de esta ley, los patronos podrán sustituirlos, sin que contraigan, por este motivo, responsabilidad alguna.

Art. 132.- El patrono que despida a un trabajador por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, siempre que la actitud del trabajador en la huelga y su labor en la misma sean justificadas.

Art. 133.- Los trabajadores huelguistas serán responsables de los delitos o faltas que cometan durante la huelga, en los términos del Código Penal.

**LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHOACAN**  
De 1° de septiembre de 1921.

**De las huelgas y paros.**

Art. 167.- Se entiende por huelga para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de defender sus intereses.

Art. 168.- Las leyes reconocen como un derecho de los trabajadores y patronos, las huelgas y los paros.

Art. 169.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Art. 170.- Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Art. 175.- Los efectos del contrato de trabajo no concluyen durante el tiempo que dure la huelga, sino tan sólo quedan suspendidos; y los efectos y obligaciones que entrañe el propio contrato no se extinguen en manera alguna.

Art. 176.- El derecho de huelga lícita que asiente a los trabajadores los libera de toda responsabilidad civil, con motivo de la suspensión del trabajo.

Art. 177.- En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 178.- Las huelgas terminan:

I.- Cuando los trabajadores logren tener un arreglo satisfactorio a sus demandas, mediante pláticas y gestiones privadas, con los patronos.

II.- Por conciliación ante la Junta correspondientes de Conciliación y Arbitraje.

III.- Por laudo o arbitraje pronunciado por las mismas Juntas.

Art. 179.- Los laudos que pronuncien las Juntas de que se habla, producirán sobre el contrato de los huelguistas y patronos, los efectos siguientes:

I.- Si aquéllos son favorables a los patronos, quedará terminado el contrato de trabajo, sin obligación de ninguna especie para éstos;

II.- Si fueren favorables a los trabajadores huelguistas, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que determinen las Juntas.

III.- En el caso de la fracción que antecede, si los patronos no quedan conformes en reanudar el contrato con las modificaciones correspondientes, podrá darse por terminado dicho contrato, pero aquellos tienen obligación de indemnizar en el acto a los trabajadores huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de su salario.

IV.- Si los laudos no son totalmente favorables ni a los patronos ni a los trabajadores huelguistas, el contrato de trabajo continuará en los términos fijados por las Juntas, con las modificaciones que se le hicieran.

V.- En el caso de la fracción anterior, si los huelguistas no quieren someterse a los laudos pronunciados, se dará por terminado el contrato de trabajo; pero los patronos no quedarán obligados a pagar a aquéllos la indemnización a que se refiere la fracción III.

Art. 180.- Mientras no terminen las huelgas por alguno de los medios que fija el artículo 178, los patronos no podrán celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación del trabajo motivo de las huelgas.

Art. 181.- Aunque haya motivos poderosos para declarar la huelga, los obreros no pueden legítimamente arrastrar a su compañero, sino sólo por medios de persuasión.

Art. 182.- Durante la huelga, cualesquiera que sean sus motivos determinantes, los obreros están obligados a respetar personas y propiedades.

#### LEY DEL ESTADO DE NAYARIT. De 25 de octubre de 1918.

##### De las huelgas

Art. 154.- Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Art. 155 La huelga puede tener por objeto:

- I.- Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.
- II.- Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.
- III.- Apoyar a otra huelga lícita.

Art. 156.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dura, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanan.

Art. 157.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas; sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 158.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrir en responsabilidad civil a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 159.- Para que la huelga sea lícita se necesita:

- I.- Que sea pacífica, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas,
- II.- Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.
- III.- Que antes de declarar la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.
- IV.- Que el patrono responda negativamente la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días, después de haberla recibido.
- V.- Que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo, su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 160.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 161.- La huelga termina:

- I.- En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores
- II.- Por conciliación ante la Junta Municipal respectiva.
- III.- En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art.- 162.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

- I.- Si el laudo de la Junta es favorable al patrón, quedará terminado el contrato de trabajo y sin obligación ninguna para éste.
- II.- Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta.
- III.- En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.
- IV.- Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fija.
- V.- En el caso de la fracción anterior podrá darse por terminado el contrato sin obligación ninguna, para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 163.- Mientras la huelga no termine, por alguno de los medios que señale esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación de los trabajos en suspenso.

## Huelgas

Art.- 204.- Luego que el Presidente Municipal reciba el aviso a que se refiere la fracción V del artículo 159, y siempre que la huelga de que se trate afecte sólo los intereses del respectivo municipio, procederá a integrar e instalar la Junta de Conciliación, de la

manera que fija esta ley. Si la huelga afecta a dos o más municipios, el Presidente Municipal se limitará a transmitir el aviso a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 205.- Tanto las Juntas Municipales como las Central, en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga, en la forma que indica esta ley para todos los conflictos, por vía de conciliación primeramente y de arbitraje cuando éste deba tener lugar..

### **LEY CONSTITUCIONAL QUE ESTABLECEN LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LAS JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACION EN EL ESTADO DE NUEVO LEON.**

**De 24 de enero de 1924**

#### **De las huelgas; los paros**

Art. 34.- Al decretarse una huelga o al registrarse un paro, el contrato de trabajo queda suspendido, no cancelado ni rescindido.

Art. 35.- En el estado de contrato de trabajo que fija el artículo anterior, ni el patrono tiene derecho de emplear en el servicio de la industria afectada un trabajador o trabajadores de nuevo ingreso, ni el trabajador en huelga o afectado por el paro puede reingresar al servicio, hasta en tanto no se solucione el conflicto.

Art. 36.- Si los conflictos de esta índole se registraran en algunas municipalidades, y que sólo afecten a la misma, el Presidente Municipal inmediatamente procederá a instalar la Junta Municipal de Conciliación en la forma en que fija esta ley. En caso de que los movimientos afecten en dos o más municipios, el Presidente Municipal respectivo se limitará a transmitir el aviso a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 37.- Tanto las Juntas Municipales como la Central, en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga o el paro, en la forma que indica esta ley, primeramente por la vía conciliatoria y después por medio del arbitraje.

### **LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE OAXACA de 21 de marzo de 1926**

#### **De las huelgas**

Art. 228.- Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patronos.

Art. 229.- Para que se declare una huelga deberán concurrir las circunstancias siguientes:

I.- Antes de declararla, los trabajadores formularán y fundarán su petición en un escrito que dirigirán al patrono, y otro a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

II.- El patrono deberá manifestar si consiente en la petición o si la rechaza

III.- Al tiempo de declarar la huelga se comunicará esta determinación al patrono y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dando a conocer el motivo de aquélla.

Art. 230.- Los trabajadores de los servicios públicos no declararán la huelga, sino diez días después de comunicada la determinación correspondiente al patrono y a la Junta central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 231.- Se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, de luz y fuerza eléctricas, de aprovechamiento de aguas, de panteones y los sanitarios.

Art. 232.- Los patronos no podrán sustituir a los trabajadores declarados en huelga y los contratos de éstos continuarán en vigor, mientras no resuelva en contrario la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 233.- La huelga únicamente se declarará cuando lo acuerde más de la mitad de los trabajadores y, en todo caso, una vez hecha esa declaración, no podrán seguir trabajando los restantes.

Art. 234.- Las huelgas son lícitas:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejerciten actos de violencia contra las personas o contra la propiedad.

II.- Cuando los huelguistas no acaten los laudos de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III.- Cuando los huelguistas sean empleados públicos

IV.- Cuando los huelguistas no cumplan con los requisitos que esta ley establece para la declaración de la huelga.

V.- Cuando los huelguistas apoyen otra huelga que no guarde solidaridad económica inmediata con la industria de aquéllos.

VI.- En los demás casos que la ley establece.

Art. 235.- Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declare que una huelga es ilícita, los patronos tendrán la obligación de pagar salarios a los huelguistas por todo el tiempo que la huelga dure; cumplirán los contratos de trabajo y del fallo de la Junta.

Art. 236.- En caso de que los trabajadores optaren por la indemnización de tres meses, ésta será pagada por semanas adelantadas.

El importe de los salarios por el tiempo de la huelga será pagado inmediatamente después de que la Junta haya fallado.

Los trabajadores podrán demandar el pago de estas cantidades y el aseguramiento que por ellos se trabé tendrá preferencia sobre cualquier otro, aún cuando éste sea posterior.

Art. 237.- Cuando una huelga sea declarada ilícita por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, ésta dará un plazo de tres días, contados desde el día siguiente al de la notificación, para que los trabajadores vuelvan a sus labores.

Los que no obedezcan serán sustituidos y se darán por terminados los contratos de trabajo respecto de ellos.

Art. 238.- Cuando los trabajadores se hayan declarado en huelga para apoyar otra que hubiese sido declarada ilícita, quedarán en las mismas condiciones que los trabajadores de la huelga principal.

Art. 239.- La huelga termina:

I.- En virtud de arreglo firmado entre el patrono y los trabajadores.

II.- Por conciliación ante la Junta Municipal respectiva.

III.- En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

## CODIGO DEL TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA. de 14 de noviembre de 1921

### De las huelgas y paros.

Art. 178.- Se entiende por huelga, para los efectos de este Código, el acto concertado colectivamente, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

Art. 179.- La huelga puede tener por objeto:

I.- Obligar al patrono o patronos a cumplir con las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

II.- Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando por las circunstancias económicas se considere notoriamente injusto o perjudicial a sus intereses.

III.- Exigir la estricta observancia de las disposiciones de este Código y el fiel cumplimiento de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

IV.- Apoyar otra huelga lícita.

Art. 180.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato que se hubiese celebrado con anterioridad sin extinguir las obligaciones y derechos que de él emanan, salvo los casos en que la huelga tenga por objeto precisamente acatarlo.

Art. 181.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.



Art. 182.- Los trabajadores no incurrirán en responsabilidad civil de ninguna naturaleza, a causa de una huelga lícita.

Art. 183.- Para que la huelga sea lícita, es necesario que concurren los requisitos siguientes:

I.- Que tenga por objeto cualquiera de los que concede el artículo 179 y que se observen las prescripciones del artículo 181 de este Código.

II.- Que antes de declarar la huelga, los trabajadores formulen un escrito fundando el objeto de la misma.

III.- Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento de la Sección del Trabajo y Previsión Social o de los Presidentes Municipales en su caso, la petición y respuesta que se les dé por el patrono, o bien en hecho de no haber sido contestada.

Art. 184.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación a la Sección del Trabajo y Previsión Social o de los Presidentes Municipales o de Juntas Auxiliares, entendiéndose que los servicios públicos a que se refiere éste artículo son los siguientes:

- I.- Servicios de Comunicación.
- II.- Establecimientos hospitalarios.
- III.- Servicios de agua, de luz o de fuerza motriz.
- IV.- Servicio de inhumación.
- V.- Servicio de higiene pública

Art. 185.- La huelga termina:

- I.- En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores
- II.- Por convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- III.- En virtud del laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje

Art. 186.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que indica el artículo anterior, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores en suspenso; y, de hacerlo, pagará a los huelguistas tres meses de sueldo, además de la responsabilidad civil que le resulte.

## **LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE QUERETARO de 18 de diciembre de 1922**

### **Huelgas y Paros**

Art. 167.- Que plenamente reconocido por esta ley el derecho que tienen trabajadores y patronos para declarar huelgas y paros.

Art. 168.- Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de hacer la defensa de sus intereses.

Art. 170.- Las huelgas se considerarán como lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Art. 171.- Las huelgas se considerarán como ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o propiedades; también cuando por sistema se abuse de la fuerza del sindicato para hacer peticiones injustificadas que no se vea con claridad que benefician a las mayorías. En caso de guerra extranjera, la huelga será considerada como ilícita cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Art. 175.- Los efectos del contrato de trabajo no terminan por motivo de una huelga o paro temporal, sino tan solo quedan en suspenso, conservando su vigor, y no extinguiéndose los derechos y obligaciones que el mismo encierra.

Art. 176.- El derecho concedido a los trabajadores, de huelga lícita, los libra de toda responsabilidad civil por motivo de la suspensión de los trabajos.

Art. 177.- En caso de huelga, es obligación de los trabajadores en general, dar aviso de ella con diez días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión del trabajo, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y procurar activamente en esos diez días arreglar sus diferencias con los patronos.

Art. 178.- Las huelgas terminan:

- I.- Cuando los trabajadores, por arreglos personales con los patronos, logren un arreglo conciliatorio.
- II.- Por conciliación ante las Juntas respectivas
- III.- Por laudo o arbitraje pronunciado por las mismas Juntas.

Art. 179.- Los laudos que pronuncien las Juntas de que se habla, producirán sobre el contrato de los huelguistas y patronos los efectos siguientes:

- I.- Si aquellos son favorables a los patronos, quedará terminado el contrato de trabajo, sin obligación de ninguna especie para éstos.
- II.- Si fueren favorables a los trabajadores huelguistas continuará el contrato con la modificación o modificaciones que determinen las Juntas de Conciliación respectivas.
- III.- En el caso de la fracción anterior, si los patronos no quedan conformes en reanudar el contrato con las modificaciones correspondientes, podrá darse por terminado el contrato, pero en este caso el patrono indemnizará al trabajador con el salario equivalente a tres meses de sueldo, pagadero en moneda de curso legal y en una sola exhibición.
- IV.- Si los laudos no son totalmente favorables ni a los patronos ni a los trabajadores huelguistas, el contrato de trabajo continuará en los términos fijados por las juntas, con todas las modificaciones que se le hicieren.
- V.- Si los trabajadores huelguistas no quedaren conformes con los laudos pronunciados rehusándose someterse a ellos, se dará por terminado el contrato de trabajo, pero los patronos no quedarán obligados a pagar a aquellos la indemnización de que habla la fracción III de este mismo artículo.

Art. 180.- Entretanto no terminen las huelgas, por alguno de los medios fijados por el artículo 178 de esta ley, los patronos no podrán celebrar contratos con otros trabajadores que sustituyan a los huelguistas, hasta después del laudo pronunciado por la Junta de Conciliación respectiva.

Art. 181.- En caso de huelga y aunque haya motivos poderosos para declararla, los trabajadores no pueden legítimamente arrastrar a sus compañeros a ella, sino por medio de la persuasión y nunca por la fuerza.

Art. 182.- La huelga debe estimarse como el supremo recurso de defensa de los intereses del trabajador, recurriendo a ella en los casos en que la importancia del asunto así requiera y después de haber agotado todo medio de arreglo amistoso.

Art. 183.- Por causas de orden y seguridad pública, no se concede el derecho de huelga a las fuerzas de resguardo del Estado ni a los Cuerpos de Policía.

Art. 184.- La contravención del artículo anterior, dará motivo para que se juzgue a los culpables por los delitos de rebelión, sedición o motín.

Art. 185.- Durante la huelga, los trabajadores están obligados de manera absoluta, a respetar debidamente personas y propiedades, sin alterar en lo más mínimo, el orden y la paz públicos.

**LEY REGLAMENTARIA DE LAS FRACCIONES XIV, XVII, XVIII Y XIX DEL ARTICULO  
123 DE LA LEY FEDERAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI.  
de 22 de abril de 1922**

**De las huelgas y paros.**

Art.12.- Esta ley y las demás relativas reconocen como un derecho de los obreros, declararse en huelga, y como un derecho de los patronos, decretar los paros.

Art.13.- Las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en los casos siguientes:

I.- Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las disposiciones que les impone el contrato individual o colectivo de trabajo.

II.- Para obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando éstos lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses, y cuando ese contrato esté por tiempo indefinido.

III.- Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.

IV.- Cuando tenga por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimiento o trabajos, o las prácticas de sistemas de pagos de jornadas, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionarse a los trabajadores, cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas para los intereses colectivos de los obreros.

Art.14.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dura, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

Art.15.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art.16.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurren en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art.17.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I.- Que sea pacífica, es decir, que inicie, se desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

II.- Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.

III.- Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.

IV.- Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.

V.- Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo, la petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber éste contestado.

ART.18.- En los casos de huelga inminente, los trabajadores, por sí o por medio de sus representantes, llenarán los siguientes requisitos:

I.- Ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la intervención de ésta, para procurar una solución conciliatoria.

II.- Si no se logra la conciliación, los obreros darán aviso a los patronos y a la propia Junta, con diez días de anticipación, de la fecha en que abandonarán el trabajo.

Art.19.- Anunciada una huelga, los patronos están obligados:

I.- A no suspender el trabajo mientras se promueve ante las Juntas de Conciliación.

II.- A no despedir durante ese tiempo a ninguno de sus trabajadores.

Art.20.- Los trabajadores no podrán suspender sus labores mientras no se cumpla el plazo señalado para verificar la huelga..

Art.21.- Los patronos, mientras no dicten sus resoluciones arbitrales la Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podrán para frustrar los efectos de una huelga, aceptar a otros trabajadores, en sustitución de los huelguistas.

Art. 22.- Si después de tres días de dictado un fallo, en los casos de huelga, los trabajadores se rehúsan a reanudar sus labores, los patronos podrán sustituirlos, sin que tenga obligación alguna de indemnizar los perjuicios que pudieran alegar aquellos.

Art. 23.- Cuando, según declaratoria de la Junta de Conciliación, los trabajadores no acataren el precepto contenido en el artículo 18 de esta ley, los patronos podrán sustituirlos, sin que contraigan por este motivo, responsabilidad alguna.

Art. 24.- El patrono que despida al trabajador por haber tomado parte en una huelga lícita, está obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Art. 25.- En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores, presentar sus reclamaciones a los patronos, sino obtiene una resolución satisfactoria, pedirán la intervención del Presidente Municipal y de la Junta de Conciliación, y sólo agotados esos medios sin resultado, deberán dar aviso de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje. En ese caso, la misma Junta podrá autorizar a los patronos a que acepten transitoriamente a otros trabajadores, en sustitución de los huelguistas, por requerirlo así el interés público.

## **LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE SINALOA** De 15 de julio de 1920.

### **De las huelgas y los paros.**

Art.94.- Esta ley y las demás relativas reconocen como un derecho de los obreros declararse en huelga y como un derecho de los patronos decretar los paros.

Art. 95.- Las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en los casos siguientes:

- I.- Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual de trabajo o colectivo.
- II.- Para obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio general de los trabajadores cuando éstos lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.
- III.- Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.
- IV.- Cuando tenga por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimiento o trabajos, o las prácticas de sistemas de pagos, de jornadas, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionarse a los trabajadores, cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas para los intereses colectivos de los obreros.

Art.96.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

Art.97.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art.98.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrir en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art.99.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

- I.- Que sea pacífica, es decir, que inicie, se desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.
- II.- Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.
- III.- Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.
- IV.- Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.
- V.- Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 100.- Los trabajadores antes de declararse en huelga deberán allegarse a los elementos suficientes de subsistencia, para sostenerse sin el producto de su trabajo por el tiempo que dure la huelga.

Art. 101.- Cuando la huelga afecte a un servicio público que sea lícita, se necesita, además de lo estipulado en el artículo anterior, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 102.- la huelga termina:

- I.- En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.
- II.- Por conciliación ante la Junta respectiva.

III.- En virtud de laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 103.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I.- Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación alguna para éste.

II.- Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta.

III.- En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.

IV.- Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

V.- En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato, sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III, cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 104.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que fije esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores, para la prestación de los trabajos en suspenso.

### LEY DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL ESTADO DE SONORA. DE 12 DE ABRIL DE 1919

#### De las huelgas y paros.

Art. 94.- Esta ley y las demás relativas reconocen como un derecho de los obreros declararse en huelga y como un derecho de los patronos decretar los paros.

Art. 95.- Las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en los casos siguientes:

I.- Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual de trabajo o colectivo.

II.- Para obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio general de los trabajadores cuando éstos lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.

III.- Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.

IV.- Cuando tenga por objeto obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimiento o trabajos, o las prácticas de sistemas de pagos, de jornadas, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionarse a los trabajadores, cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas para los intereses colectivos de los obreros.

Art. 96.- La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

Art. 97.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

Art. 98.- En virtud del derecho de huelga lícita, reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrir en responsabilidad civil, a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.

Art. 99.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I.- Que sea pacífica, es decir, que inicie, se desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

II.- Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.

III.- Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.

IV.- Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.

V.- Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 100.- Los trabajadores antes de declararse en huelga deberán allegarse a los elementos suficientes de subsistencia, para sostenerse sin el producto de su trabajo por el tiempo que dure la huelga.

Art. 101.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, se necesita, además de lo estipulado en el artículo anterior, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 102.- la huelga termina:

I.- En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.

II.- Por conciliación ante la Junta respectiva.

III.- En virtud de laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 103.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I.- Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación alguna para éste.

II.- Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta.

III.- En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.

IV.- Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

V.- En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato, sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III, cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 104.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que fije esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores, para la prestación de los trabajos en suspenso.

## LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE TABASCO de 18 de octubre de 1926

### De las huelgas y los paros.

Art. 113.- Las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios público se observará lo dispuesto en la fracción XXVIII del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Art. 114.- Antes de declararse toda huelga, los obreros formularán y fundarán el objeto de la misma, verbalmente o por escrito, ante el patrono; si éste responde negativamente a la petición de los trabajadores, o no la contesta a los tres días de haberla recibido, los obreros pondrán en conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber contestado el mismo, y fijarán

Art. 115.- Cuando se emplee la violencia o la amenaza para impedir las huelgas, se impondrá a los infractores un arresto de quince días, siempre que no se cometan infracciones que constituyan delitos, en cuyo caso se procederá a las leyes penales.

Quando los infractores tengan algún cargo público, además del arresto, pagarán una multa de diez días a quinientos pesos y perderán su empleo. Las penas a que se refiere este artículo serán impuestas por el Gobernador del Estado.

Art. 116.- Cuando los obreros de talleres, fábricas, industrias, negociaciones agrícolas y mineras, se declaren en huelga, no podrán ser sustituidos ni se reanudarán los trabajos hasta que no quede solucionada la huelga.

**LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS**  
**De 12 de junio de 1926.**

**De las huelgas.**

**Art. 192.-** Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes.

**Art. 193.-** Este Código reconoce el derecho de los obreros para declararse en huelga, así como el de los patronos para decretar paros.

**Art. 194.-** Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores.

**Art. 195.-** la huelga puede tener por objeto:

I.- Obligar al patrono a cumplir con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

II.- Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.

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

IV.- Apoyar una huelga lícita.

**Art. 196.-** La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

**Art. 197.-** La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetan a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

**Art. 198.-** Para que la huelga sea lícita, se necesita:

I.- Que tenga por objeto alguno de los que señala este Código.

II.- Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma en escrito dirigido al patrono y fijando, para un plazo no menor de cinco días, el día y hora en que comenzará la huelga.

III.- Que el patrono o sus representantes respondan negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo de tres días, después de haberla recibido.

IV.- Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento de la autoridad municipal respectiva, o de la Junta Central en su caso, su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber éste contestado.

V.- Que sea pacífica, es decir, que inicie, se desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.

**Art. 200.-** Cuando la huelga afecte a un servicio público para que sea lícita, necesita, además de los requisitos mencionados en el artículo anterior, que los trabajadores den aviso al patrono, a la autoridad municipal respectiva o a la Junta Central en su caso, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. El aviso deberá darse con diez días de anticipación cuando menos.

**Art. 201.-** Las conferencias o pláticas entre patronos y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenden los efectos de los avisos que exigen los artículos anteriores, pero sí obligan a no declarar la suspensión del trabajo en un plazo no menor de veinticuatro horas.

**Art. 202.-** La Junta Central de Conciliación y Arbitraje está obligada a declarar con licitud o ilicitud de las huelgas, apegándose estrictamente a lo que dispone este capítulo. Los Laudos de la misma no podrá ser favorables a los que tomen parte en una huelga ilícita.

**Art. 203.-** Los patronos o terceras personas tienen derecho a pedir a la Junta Central que haga la declaración a que se refiere el artículo anterior, fundándose en pruebas que se presenten.

**Art. 204.-** la huelga termina:

I.- Por arreglos privados entre los patronos y los trabajadores.

- II.- Por conciliación ante la Junta municipal respectiva o ante la Junta Central.
- III.- Por laudo que pronuncie la Junta Central.

**Art. 205.-** El laudo de la Junta Central puede producir los efectos siguientes:

- I.- Si el laudo es favorable al patrono, quedara terminado el contrato de trabajo sin obligación alguna para el patrono.
- II.- Si el laudo es favorable a los trabajadores, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta.
- III.- En el caso de la fracción anterior, y cuando la huelga sea lícita y sus motivos ostensiblemente justificados a juicio de la Junta Central, esta ordenará al patrono pague a los trabajadores los salarios correspondientes a los días de holgaron.
- IV.- Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que fije la Junta.
- V.- En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato, sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se negare a continuar trabajando en los términos que fije el laudo. Si el patrono se negare a continuar el contrato de trabajo en los términos que fije el laudo, estará obligado a pagar a los huelguistas, además de los salarios correspondientes a los días de huelga, una cantidad equivalente a tres meses de salarios, contados a partir del día en que comunique a la Junta Central su negativa.

**Art. 206.-** Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que establece este capítulo, ni el patrono ni sus inmediatos representantes podrán celebrar nuevos contratos con los trabajadores o con cualquiera otra clase de obreros, individual o colectivamente, para la prestación de los trabajos en suspenso.

**Art. 207.-** Los trabajadores huelguistas por medio de sus representantes, están obligados a mantener y el patrono o sus representantes obligados a aceptar, el número indispensable de trabajadores competentes, a fin de que sigan ejecutando aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad de los talleres.

**Art. 208.-** Los trabajadores huelguistas no están autorizados para suspender el trabajo en aquellas negociaciones que no estén bajo el control del sindicato al que pertenezcan.

**Art. 209.-** A los empleados públicos les está estrictamente prohibido declararse en huelga.

La infracción de este precepto será castigada con destitución del empleo, sin perjuicio de las demás penas que impongan las leyes respectivas.

## **LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ** **14 de enero de 1918**

### **De las huelgas**

**Art. 153.-** Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concreto y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

**Art. 154.-** La huelga puede tener por objeto:

- I.- Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.
- II.- Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.
- III.- Apoyar otra huelga lícita.

**Art. 155.-** La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquélla dure, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen.

**Art. 156.-** La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra la propiedad y las personas, sujetos a sus autores a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar.

**Art. 157.-** En virtud del derecho de huelga lícita reconocido por la ley a los trabajadores, éstos no incurrir en responsabilidad civil a consecuencia de la falta de prestación del trabajo.



Art. 158.- Para que la huelga sea lícita, se necesita:

- I.- Que sea pacífica, es decir, que inicie, se desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas.
- II.- Que tenga por objeto alguno de los que señala esta ley.
- III.- Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.
- IV.- Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste en un plazo que no exceda de ocho días después de haberla recibido.
- V.- Que antes de declarar la huelga los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber éste contestado.

Art. 159.- Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, se necesita, además, que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Art. 160.- la huelga termina:

- I.- En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores.
- II.- Por conciliación ante la Junta Municipal respectiva.
- III.- En virtud de laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Art. 161.- El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

- I.- Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo sin obligación alguna para éste.
- II.- Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decrete.
- III.- En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de salario.
- IV.- Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.
- V.- En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato, sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III, cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Art. 162.- Mientras la huelga no termine por alguno de los medios que fije esta ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores, para la prestación de los trabajos en suspenso.

**LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA EN EL ESTADO DE ZACATECAS.**  
de 1° de junio de 1927

**De las Huelgas; de los paros.**

Art. 148.- Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por el cual un grupo de trabajadores suspende la ejecución del servicio convenido.

Art. 149.- Las huelgas serán lícitas cuando así lo declare la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y tengan por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II.- Obligar al patrono a cumplir las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.
- III.- Obtener la modificación del contrato de trabajo cuando las condiciones o circunstancias del mismo sean injustas o notoriamente perjudiciales para los derechos de los trabajadores.

Art. 150.- Para que la huelga pueda declararse lícita, deberá satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Que antes de declararla, se hayan agotado todos los medios persuasivos para llegar a un arreglo entre el patrono y los obreros o sus representantes.

II.- Que los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, que lo hagan del conocimiento del patrono, de la Junta de Conciliación respectiva y de los Presidentes Municipales, los que deberán interponer sus oficios para la solución de la dificultad.

III.- Que el patrono se niegue a tratar las peticiones de los trabajadores o no la conteste dentro del plazo de cinco días.

IV.- Que sea acordada por las organizaciones de obreros afectados y la mayoría de éstos, comunicada por medio de sus comités y comisiones especiales, debidamente autorizados, dándose aviso de su iniciación a la Junta de Conciliación, a los Presidentes Municipales respectivos y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, acompañado de los documentos necesarios para comprobar el requisito arriba citado.

Art. 151.- Las huelgas serán ilícitas:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas cometieran actos violentos contra las personas o las propiedades; pues la huelga deberá limitarse a la suspensión del trabajo. Todo acto de aquella naturaleza sujetará a los autores a las responsabilidades penales y civiles correspondientes.

Art. 152.- La Junta Central de Conciliación y Arbitraje, al día siguiente al recibo de la exposición de motivos que hagan los obreros que pretendan declarar la huelga, la turnarán al patrono afectado para que alegue lo que a sus intereses convenga, dentro de los tres días siguientes al en que se reciba la notificación, resolviendo la Junta dentro de los siguientes diez días de recibido el informe del patrono, sobre la licitud de la huelga.

Art. 153.- La huelga terminará por arreglos privados entre el patrono y los obreros, por conciliación o arbitraje.

Art. 154.- Mientras la huelga ilícita no termine legalmente el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores.

Art. 155.- En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta Municipal de Conciliación respectiva y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

### III. 3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para la reforma constitucional de 31 de agosto de 1929, se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo; esto es, para expedir la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución.

Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a las huelgas, se encuentran en los Códigos locales que anteceden y en el proyecto de Código Federal de Trabajo de Don Emilio Portes Gil, Presidente de la República en la época en que se redactó. Este proyecto reprodujo el texto constitucional sobre huelga y **consignó el arbitraje obligatorio o semi-obligatorio**, esto porque se encomendaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje la facultad de decidir en conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes de no someterse al arbitraje, en cuyo caso se daban por terminados los contratos de trabajo y, si la negativa era del patrón, se le condenaba al pago de las indemnizaciones correspondientes.

El proyecto antes mencionado lo combatieron los trabajadores y patronos; además, provocó muchas críticas cuando se discutió en el Congreso de la Unión, por cuyo motivo fue retirado.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto en el año de 1931, en cual fue enviado al Congreso de la Unión por el Presidente de la República, Don Pascual Ortiz Rubio este proyecto, con algunas modificaciones, se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó el 18 de agosto de 1931, bajo la denominación de "Ley Federal del Trabajo".

En relación con las huelgas, en la exposición de motivos, se dice lo siguiente:

"37.- 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 al que apelan respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas.

Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declaró ilícito cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; como consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con auténtico fin.

Las leyes de Nueva Zelanda y Australia, así como las de Noruega (31 de marzo de 1922) y de Italia (3 de abril de 1926), que establecen el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos ambos, el paro y la huelga.

En todo caso, puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente.

38.- En el proyecto se reconoce, de acuerdo con la teoría imperante, que la huelga no rompe, sino que sólo suspende el contrato de trabajo. Una vez resuelto el conflicto, el patrón queda obligado a recibir a sus trabajadores, que no pierden los derechos adquiridos al amparo de sus contratos. A su vez, los trabajadores quedan obligados a proseguir aquellos trabajos que son indispensables para la seguridad de los talleres, o para que sea posible la reanudación de los trabajos al terminar el conflicto.

39.- De conformidad con el principio consignado en el artículo 4º de la Constitución, el estado de huelga sólo existe cuando es declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, y en ese caso es obligatoria para todo el personal.

40.- Las huelgas serán consideradas ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas y las propiedades; y en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

La huelga es entonces un delito colectivo, y las autoridades no sólo deben imponer penas a las personas responsables de actos de violencia que constituyan delito, sino que están obligadas a aplicar una pena colectiva para reprimir el movimiento mismo.

41.- Pero pueden los obreros de una empresa haber cometido un acto que deba conceptuarse como delito colectivo, y ser responsables de una suspensión del trabajo, que por ser contraria a las disposiciones legales o a los términos de los contratos colectivos, merezcan una sanción civil.

La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el armonizar los intereses del patrón y del trabajador, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo.

Si el movimiento no reúne esos requisitos, será una suspensión ilícita del trabajo, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para imponer sanciones civiles, y para obligar a los trabajadores, bajo la pena de dar por terminados los contratos de trabajo, a que reanuden sus labores.

42.- La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia.

En el Título Quinto de la Ley, bajo la denominación "De las Coaliciones, de las Huelgas y Paros", se define la coalición y la huelga, los objetos de ésta, la licitud de la misma, el procedimiento, el procedimiento de calificación y los medios de terminación, en las siguientes disposiciones:

Art. 258.- Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses.

Art. 259.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

Art. 260.- La huelga deberá tener por objeto:

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

II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento de contrato colectivo de trabajo.

III.- Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece, y

IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Art. 261.- La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen del mismo.

Art. 262.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes.

Art. 263.- La huelga es ilícita:

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

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

Art. 264.- Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 920 de esta ley, y

II.- Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

Art. 265.- Antes de declarar la huelga los trabajadores deberán:

I.- Formular sus peticiones por escrito al patrón, en el cual se fije un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se trate de servicios públicos, caso en que el aviso deberá ser dado con diez días de anticipación y se exprese el día y hora en que comenzara la huelga.

II.- Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón, y

III.- Esperar a que el patrón o sus representantes respondan negativamente a la petición de los trabajadores o no la contesten, dentro del término fijado.

Art. 266.- Para los efectos del artículo anterior, se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transporte; los de gas, de luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamientos y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio.

Art. 267.- Las conferencias entre patronos y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el artículo 265.

Art. 268.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declarará terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.

Art. 269.- Si la huelga se declara por un número inferior al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en las fracciones I y III del artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará que no existe el estado de huelga en la negociación de que se trate, y en consecuencia:

I.- Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él:

II.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminaran los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5º constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y

IV.- Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Art. 270.- Los patronos, los trabajadores o terceras personas, tendrán el derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaratorias a que se refieren los artículos 268 y 269, fundándose en las pruebas que al efecto presenten.

Art. 271.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

Art. 272.- Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajo en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los artículos 8º y 274.

Art. 273.- Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquiera otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta ley.

Art. 275.- Los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el patrón y sus representantes obligados a aceptar, el número de

trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

Art. 276.- Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el contrato del sindicato a que pertenezcan.



## IV.- LA REGLAMENTACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA.

### IV.1. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Los derechos fundamentales no son absolutos, tienen sus razonables limitaciones para hacer armónica la vida social; por ejemplo entre los clásicos derechos del hombre consignados en la Constitución se destacan la libertad de trabajo e industria, de escribir etc., pero no en forma absoluta: el ejercicio de la libertad de trabajo e industria se vedan cuando se atacan los derechos de tercero o se ofenden los de la sociedad; la inviolabilidad de la libertad de escribir esta limitada por el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz pública (Arts. 4º y 7º). Estas justas limitaciones a la libertad absoluta originan precisamente, la necesaria reglamentación de los derechos.<sup>21</sup>

El derecho de huelga como garantía constitucional, también está sujeto a reglamentación; es un derecho social de carácter colectivo de los trabajadores, que requiere reglamentación para su mejor ejercicio, máxime si se toma en cuenta su proceso evolutivo; por otra parte el propio artículo 123 en su preámbulo, impuso al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados la obligación de expedir leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases estatuidas en dicho precepto; esto es, conjuntamente con el nacimiento del derecho de huelga se estableció la facultad del legislador ordinario para reglamentarlo.

La huelga es reglamentada primero por las legislaturas de los Estados; pero algunas leyes locales desvirtuaron el derecho de huelga, haciendo prácticamente imposible su ejercicio como instrumento de lucha de los trabajadores. Algunos códigos se sujetaron al espíritu de la norma fundamental, concretándose a pedir requisitos para su ejercicio, sin que el derecho naufragara en manos del legislador ordinario.

Al modificarse el artículo 123 y la fracción X del artículo 73, por reforma constitucional de 31 de agosto de 1929, se le encomendó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución. En consecuencia incumbe al legislador ordinario la reglamentación del derecho de huelga, por supuesto, respetando el ideario y el texto del artículo 123, de donde se deriva tal derecho como instrumento de lucha laboral abierta.

De esta forma las leyes locales en materia de huelga fueron sustituidas por la Ley Federal del Trabajo con el objeto de unificar y uniformar la legislación al respecto; indudablemente que esta coordinación jurídica perfeccionó el sistema legislativo y creó figuras y conceptos nuevos no previstos en la Constitución, pero

---

<sup>21</sup> IBIDEM. P. 257

que ya la doctrina y la jurisprudencia habían considerado, en función de fuentes de derecho, al resolver los conflictos producidos en la vida laboral.

Claramente se comprende la finalidad de la reglamentación al encauzar el ejercicio del derecho por ineludibles causas jurídicas, para evitar exageraciones y, sobre todo, para convertir la huelga en una institución funcional encuadrada dentro de marcos legales, de manera que su desenvolvimiento fuera compatible con el estado de derecho que organizó la ley fundamental.

Al entrar en vigor la Constitución de 1º de mayo de 1917, la misma ordenó en el artículo 11 transitorio que se aplicaran inmediatamente las bases del artículo 123, entre tanto la reglamentación ordinaria expedía la reglamentación correspondiente; lo cual indica que el propósito del Constituyente de Querétaro fue se reglamentara el derecho de huelga; pero como se ha dicho, la reglamentación debe tener por objeto lograr el ejercicio legítimo del derecho de huelga, de acuerdo con el espíritu que inspiró su reconocimiento jurídico en el Código Supremo. Por esto, la Ley Federal del Trabajo estableció los requisitos que se derivan del texto constitucional, haciendo prácticamente posible su ejercicio por caminos legales, sin desvirtuar su naturaleza autodefensiva.

En efecto, al consagrar los derechos sociales, el Constituyente estableció también las bases para que en nuestro país se señalara la diferencia entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo: aquél, por naturaleza, presupone la igualdad de la partes; éste por el contrario, se apoya en el hecho consumado de la desigualdad entre trabajadores y patrones. Asimismo, la necesidad de igualar a los desiguales en el proceso laboral pasó a ser la esencia misma del Derecho Social.

El reconocimiento de las diferencias entre grupos está en la base de nuestras garantías sociales. Se trata, en consecuencia, de favorecer a ciertas clases para reparar el equilibrio social; de dar preferencia al débil y protección al inerme; de tutelar, con la fuerza de la ley y al amparo del derecho, a quienes no tienen la posibilidad de defenderse por sí mismo.

Existía entonces una alianza política entre los trabajadores y los gobiernos surgidos de la Revolución. El sustento de esta alianza es un pacto social que reconoce los derechos fundamentales de los trabajadores como condición para salvaguardar la legitimidad misma del sistema político.

Por ello, el artículo 123 se constituyó en la base de todo ulterior desarrollo del Derecho del Trabajo, no sólo en México sino también a nivel internacional.

La exposición de motivos para reformar el artículo 73 de la Constitución, señalaba que la expedición de una Ley Federal del Trabajo era una necesidad cuya atención resultaba inaplazable. Ciertamente, las relaciones laborales se regulaban exclusivamente con base en el artículo 123, en un conjunto de normas

consuetudinarias y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Se trataba, así, de normas un tanto imprecisas y en ocasiones hasta contradictorias, lo que hacía imposible mantener indefinidamente la carencia de una Ley Reglamentaria de las disposiciones constitucionales.

Ahora bien, el Gobierno de la República no sólo buscaba la seguridad y la confianza de la sociedad para atender la materia laboral. Por su origen revolucionario, el Gobierno de la República debía normar la actividad del capital y del trabajo, inspirado en los principios ideológicos fundamentales de nuestra Revolución Social. La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 revela, por ello, el carácter tutelar que en nuestro país tiene el Derecho Social.

En muchos sentidos la nueva legislación laboral tuvo un carácter renovador no sólo para la materia de la cual se ocupó, sino en general, para el Derecho mismo. En materia contractual determinó las formas de contrato individual y colectivo, definió las condiciones obligatorias, las ilícitas y todas las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato, regulando los efectos de éstos, así como los elementos que podrían modificar, suspender o declarar terminado el contrato de trabajo.

La nueva ley refrendó la libertad sindical, ya establecida por la Constitución, reafirmando que la organización sindical es materia que incumbe exclusivamente a los agremiados, a quienes, de nueva cuenta, se les reconoció el derecho de huelga.

Esta ley estuvo precedida de algunos proyectos; el maestro Mario de la Cueva, nos refiere algunos acontecimientos; El presidente Plutarco Elías Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al año siguiente, por muerte del Presidente electo fue designado Presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Antes de esa fecha, el Gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de su propósito y antes de enviar la iniciativa de Reforma Constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, y le presentó un proyecto de Código Federal de Trabajo. Este documento publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.<sup>22</sup>

## **IV.2. ESTRUCTURA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 EN LAS RELACIONES COLECTIVAS.**

---

<sup>22</sup> REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Tomo IV. Octava Epoca Número 2, Abril-Junio. 1981. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. P. 92

*Coaliciones, Huelgas y Paros.*- El Derecho del Trabajo no desconoce la existencia e importancia del capital, ni niega sus derechos, pues afirma en el artículo 123 de la Constitución Mexicana que el capital no es el igual del hombre, es un simple conjunto de útiles puestos sus servicio; al afirmarlo el Constituyente de Querétaro tenía en mente que la libertad de trabajo no es la facultad de vender la propia persona; es el derecho del hombre a decidir su destino en la vida económica y la garantía de que a nadie se le puede obligar a trabajar sin su pleno consentimiento y sin una justa retribución.<sup>23</sup>

En el artículo 123, la Constitución Mexicana instituye los derechos sociales o derechos de la clase obrera, Este ideal se plasmó por el constituyente ante gran oposición de los juristas de la vieja escuela, quienes conservaban la idea de que una constitución debe contener únicamente las normas para la organización del Estado, más no la reglamentación de los contratos de trabajo, por ser parte del Código Civil, no obstante lo cual las bases del nuevo derecho del trabajo quedaron plasmadas en la Carta Política, sobre todo porque los derechos de la clase obrera contenidos en el artículo 123 tiene como fundamento la naturaleza humana y son el camino para la realización efectiva de los derechos individuales del hombre, que ya estaban contemplados en los primeros artículos de la carta de Querétaro.

Nunca fue intención del legislador de Querétaro el reglamentar en sus últimos detalles las normas de trabajo en la Constitución, en ella sólo quedarían asentadas las bases elementales del Derecho Laboral, serían leyes federales reglamentarias las que se ocuparían de la segunda labor.

Si bien es cierto de que el artículo 123 original dio la facultad de crear leyes reglamentarias de los Estados, los cuales en su gran mayoría procedieron a hacerlo y su producto estaba plagado de fallas, puesto que dichas legislaturas no tomaban en cuenta al expedir leyes ni a la legislación común en vigor ni las necesidades sociales de la región, puesto que estaban inspirados en legislaciones extranjeras alejadas de la realidad mexicana, también lo es que en 1921 el Ejecutivo Federal se vio en la necesidad de promover reformas constitucionales tendientes a declarar de jurisdicción federal la legislación del trabajo.

Producto de lo anterior, fue la expedición por parte del Congreso de la Unión de la Ley del Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de ese mismo año.

Derecho fundamental de los trabajadores, que debe ser ejercido a través de una coalición de los mismos, lo es la huelga, la que siendo un derecho de la mayoría obrera frente al patrón persigue la satisfacción de intereses colectivos y no individuales, mediante la cual los trabajadores tienen la posibilidad de

---

<sup>23</sup> IBIDEM. P. 96

suspender los trabajos, temporal y legalmente, en una empresa hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

Derivado de lo anterior, se redactaron las fracciones XVII y XVIII del proyectado artículo 123, la segunda de las cuales fijó con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga:

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

Fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

El dictamen y proyecto de la comisión de la Asamblea Constituyente, afirmaba:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios del gobierno"<sup>24</sup>

La Constitución de 1917 transformó la huelga, de ilícito penal, de derecho legal. El cambio político fue radical, por cuanto se declaró en forma expresa, en la Carta Magna del país, que las leyes reconocían las huelgas como un derecho de los obreros.

El Estado se apoyó en las masas populares organizadas y legitimó la actuación de ellas, apoyando sus demandas. Entendió que la disidencia de las masas con el gobierno y con otros sectores económicos podía presentar muchas veces un acto de apoyo al fortalecimiento del Estado, en tanto ampliaba las bases del consenso democrático sobre su actuación. Asimiló la necesidad de legitimar y acreditar su sustento político, evitando el camino del autoritarismo.

---

<sup>24</sup> IBIDEM. P. 105

La legislación mexicana cambió el panorama mundial sobre la huelga y cancelo toda la historia jurídica del liberalismo económico. Abrogó la jurisprudencia europea asentada durante siglos sobre la idea de que toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo constituía una conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria.

Es necesario recalcar que la Constitución de 1917, fue la primera en el mundo en consignar en el cuerpo ideológico programático del artículo 123, el derecho de huelga.

Con esta decisión, los constituyentes incorporaron a la Carta Magna un justo reclamo de la historia universal, institucionalizaron en México la lucha de clases al más alto nivel del sistema político, apuntalaron el carácter tutelar y reparador de las desigualdades económicas y sociales que postula el nuevo derecho del trabajo y establecieron un dique efectivo para no entregar el patrimonio y el futuro de la nación a intereses ajenos a las mayorías populares.

En ese orden de ideas, correspondió a la Ley Federal del Trabajo de 1931, desarrollar los términos en que se debía dirimir la contienda, de conformidad y sin contravenir las bases garantizadas en el catálogo ideológico de 1917.

Después de 1917 y de 1931, la mayoría de los tratadistas, sostuvieron que la huelga sólo era una formula jurídica de legítima defensa de la clase obrera, que además estaba plenamente justificada toda vez que con ella se perseguía el objetivo de equilibrar los factores de la producción, sino que constituía la mejor garantía para la creación y explicación del derecho de la justicia social.

Sin embargo, la Ley de 1931 considera ilícitas las huelgas cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas y las propiedades y, en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

"La huelga para ser un pacto no solamente ilícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los intereses del patrón y del trabajador, haber sido declarada la mayoría de los trabajadores de una empresa cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo, señala la Exposición de Motivos."<sup>25</sup>

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva señala: "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 forma de la huelga lícita, concebida como una suspensión del

---

<sup>25</sup> IBIDEM. P. 108

contrato, que no autoriza ni a los patronos ni a los trabajadores a darlo por terminado, realiza en forma jurídica el desideratum de otorgar a los obreros ese poderoso *medio de coacción*",<sup>26</sup>

La palabra huelga ha tenido innumerables conceptos y definiciones; sin embargo, todos aquellos coinciden hasta 1931 en que, esencialmente, es la paralización de las labores.

Al recoger estas ideas la legislación laboral de 1931 en su artículo 259, define a la huelga como: La suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. Los tres elementos de esta definición son, por un lado, la suspensión del trabajo, por otro, que tal suspensión sea temporal y finalmente, que sea realizada por una coalición de trabajadores.

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

La coalición, que según el artículo 258 de la ley de 1931 es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, constituye en esta visión jurídica 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 obrera.

Entre las tres instituciones, la coalición y la asociación sindical están definidas en nuestras normas laborales como un derecho de los trabajadores y de patronos, si bien la inclusión de los segundos en las definiciones es una herencia extralógica de la supuesta igualdad de todos los hombres y de los grupos ante la ley.<sup>27</sup>

En cambio, este temor reverencial hacia el viejo Derecho Civil desapareció en el problema de la huelga, pues si la legislación, la doctrina y la jurisprudencia extranjeras, reconocieron a los patronos el paro (lock-out), 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.<sup>28</sup>

### IV.3. ENFOQUE DOCTRINAL DE LA HUELGA EN LA LEY DE 1931.

---

<sup>26</sup> DE LA CUEVA, MARIO, IBID. p. 594.

<sup>27</sup> IBID. P. 596.

<sup>28</sup> IBIDEM.

#### **IV.3.1.- DEFINICIÓN DE HUELGA.**

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

Ahora vuelve a suprimirse dicho término, lo que desde luego no implica que la suspensión del trabajo pueda ser ilegal, ya que deben cumplirse, previamente a la suspensión del trabajo, los requisitos exigidos por la Ley.<sup>29</sup>

El titular del derecho de huelga no es el sindicato de trabajadores sino la coalición mayoritaria.

Actualmente, se encuentra definida en el artículo 440 que establece:

Art. 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

#### **IV.3.2. CLASES DE HUELGA.**

Tradicionalmente se ha sostenido que las huelgas son de cuatro clases: existente, inexistentes, lícitas y no lícitas.

- a) Son existentes si reúnen los requisitos de forma, el objeto y la mayoría obrera exigidos.
- b) Son inexistentes si falta cualquiera de los requisitos mencionados e ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades y, en caso de guerra, si la intentan contra empresas o servicios que dependan del gobierno.
- c) El concepto de licitud está implícito en las declaraciones de existencia de las huelgas, en virtud de que para que una huelga se pueda considerar lícita basta con que satisfaga los requisitos.
- d) La ley Federal del Trabajo de 1970 introdujo el concepto de justificada o injustificada para sustituir los términos imputable o no imputable al patrón, que se usaron en 1931.

La ley de 1931 y la doctrina después, aceptaron que el arbitraje de la huelga, para darla por terminada, era facultativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones; pero los paros sólo estaban permitidos para los patrones por exceso de producción, previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Pues

---

<sup>29</sup> CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas. Vigésimo Novena Edición. México. 1999. P.317.



bien, si los trabajadores sometían la huelga al arbitraje, la Junta debía resolver el fondo del conflicto y declarar, en su caso, si existió incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley o del Contrato Colectivo o si estaba obligado el patrón a celebrarlo a fijar cual debía ser su contenido.

Si la resolución favorecía las peticiones de los trabajadores, consecuentemente si los motivos de la huelga eran imputables al patrón. esto es, si su negativa no tuvo justificación y si, en cambio, fue la razón que obligó a los trabajadores a acudir a la huelga, la Junta además debía condenar a la empresa al pago de los salarios de los días en que los trabajadores hubiesen suspendido las labores.

El arbitraje obligatorio para los trabajadores no fue admitido en la huelga por parte de la autoridad, porque eso implicaba limitar el derecho de presión.

La Ley de 1931 recogió claramente el pensamiento del constituyente en el sentido de que la huelga era un derecho de presión de los trabajadores que no podía ser coartado mediante actos de autoridad, dentro de los casos de su ejercicio legal y cumpliendo los requisitos de forma, objeto y mayoría obrera.

En el procedimiento de huelga se distinguió entre la primera fase que comprende la prehuelga, el estallamiento y su calificación, donde no se trata de un juicio sino de un procedimiento extraordinario, por lo que no cabe la suspensión en el amparo porque el estallamiento de huelga no es un acto de autoridad, y además el procedimiento es de orden público; y la segunda fase, o sea la imputabilidad, que sólo puede ser promovida por los trabajadores, la que contienen los aspectos de un juicio ordinario.

#### **IV.3.3 OBJETO DE LA HUELGA.**

De acuerdo con nuestra legislación laboral de 1931, en su artículo 260, la huelga debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción para armonizar los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, conforme la redacción del artículo 123 Constitucional.

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, se establece en el artículo 450 el objeto que deberá tener la huelga, distribuido en siete fracciones que establecen:

**Art. 450.-** La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

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

La fracción I del numeral antes transcrito, recoge el principio constitucional establecido en la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo es también causal de huelga, pero dicha petición sólo la pueden exigir los sindicatos de trabajadores por ser los únicos titulares de los contratos colectivos de trabajo.

La petición de celebración de contrato-ley como causal de huelga tendrá que ser estudiada por la doctrina y corresponderá a la Jurisprudencia determinar su procedencia en el supuesto de que estalle una huelga a una empresa que se allanó a dicha petición y que a pesar de haber aceptado la firma de dicho contrato éste no se llevó a cabo porque la mayoría de las empresas se negaron a firmarlo. Es decir, puede darse la hipótesis de que el cumplimiento de tal petición no quede al arbitrio de una sola empresa emplazada por tal motivo.

Corresponderá también a la Jurisprudencia el determinar en qué casos se viola el equilibrio entre los factores de la producción por el incumplimiento de disposiciones relativas a partición de utilidades, ya que puede darse el supuesto de que el incumplimiento de alguna disposición sobre participación no cause el desequilibrio que resulta indispensable para que las huelgas sean consideradas como lícitas.

Al respecto, me permito transcribir a continuación la siguiente Tesis Jurisprudencial:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

HUELGAS. El legislador reconoce como un derecho de los obreros, el declararse en huelga; pero este reconocimiento no es ilimitado, sino circunscrito al propósito de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; a ese efecto, el legislador señala los casos en que supone que este propósito se obtiene, e indica y enumera los motivos lícitos de huelga. por tanto, para juzgar de la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que el legislador enumera; pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros, persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera lícita, podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros. esta distinción entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente marcada por la ley, debe sin embargo suponérsela y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje. a este propósito debe tenerse presente, que aunque un grupo de obreros huelguistas formule peticiones, entre las que haya algunas justificadas y otras sin justificación, no por la circunstancia de que existan peticiones inadmisibles, debe declararse ilícita la huelga, pues lo contrario es lo que procede.

Tomo XXX. United Sugar Co. S. A. Pág. 2161. 10 de Diciembre de 1930.

Considero que en estos caso podrían estimarse como motivo de huelga sólo tres supuestos; cuando el patrón se niegue a formar la comisión, cuando no entregue a los trabajadores la carátula y cuando se niegue a realizar el pago; sin embargo, el Doctor Baltasar Cabazos opina que "en realidad, ni siquiera en estos casos podría hablarse de desequilibrio, ya que la participación de utilidades no forma parte del salario".<sup>30</sup>

Apoyar otra huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores: es otro de los objetivos de la huelga.

---

<sup>30</sup> IBIDEM.

#### **IV.3.4. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.**

El ejercicio del derecho de huelga en la Ley de 1931 suponía la existencia de un conflicto de naturaleza económica o jurídica, pero en ambos casos debe tener un carácter colectivo y existir un desequilibrio de los intereses obreros con los del capital.

Para suspender labores, el artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, señala tres supuestos: primero, que tenga como objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260; segundo, que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva y tercero, que se cumpla con los requisitos señalados en el artículo 265 (que indica el procedimiento de huelga).

El primer requisito es muy importante, puesto que efectivamente, la huelga debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, para armonizar los derechos del trabajo con los del capital, obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del Contrato Colectivo, exigir la revisión de éstos y apoyar una huelga lícita.

En cuanto al segundo requisito, la huelga debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores, entendiéndose por mayoría la mitad más uno.

El tercero, sobre el procedimiento, quedo previsto en el artículo 265, que se refiere a los requisitos mínimos que la Ley pide a los trabajadores antes de declarar la huelga:

- Que las peticiones consten por escrito dirigido al patrón;
- El anuncio del propósito de ir a la huelga;
- La expresión del objeto del movimiento, de acuerdo con los otros casos consignados en el artículo 260;
- El plazo que debe existir entre el momento de la notificación al patrón y la fecha del estallamiento, que deberá ser por lo menos con 6 días de anticipación y 10 cuando se trate de servicios públicos, y
- Que la notificación al patrón se haga por conducto de una autoridad, preferentemente de carácter laboral.

Estos requisitos se justifican en la ley de 1931 por cuanto que constituyen un acto de congruencia con el espíritu de las garantías individuales consignada en los artículos 14 y 16 constitucionales, pues otorgan certeza y seguridad del procedimiento y la oportunidad de estudiar y resolver las peticiones de los

trabajadores por parte del patrón para evitar la suspensión de las labores en su establecimiento.<sup>31</sup>

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

El escrito de peticiones, de conformidad con la nueva ley, deberá presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta lo haga llegar al patrón, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes contestará por escrito la petición de los obreros. (artículos 921 y 922 de la ley del trabajo vigente).

#### **IV.3.5. LA CONCILIACIÓN EN LA HUELGA.**

Originalmente, la legislación laboral de 1931 hablaba de conferencias entre trabajadores y patronos para llegar a un arreglo. El artículo 267 de la Ley de 1931 dice: Las Conferencias entre patronos y trabajadores para llegar aun arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el artículo 265 (o sea, el periodo de prehuelga).

En el Diario Oficial de la Federación de 10 de abril de 1941 se publicó la reforma del artículo 267, que hizo obligatoria la asistencia a las audiencias de conciliación. Así el artículo 267 reformado de la antigua ley, y los artículos 926 y 927 de la actual imponen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación de intentar el avenimiento de las partes, obligando además a éstas a concurrir ante las Juntas, de manera que si no concurren los obreros no corre el término para la suspensión de las labores y, si se trata de patronos, se les puede hacer comparecer por los medios de apremio que establece la ley.<sup>32</sup>

De lo anterior se desprende que en la ley de 1931 ya se atribuía a las Juntas en el periodo de prehuelga una función eminentemente conciliatoria, para propiciar un entendimiento directo entre las partes acerca de las peticiones formuladas para llegar a una solución del conflicto de acuerdo con los legítimos derechos de los trabajadores; habiéndose corroborado la función conciliatoria en las disposiciones actuales en materia de huelga.

La conciliación obligatoria que en nuestro país corresponde a los órganos jurisdiccionales como acto previo al estallido de la huelga, ha sido eficaz porque la intervención de las autoridades del trabajo ha evitado multitud de conflictos. La Junta al intervenir de esta manera, puede hacer proposiciones de justicia y

---

<sup>31</sup> REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. IBID. P. 112

<sup>32</sup> IBIDEM.

equidad a las partes en pugna, con sujeción al procedimiento de conciliación establecido por el artículo 927 de la ley actual. La conciliación aporta la mejor oportunidad de adecuar la justicia al caso concreto por parte de los mismos interesados.

Otra de las características esenciales del procedimiento de huelga, consiste en la celeridad del mismo, se advierte en la ley de 1931, al disponer en el artículo 265 que el término del aviso se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado, sin que sus efectos se suspendieran por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ellas, según disponía el artículo 267.

Por otra parte la protección jurídica al derecho de huelga, estaba consagrada mediante las garantías que estaban obligadas a otorgar las autoridades para hacer respetar ese derecho, y la prohibición del patrón para celebrar contratos de trabajo en tanto la huelga no terminase por alguno de los medios legales establecidos, conforme a lo dispuesto en los artículos 262 y 264 respectivamente.

Cabe hacer notar que la celeridad en el proceso ha sido acentuada notoriamente con las disposiciones actuales, al establecer que no operan las reglas generales para los términos y que todos los días y horas son hábiles para las actuaciones; al excluir los incidentes salvo el de personalidad, sin que pueda promoverse cuestión alguna de competencia, aunque la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, si observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente; al suprimir la recusación y la excusa (artículo 928).

En cuanto a la protección al derecho de huelga, además de mantenerse disposiciones análogas a las de la ley de 1931, hay que mencionar que el artículo 931, que reglamenta el recuento, previene que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; y no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de dicho escrito.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 cumplió en su momento con la función Social y Jurídica que requería, tuvieron que pasar varios años para que fuera abrogada ya que los derechos sociales no son estáticos, sino dinámicos y su evolución producto de la realidad socio-económica.

Las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo en 1941 no restringieron el derecho de huelga, toda vez que únicamente se tipificaron figuras delictivas.

Nuestro actual sistema no hubiera podido avanzar de no haber contado con el fundamental apoyo de nuestra Constitución y de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

## **IV.4. REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA EN LA LEY DE 1970.**

### **IV.4.1.- EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA**

La huelga es un procedimiento para la solución de los conflictos colectivos laborales porque es un instrumento por medio del cual los trabajadores buscan elevar su forma de vida mediante la obtención de mejores condiciones de trabajo, tal como lo establece el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que señala el objetivo principal de la huelga.

El fundamento de este derecho de huelga reconocido por la Constitución a los trabajadores es notoriamente justo en las condiciones presentes, en que la presión social y económica ejercida por los patrones sobre los trabajadores, debe equilibrarse de acuerdo a la justicia con la que la Ley permite ejercer a los trabajadores sobre los capitalistas mediante la huelga, y que es concebida como una suspensión temporal del Contrato de Trabajo, que también no autoriza a patronos ni obreros a darlo por terminado, sino que únicamente pretende en forma jurídica, otorgar a los obreros un medio de presión.

El derecho colectivo del trabajo, es al mismo tiempo, derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales porque es originariamente un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo.

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 ella tiene la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición, así como de emitir un voto aprobatorio o negativo para trabajadores, como personas físicas, quienes lucharon por la supresión del delito de coalición de huelga, y por otra parte, posee la característica de lo colectivo, pues la libertad de la cual ahora nos ocupamos sólo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectiva.

El derecho de huelga es también, un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros a través de su ejercicio, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en lo futuro alcancen esa categoría en una empresa, o en una rama determinada de la industria.

La huelga pertenece a la esencia misma del Derecho del Trabajo porque la historia ha demostrado que es la garantía para la creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de la justicia social y que pertenece a los trabajadores para ejercerla cuando sus derechos laborales no sean respetados por los patronos. Dentro de los cuales encontramos el emplazamiento a huelga por violaciones al ordenamiento colectivo ya existente, o para que les sean

reconocidos derechos establecidos en la Carta Magna, y que por no existir una regulación en la fuente de empleo, el patrón omite reconocer como son cuando no hay Contrato Colectivo.

El derecho de huelga corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores de la Empresa o del establecimiento afectados, y este rubro se apoya en las disposiciones constitucionales y legales transcritas en el Artículo 123 en su Fracción XVII, y que anteriormente en la Ley de 1931 también se colocó en la misma posición de reconocer como un derecho en la Carta Magna el movimiento de huelga de los obreros pertenecientes a una empresa.

La consecuencia inmediata del principio señalado con antelación, consiste en que cada trabajador posee el derecho inviolable de concurrir con su presencia y voto a la determinación de la mayoría requerida, tal como se expuso en párrafos anteriores, para la existencia legal del estado de huelga, partiendo principalmente de la circunstancia de que el estado de huelga afecta los intereses y derechos de todos los hombres que prestan sus servicios en el centro de trabajo, ya que pudieran estar o no de acuerdo en el movimiento inicial y que por causas propias, sociales o económicas no quieran participar directamente en el mismo, teniendo el derecho inalienable de decidir sobre su inclusión y apoyo en el mismo, ya que la suspensión de labores se extiende a todos los trabajadores que forman parte de la fuente de trabajo, y con las consecuencias inmediatas de la suspensión de pago de salario, y con el riesgo de que si al concluir el movimiento y resolverse el fondo del conflicto no se sentencia que los motivos de la huelga fueron imputables al patrón, en tal situación no habrá condena al pago de los salarios de los días que no se trabajaron y por tanto se produce una total pérdida en los ingresos de cada persona por el tiempo en que dura el estado de huelga.

Existe otro criterio sustentado por el maestro Mario de la Cueva, en el cual señala, que la huelga no es un derecho sindical propiamente, sino que pertenece esencialmente a la coalición de trabajadores pertenecientes a una fábrica y la Ley Federal del Trabajo no hace distinción alguna entre los obreros sindicalizados y no sindicalizados para los efectos de la declaración de una huelga, porque dicho movimiento afecta tanto a unos como a otros obreros de la misma y la Ley no solo protege a los obreros sindicalizados sino que en general protege al movimiento al suspenderse las labores.

Sobre este punto podemos comentar, que fundamentalmente la huelga pertenece en su esencia a la clase trabajadora, la cual posee el inalienable derecho de ejercitarlo cuando ven afectados sus intereses laborales, por la disminución del valor de su salario, los aumentos de precios y el costo de la vida, y en la mayoría de las ocasiones, este derecho lo ejerce por conducto y representación de las Asociaciones Colectivas, o los denominados Sindicatos, pero originalmente el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la clase obrera.



#### 4.4.2. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El procedimiento de huelga en la legislación mexicana comprende tres fases:

- a) **La prehuelga**, que consiste en el periodo comprendido desde la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento de huelga hasta el "estallamiento" de la huelga, en que se efectúa la suspensión de las labores (artículos del 920 al 928).<sup>33</sup>

Cabe hacer notar que en el artículo 928 de la Ley Laboral se especifican las reglas del procedimiento, que se caracterizan por la celeridad inherente a la naturaleza de la huelga.

Así, la fracción III de dicho artículo dispone que todos los días y horas serán hábiles, a diferencia del procedimiento ordinario en que no correrán los términos en los días en que se suspendan las labores en las Juntas.

La fracción IV indica que no serán denunciables los miembros de la Junta, para evitar el subterfugio de recusarlos imputándoles supuestos impedimentos, a fin de interrumpir el procedimiento. La misma fracción establece que no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, lo que es lógico para evitar que intervengan quienes no estén facultados legalmente.

La fracción V dispone que no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Y agrega que si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Por consiguiente, es improcedente el incidente de incompetencia, ya que también daría lugar a una interrupción del procedimiento; pero la Junta está facultada para declararse incompetente si advierte que hay elementos para ello, con la modalidad de que sólo podrá hacerlo después de haber notificado el emplazamiento al patrón, a fin de que se encuentre protegido el ejercicio del derecho de huelga.

- b) La segunda fase corresponde al **incidente de calificación de la huelga**, que se tramita una vez efectuada la suspensión de labores. Este incidente tiene por objeto únicamente determinar si se han cumplido los requisitos formales, que atañen al trámite del procedimiento, a saber: que se hayan observado los requisitos establecidos en el artículo 920, concernientes al pliego de peticiones con emplazamiento de huelga que se dirigirá por escrito al patrón; el término del aviso para la suspensión de las labores que deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha

---

<sup>33</sup> CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. Derecho Sindical. Editorial Esfinge, S. A. de C. V. Primera Edición. México, 1994, P.141.

señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. Que no se incurra en las causas de improcedencia del trámite señaladas en el artículo 923, relativas a la falta de legitimación, a saber: cuando el escrito de emplazamiento de huelga "no sea formulado conforme a lo dispuesto en el artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del Contrato-Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación competente".<sup>34</sup>

De dicho precepto se desprende la improcedencia del trámite en los casos en que el patrón está imposibilitado jurídicamente para acceder a las peticiones del sindicato emplazante.

El incidente de calificación de la huelga, está regulado por los artículos 929 y 930, los cuales se refieren a la presentación de la solicitud acompañada de las pruebas pertinentes, que se rendirán en una audiencia; considerándose como prueba toral el recuento de los trabajadores, para determinar la voluntad de la mayoría, y en el caso de que se ofrezca se desahogará conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la Ley Laboral.

- c) La tercera fase es optativa para los trabajadores, sin que puedan utilizarla los patrones afectados por la huelga. Consiste en el **procedimiento de la imputabilidad**, mediante el cual el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, conforme a lo dispuesto en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que se resuelva si la empresa está o no en posibilidad de acceder en todo o en parte a las peticiones de los trabajadores huelguistas. En caso de que se considere la huelga imputable al patrón se dictará laudo condenándole a otorgar las prestaciones reclamadas. Y si la huelga se declara injustificada, la Junta resolverá que el patrón no ha incurrido en la responsabilidad y se requerirá a los trabajadores huelguistas a presentarse a reanudar sus labores, con la pérdida de sus salarios durante el tiempo que duró el conflicto.<sup>35</sup>

Los requisitos y formalidades que requiere la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo un movimiento de Huelga son:

- a).- Emplazamiento:

Debe dirigirse al patrón; contener las peticiones; anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; precisar el objeto de la misma; señalarse día y hora en las que se suspenderán las labores o el término de la prehuelga; presentarse por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o

---

<sup>34</sup> CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. IBID. P. 142

<sup>35</sup> IBIDEM

Autoridades del Trabajo, o Autoridad Política del lugar de ubicación de la empresa (Art. 920, Fracciones I y II).

b).- Aviso de Suspensión:

Debe ser entregado, por lo menos, 6 días antes de la fecha de suspensión y con 10 días en el caso de servicios públicos.

Los servicios públicos para efectos de la huelga son; Comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, aprovechamiento y distribución de aguas en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación, artículos de primera necesidad, afectación de una rama completa del servicio (Art.925).

El termino cuenta desde el día y hora en que el patrón sea notificado (Art.920 Fracción III).

c).- Efectos del emplazamiento cuando es notificado al patrón:

1.- Obliga al Presidente de la Junta o a la autoridad que lo reciba, bajo su más estricta responsabilidad a hacerlo llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su recibo.

2.- Constituye al patrón en depositario de la empresa con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

3.- A partir de la notificación debe suspenderse toda ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrarse bienes del local, en que se encuentre instalados salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

Derechos del trabajador como indemnizaciones, salarios, pensiones, y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

Créditos por falta de pago cuota al IMSS, cobros por aportaciones del patrón al INFONAVIT, créditos fiscales.

Los derechos de los trabajadores serán siempre preferentes.

Las actuaciones de excepción no deben afectar el procedimiento de huelga (artículo 924)

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, y con excepción de las huelgas por solidaridad o apoyo a otra. (artículos 450 Fracción VI y 448).

d).- Obligación del patrón que es emplazado a huelga:

Contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación (artículo 922).

Desde luego para llevar a la práctica el derecho de huelga es necesario que se cumplan los requisitos que establece la Ley Laboral, y que puede ocurrir que al no cumplir tales suceda que no se le dé trámite, como los que señalamos a continuación:

1.- Cuando no se reúnan los requisitos formales (incisos a) y b) de formalidades).

2.- Cuando sea presentado por un sindicato, que no es el titular del Contrato Colectivo o administrador del Contrato Ley.

3.- Cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento debe cerciorarse y ordenar la certificación correspondiente y notificar por escrito la resolución al promovente (artículo 923).

Una vez cubiertos los requisitos, la autoridad de Conciliación y Arbitraje cita a una audiencia de avenencia en donde procura una solución sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Esta audiencia sólo podrá definirse a petición de los trabajadores y por una sola vez (Art. 926), y si no existe arreglo sigue adelante el trámite legal.

El procedimiento se ajusta a las siguientes reglas:

- Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente, si la declara infundada, se continúa la audiencia.
- Se deben observar las normas relativas al procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje del procedimiento ordinario.
- Comparecencia personal de las partes, sin abogados asesores o apoderados; exhortación al arreglo (Art. 876)
- Si los trabajadores no concurren a la audiencia, no corre el término para la suspensión de labores.

- El presidente de la Junta puede emplear los medios de apremio para obligar al patrón, no suspende los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato, a la empresa.
- La celebración de la audiencia o la no concurrencia a ella, por el patrón, no suspende los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato, a la empresa.

En el procedimiento de Huelga, existen ciertas reglas que no son aplicables para el procedimiento en común, como las notificaciones, estas surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas; todos los días y horas son hábiles, y la autoridad debe tener guardias permanentes para tal efecto.

No se admiten más incidentes que el de falta de personalidad que puede promoverse en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores dentro de las 48 horas siguientes a que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón.

En este procedimiento no son denunciables los miembros de la Junta, y no puede promoverse cuestión alguna de competencias; si la Junta observa que no es de su competencia, una vez hecho el emplazamiento debe declararlo; los trabajadores, en un término de 24 horas debe designar la Junta competente; las actuaciones conservan su validez, pero el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón.

El presidente de la Junta, debe intervenir personalmente en resoluciones de:

- Falta de personalidad.
- Incompetencia.
- Casos de excepción en el trámite de emplazamiento (Art. 923).
- Trabajos de emergencia (Art. 923)
- Terminación de la huelga (Art. 469)
- Inexistencia o ilicitud de huelga (Art. 929).

Es importante señalar que una vez estallado el conflicto, existen ciertas labores que se denominan de emergencia y que los huelguistas deben continuar prestando como son:

Buques, aeronaves, trenes, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos; continuar atendiendo a los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Antes de la suspensión de labores, la junta con audiencia de las partes fijara el número indispensable de trabajadores que deberán continuar prestando los trabajos y cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos, la junta puede en todo caso ordenar la práctica de diligencias (Art.935).

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, y la junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan presentarse dichos servicios (Art. 936).

Estos en términos generales son los pasos necesarios que establece la Ley Federal del Trabajo a aquellos obreros que vean afectados sus intereses mediante un desequilibrio en los factores de la producción, siendo importante recordar que el derecho de huelga es un derecho de la clase obrera o coalición, pero que es importante la intervención y representación sindical o asociación obrera que representa a la mayoría en la fuente de trabajo, para que se lleve a la practica, y en caso contrario la autoridad laboral puede dar no entrada a dicho emplazamiento.

#### **IV.4.3.- HUELGA LICITA.**

Esa aquella que, como lo define la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

#### **IV.4.4.- HUELGA ILÍCITA.**

Es aquella en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o contra las propiedades o bien, cuando en caso de guerra, cuando se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurran los huelguistas.

A partir del momento en que el movimiento se hubiera calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, debiéndose permitir, por él contrario, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en huelga.

El texto constitucional en Artículo 123 se refiere en tres ocasiones a la licitud e ilicitud, en dos de ellas a propósito de la huelga y la tercera en relación con el paro empresarial:

a).- La Fracción XIII determina, en un primer párrafo que detenta un carácter positivo, las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Y en un párrafo posterior, esta vez con redacción negativa, se lee que las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicio que dependan del gobierno.

b).- La Fracción XIX completa las referencias, al decir que los paros (empresariales) serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios costeables, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si analizamos las hipótesis constitucionales a la luz de la doctrina general, se alcanza una clasificación dual:

a).- La primera especie plantea el problema de la licitud o ilicitud del objeto, en lo que podría llamarse la coincidencia con el Artículo 1827 del Código Civil de 1928, y comprende tanto a la huelga como al paro: para ser lícito el objeto de la huelga y consecuentemente el movimiento huelguista debe proponerse como objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción. A fin de evitar interpretaciones imprecisas, conviene aclarar desde ahora que el concepto, armonía de los derechos del trabajo y del capital es de tal manera amplio, que no existe peligro de limitaciones al ejercicio del derecho obrero.

En cambio, el objeto del paro empresarial, para que pueda hablarse la licitud, está fijado en forma extraordinariamente limitada, por lo que toda interpretación que se aparte de los términos precisos de la norma constitucional deberá ser descartada.

b).- Las hipótesis del párrafo segundo de la Fracción XVIII exigen una consideración particular, que no ha de entenderse como un apartamiento de las ideas generales, sino a la inversa, como una aplicación correcta: la primera ilicitud de la huelga es consecuencia de que la mayoría de los huelguistas ejerza actos violentos roza los límites del derecho penal que es un ilícito más fuerte que el puramente civil, en tanto la segunda es una defensa de la independencia de la nación, pues en ella se decreta la ilicitud de la huelga en caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

En la Ley de 1931 y que fue la primera Legislación Federal fue pionera en la historia de nuestro derecho del trabajo, se restringió el problema de la licitud o

ilicitud de la huelga a la hipótesis segunda de la Fracción XVIII del Artículo 123, esto es, a la huelga en la que se producen actos de violencia o en los casos de guerra. Comprendieron tal vez los legisladores que la falta de un objetivo o finalidad, elemento esencial para la existencia del estado legal de huelga, produciría la inexistencia de una acción de huelga, mas no un caso de ilicitud. Así se explica que el Artículo 263 de la Ley reprodujera, como caso único de ilicitud, la norma contenida en el varias veces citado párrafo segundo de la Fracción XVIII.

La restricción del concepto de ilicitud sirvió para dar mayor flexibilidad al párrafo primero de la Fracción XVIII, un gran campo abierto a la interpretación de la jurisprudencia y de la doctrina.

Algunas otras disposiciones de la Ley se referían al problema en formas diversas:

a).- El Artículo 270 consignaba el derecho de los trabajadores (debe suponerse los no huelguistas), los patronos o terceras personas, de pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, aportando las pruebas que estimaran conveniente, que declarara la ilicitud de la huelga.

b).- El Artículo 268 establecía que si la Junta decretaba la ilicitud, declararía también la terminación de los contratos de trabajo, lo que producía automáticamente la facultad de empresario de utilizar nuevos trabajadores.

c).- El Artículo 272 perpetuaba que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades correspondientes debían proteger a los trabajadores huelguistas mientras no se declarase la ilicitud del movimiento.

En cambio en la Ley de 1970, el problema quedó reducido, definitivamente, a los aspectos del párrafo segundo, actos de violencia y casos de guerra, quedaron por lo tanto suprimidos; el Artículo 268 que se refería a una posible declaratoria de ilicitud de la huelga por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de la misma manera, tampoco aparece en la Ley nueva el Artículo 270, que otorgaba a los trabajadores, patronos y terceras personas, la facultad de solicitar de las Juntas la declaratoria;

Del viejo Artículo 272 se retiró la mención de que la protección al derecho de huelga se haría efectiva en tanto no se declarase su ilicitud, finalmente, en la fracción IV del Artículo 260, huelga por solidaridad, retiró la comisión la frase que hablaba de que la huelga no hubiese sido declarada ilícita.

Las decisiones adoptadas llevaron a una limitación definitiva, casi una nulificación del concepto de ilicitud, resultado, y creemos indispensable precisar aquí la idea, del propósito de excluir de la legislación laboral las posibles sanciones por actos ilícitos y remitirlas al Código Penal: la ley del trabajo tiene como misión, regular las relaciones obrero- empresariales, a fin de introducir en ellas el máximo posible de justicia social, pero no debe exigir la aplicación de sanciones penales.



Desprendido de las consideraciones antecedentes, el Artículo 445 precisó los casos de ilicitud:

A mayor abundamiento, me permito transcribir la siguiente Tesis Jurisprudencial:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXXIX

Página: 2580

#### **HUELGA, EXISTENCIA, LICITUD Y JUSTIFICACION DE LA.**

Para la existencia de una huelga se requiere la satisfacción de los requisitos formales que determinan los artículos 260, 264 y 265 de la Ley Federal del Trabajo, y para su licitud, que tenga los fines que precisa el primero de los citados preceptos y, en cambio, para su justificación, se requiere examinar si le es o no imputable a un patrón, mediante las pruebas que se aporten en el procedimiento arbitral, cuando los interesados se acojan a él, y en el que tendrá que resolverse si fue, o no, debida la actitud del patrón, al negarse a acceder a las peticiones de sus trabajadores, o, lo que es lo mismo, si su negociación estaba capacitada económicamente para poder satisfacer sus pretensiones económicas, o, por el contrario, hallarse imposibilitado a acceder a esas pretensiones, pues precisamente lo que se busca a través de las resoluciones relativas, es la armonía que debe prevalecer entre el capital y el trabajo, buscando siempre el equilibrio entre ellos, a fin de que aquél no sea aumentado en forma desproporcionada, con mengua de éste, sino que exista entre ambos una completa situación de equidad.

Amparo en revisión en materia de trabajo 831/46. Sindicato Unificado de Obreros y Obreras de "La Fortaleza". 4 de septiembre de 1946. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

La huelga es ilícita cuando:

- I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.
- II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

#### **IV.4.5.- HUELGA EXISTENTE.**

De acuerdo a lo que señala el Artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, huelga existente: es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450.

Los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, que declare la inexistencia de la huelga.

#### **IV.4.6. LA HUELGA INEXISTENTE:**

La huelga es legalmente inexistente si:

1.- Si la suspensión del trabajo se realiza por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. (Art. 451)

2.- Si no tiene por objeto uno de los expresamente definidos por la Ley. (Art. 450)

3.- Si no se cumplen los requisitos formales; forma escrita, término, aviso, etc. (Art. 920)

#### **No puede declararse la inexistencia por causas distintas.**

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. (Art. 929, 459)

El procedimiento para solicitar la inexistencia de una huelga, se inicia con la presentación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje:

1.- La solicitud se presenta por escrito, con copias para las partes; en la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.

2.- No pueden posteriormente aducirse causas distintas.

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

4.- Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia de la solicitud a comprobar su interés cuando sea solicitud de terceros.

5.- Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia; sólo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

6.- La Junta debe resolver dentro de las 24 horas siguientes.

Para la resolución se cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones; la resolución se dicta con los que concurren y, en caso de empate, se suma al voto del presidente el voto del ausente. (Art. 930)

**Si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores:**

1.- La Junta señala el día y hora en que se deba efectuar.

2.- Se tomarán en cuenta, únicamente, los votos de los trabajadores que concurren al recuento.

3.- Serán considerados trabajadores los que hayan sido despedidos del trabajo después de la presentación del emplazamiento.

4.- Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia; la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. (Art. 931).

**Si la Junta declara la inexistencia:**

1.- Fija a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos que, de no acatar la resolución y si no regresan, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

2.- Declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores, quedará en libertad para contratar otros trabajadores.

3.- Dicta las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (Art. 932)

Sólo los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga o someterse a la decisión de la Junta.

La huelga es justificada cuando los motivos que le dieron origen son imputables al patrón.

Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta, se seguirá según el caso:

Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta, se seguirá según el caso:

1.- El procedimiento ordinario.

## 2.- El procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condena a éste a:

1.- La satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y

2.- Al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga; en ningún caso en las huelgas por solidaridad. (Art. 446, 937)

En suma, podemos estar seguros que la huelga es una medida a la que se debe recurrir o se debe enfrentar cuando ya se agotaron todos los demás caminos, sobre todo el de la conciliación o concertación, ya sea entre las partes o con la intervención de la autoridad de Conciliación y Arbitraje como mediado, opera en una de las funciones más importantes para la conservación de la paz y concordia laboral.

Por ello los profesionales involucrados en la negociación colectiva o que enfrentan una huelga en cualquiera de sus modalidades, requieren aplicar técnicas definidas y precisas, ya que dicha actividad demanda habilidades del negociador profesional y hacen de ésta una verdadera profesión.

El lograr un acuerdo mediante la negociación es (en comparación a otro tipo de negociaciones), más que un deseo o una posible meta, una necesidad.

Cuando se negocia una huelga, no puede olvidarse que el no llegar a un acuerdo razonable traerá como consecuencia el cierre, temporal o definitivo, de una empresa que es fuente de trabajo y recursos para los trabajadores y sus dependientes y fuente permanente de riquezas, tanto materiales como sociales.

### **IV.4.7.- PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.**

Es un procedimiento breve que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración previa sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la Ley para que quede legalmente protegida.

La necesidad de este procedimiento, en el que se escucha a las partes en conflicto, brota del principio de la garantía de audiencia, consignado por el pueblo en la Constitución.

Este procedimiento puede ser a petición de parte o de oficio, en el Artículo 269 de la Ley de 1931 decía que la Junta de Conciliación y Arbitraje si no se cumplieron los requisitos prescritos para la procedencia de la huelga, de oficio

declararía que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, antes de cuarenta y dos horas de haberse suspendido las labores.

El Artículo 460 de la Ley, expresa que los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectados y los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en la Ley.

La dificultad interpretativa de este precepto consiste en la determinación del concepto de terceros interesados: considero que en el último término están comprendidos los sindicatos minoritarios y los trabajadores no huelguistas, porque su interés es evidente y los trabajadores de confianza, por la misma razón. Quien presente la solicitud deberá comprobar su interés real o efectivo en el problema; así lo dispone la Fracción II del Artículo 461, al que nos referiremos en un párrafo próximo.

Teóricamente se menciona la huelga por solidaridad, pues tanto el patrono como los trabajadores no huelguistas pueden estar interesados en que se califique la huelga, ya que, si se declara la inexistencia, podrían reanudarse de inmediato los trabajos. Se habla también de las empresas que requieran los servicios de la que ha suspendido sus actividades, el caso de las que utilizan los transportes de servicio público o la energía eléctrica. Vale la pena mencionar que es una fórmula desafortunada que no ha tenido aplicación y que probablemente no la tendrá.

El término se señala en el artículo 460 fija la setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, está puntualizada en la Fracción II del Artículo 461; la Junta debe citar a las partes a una audiencia que se celebrará, para los fines indicados, dentro de un término no mayor de cinco días.

En ella, de conformidad con la misma fracción, cada una de las partes expondrá sus puntos de vista y formulará sus pretensiones.

En la Fracción III, se señala el ofrecimiento de pruebas que otorga a las partes la más amplia libertad para seleccionar los medios de prueba que juzguen convenientes y adecuados, y en segundo lugar, evitar dilaciones en el proceso mediante el ofrecimiento de pruebas inconducentes.

El precepto a estudio proclama que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas y a la comprobación del interés de los terceros que hubieren promovido el incidente. La Junta está facultada para aceptar únicamente las pruebas que satisfagan los requisitos señalados.

La Fracción IV, refiere a la admisión de las pruebas que deberán rendirse en la audiencia; sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las

que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia; los términos del precepto nos dicen que la decisión pertenece al arbitrio de las Juntas cuando se ofrece el recuento de los trabajadores

El recuento para determinar la mayoría obrera, es uno de los momentos culminantes en el incidente de calificación de la huelga, lo que explica la presencia en la Ley de un artículo especial, marcado con el número 462.

El precepto se compone de dos partes, la primera, integrada por las fracciones I y V, contiene normas procesales, en tanto la segunda, en la que se incluyen las fracciones II, III y IV, se relaciona con las personas que pueden ser trabajadores recontables.

La fracción IV resolvió que se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

La fracción I previene que si una de las objeciones del promotor del incidente es la ausencia de la mayoría huelguista, y se ofrece como prueba el recuento, en este caso en particular podrá suspenderse la audiencia y se señalará el lugar, el día y la hora en que deberá efectuarse.

Asimismo, la fracción V ordena que las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberá hacerse en el acto mismo de la diligencia. Para esta hipótesis la misma disposición ordena a la Junta citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, cuyo resultado será uno de los elementos para la resolución de incidente.

Para la resolución de existencia o inexistencia en el incidente de calificación de la huelga, la Ley menciona un plazo brevísimo, de veinticuatro horas, contando a partir del instante en que concluya la recepción de las pruebas, para que se dicte la resolución; así lo previene el artículo 461 fracción V.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales tripartitos; de ahí que la fracción VI del mismo artículo 461 ordene se cite a los Representantes del Trabajo y del Capital, a fin de que, en unión del Representante del Gobierno dicten la resolución.

En caso de que faltara a la cita el Representante del Trabajo o del Capital o los dos, lo cual significa la desintegración de la Junta y, consecuentemente, la imposibilidad jurídica de dictar la resolución.

En la fracción VI, se establece que la resolución se dictara por los representantes que concurrieran a la audiencia de votación, de donde nacen las posibilidades siguientes: si concurren todos los Representantes la decisión se tomará por ellos, por mayoría de votos; si únicamente concurren el Presidente y un Representante Obrero o Empresarial, en caso de empate, los votos del ausente se suman al del presidente, dicta la resolución y en forma simbólica se dice, como

en la hipótesis anterior, que los votos de los ausentes se sumarán al suyo. Podría decirse que se creó una especie de presunción; los ausentes se remiten a la opinión del Presidente.

Cuando se declara la existencia legal de huelga, se producen ciertos efectos porque tanto el estado, los patronos, las minorías no huelguistas quedan obligados a respetar la suspensión de las labores y a no ejecutar acto alguno que pudiera estorbar el funcionamiento del derecho de huelga.

Para entender esta frase, conviene considerar algunos de los términos señalados con antelación en relación con el estado, recordamos el artículo 449 que impone a las Juntas y a las Autoridades Civiles correspondientes, el deber de hacer respetar el derecho ejercido por los huelguistas; respecto de los patronos mencionaremos el artículo 4º fracción II, que determina las ofensas que pueden cometerse contra la sociedad en los casos de huelga, y el artículo 133 fracción VII, que les prohíbe ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; en los que conciernen a las minorías no huelguistas, diremos que no pueden pretender ni continuar trabajando ni reanudar sus actividades; finalmente, en cuanto a los terceros, citaremos, como un ejemplo ya conocido, el artículo 453 que en su párrafo tercero les prohíbe ejecutar cualquier acto o diligencia judicial sobre los bienes de la empresa o del lugar donde se encuentren instaladas.

La declaración de la inexistencia legal del estado de huelga, es también una sentencia declarativa, pues decreta la inexistencia de un derecho. Sin embargo, no se puede ignorar que una resolución que niega la existencia de una pretensión que paralizó las actividades de una empresa, tiene que hacer posible la reanudación de los trabajos.

En este sentido, la declaración de inexistencia, resolución declarativa, es al mismo tiempo ejecutiva.

## V.- LA HUELGA EN LATINOAMERICA

### V.1.- ARGENTINA.

Argentina carece de una ley que reglamente el Derecho de huelga, por ello no se ha definido ni conceptualizado.

El Dr. Baltasar Cavazos señala que el Maestro MARIANO R. TISSEMBAUM, "piensa que una huelga que importa la paralización de una actividad laboral no puede quedar librada *sine die* a una solución indefinida en el tiempo, a la espera de que el más fuerte en el mantenimiento de la postura adoptada imponga la solución de la contienda. Siempre he creído que la fuerza del derecho debe predominar sobre el derecho de la fuerza. Mi opinión siempre ha sido en pro del arbitraje obligatorio".<sup>36</sup>

En Argentina el arbitraje para la solución de los conflictos colectivos opera de la siguiente forma:

I.- Cuando no existían normas legales que enfocarán la solución de los citados conflictos de trabajo, el arbitraje no era impuesto por disposición legal alguna. El procedimiento arbitral, quedaba librado a la voluntad de las partes en la contienda.

II.- En el año de 1959 se dictó una Ley No. 14,786 que estableció normas para la solución de conflictos colectivos de intereses.

Por la citada Ley se estableció el procedimiento o instancia conciliatoria del conflicto con carácter de obligatorio, en modo que se prohibió durante el periodo de la instancia conciliatoria que las partes recurrieran a los medios de acción directa.

Si se aceptaba por las partes el procedimiento arbitral el laudo que se dictare, se asimilaba en sus efectos a un convenio colectivo de trabajo.

III.- Posteriormente en el año de 1966 se dicta una Ley No.16,936 que deroga la anterior 14,786 y por la que se faculta a la autoridad nacional a someter la solución de los conflictos a la instancia de arbitraje obligatorio, decisión que implicaba por disposición de la misma ley, el cese de todas las medidas de acción directa que se hubiesen adoptado.

---

<sup>36</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR. El Mito del Arbitraje Potestativo. Editorial JUS, S.A. Primera Edición., México 1978. P. 175.



IV.- Años después en 1974 se dicta la Ley No. 20,638, que al establecer normas para la solución de los conflictos de trabajo, reitera la disposición mencionada en la ley anterior 16,936..

V.- En el año de 1976 se dicta la Ley No. 21,400 por la que por la que se faculta al Poder Ejecutivo Nacional en circunstancias que se altere el orden público o de emergencia económico-social a suspender toda medida de acción directa que pueda perjudicar la producción.

VI.- En el mismo año, pero con pocos meses de anterioridad, se había dictado la Ley No. 21,261 por la que expresamente se suspendió transitoriamente en todo el territorio nacional el derecho de huelga, como toda otra medida de fuerza, disposición que se mantiene vigente.

Esta es la cronología legislativa relacionada con la huelga y el arbitraje, manteniéndose en la actualidad el arbitraje obligatorio a cargo de Las autoridades nacionales en los conflictos colectivos de trabajo.

Cabe destacar como información complementaria, que la Constitución Nacional Argentina, reformada en el año de 1957, establece en el artículo 14 nuevo, el derecho gremial de "recurrir a la conciliación, al arbitraje y al derecho de huelga", encontrándose éste último suspendido transitoriamente conforme a la Ley precitada 21,261.<sup>37</sup>

Amén de lo anterior, la doctrina entiende por huelga, como derecho constitucional, la medida de acción directa dispuesta por la organización sindical más representativa, por causas de carácter colectivo, que hagan a la actividad, rama o profesión, que se traduce en el hecho de abstenerse de concurrir a las tareas habituales, sin que el empleador pueda por tal motivo aplicar medidas disciplinarias.<sup>38</sup>

En general, los autores consideran que la huelga es la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, para apoyar una reclamación planteada a sus empleadores y obtener el reconocimiento de sus peticiones.

La jurisprudencia, por falta de norma, reguló los requisitos para que la huelga pueda ser considerada como derecho constitucional, a saber:

- a) Que haya sido dispuesta por la asociación profesional más representativa.
- b) Que responda a causas de carácter colectivo.
- c) Que se haya agotado la instancia conciliatoria (15 días hábiles como mínimo).
- d) Que no se genere la ocupación de los lugares de trabajo.

---

<sup>37</sup> IBID, P.178.

<sup>38</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas, S.A. de C.V. Primera Edición. México 1991., P. 108

e) No se otorgará derecho al pago de los salarios por los días de huelga.

La jurisprudencia obliga al empleador a pagar los salarios del día de huelga, cuando ésta ha sido por causa de incumplimiento patronal (v.gr. atraso en el pago de salarios, no cumplimiento de las normas dispuestas por la autoridad administrativa en materia de higiene y seguridad en el trabajo etcétera).

Una vez producido el conflicto debe denunciarse o poner en conocimiento de la autoridad administrativa del trabajo, concurrir obligatoriamente a las audiencias de conciliación que disponga la misma, con la mejor disponibilidad y colaboración para lograr la solución de la controversia, pudiendo la autoridad administrativa actuar de oficio.

La conciliación de la huelga es asunto de la Autoridad Administrativa del Trabajo, quien está facultada para declarar la legalidad e ilegalidad de la medida de acción.

Al carecer de reglamentación el derecho de huelga, las diferentes asociaciones de trabajadores disponen huelgas en las actividades privadas, en las empresas del Estado o en los servicios públicos, siendo en éstos últimos los más frecuentes.

La duración de la huelga depende de sus conductores, en general no existen las denominadas huelgas "indefinidas", ya que los perjudicados en este caso son los trabajadores que no perciben los salarios, incluso pueden perder las asignaciones familiares cuando la huelga es considerada ilegal, porque entonces las inasistencias son injustificadas. La huelga más prolongada fue la de maestros de primaria y secundaria que duró dos meses, a principios de 1988.

En síntesis, por la ausencia de una reglamentación legal tocante a la huelga, ésta no tiene una duración máxima, y queda la misma a la consideración de las partes en conflicto.

## **V.2.- BOLIVIA.**

La ley laboral en Bolivia no reconoce el término coalición o coaligación, aunque en la práctica de la lucha sindical, se maneja el término coalición, como concertación convenida por una agrupación profesional de trabajadores, para iniciar un conflicto colectivo, sea económico o de intereses, o sea jurídico. Constitucionalmente está reconocido el derecho de libre sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores.

La Ley General reconoce la existencia de sindicatos gremiales o profesionales, sindicatos industriales, de empresa, patronales y de profesiones u oficios similares y conexos, sindicatos de campesinos.

Los requisitos para el registro de un sindicato son:

- a) Organizar el sindicato;
- b) Elegir su mesa directiva;
- c) Aprobar sus estatutos;
- d) Presentar la documentación respectiva en el Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral, que dicta la Resolución Suprema, aprueba los estatutos y reconoce la personería jurídica del sindicato;
- e) Inscribirse en el Registro de Sindicatos del Ministerio.

Desde el momento en que la resolución es registrada en el Registro de Sindicatos del Ministerio, el sindicato adquiere pleno poder de representación y actúa tanto ante la empresa como ante el poder público.

De tal forma los titulares del convenio colectivo son los sindicatos o en su caso la federación o confederación de una rama industrial, y por el lado patronal, el patrono, persona física o colectiva.

Por contrato colectivo de trabajo se entiende "El convenio celebrado entre uno o más patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar las condiciones generales de trabajo o de reglamentario" (artículo 17 del Reglamento de la Ley General del Trabajo).

El artículo 27 de la legislación laboral determina que el patrono que emplee trabajadores afiliados a sindicatos, está obligado a celebrar convenios colectivo con el sindicato respectivo, cuando lo solicite.

El artículo 24 de la misma ley determina que el convenio colectivo deberá estipular en una de sus cláusulas la fecha de entrada en vigor del mismo, su duración y las condiciones de prórroga, revisión y terminación.

Respecto a la huelga, el titular del derecho de huelga es el sindicato que la ha promovido, debidamente representado por su comité de huelga y simultáneamente por su directiva.

De acuerdo a la Ley General del Trabajo, se entiende por huelga la suspensión pacífica, concertada, temporal del trabajo por los trabajadores que demandan reivindicaciones.<sup>39</sup>

Las huelgas deben ser declaradas por los sindicatos, después de haber agotado las instancias previas de conciliación y arbitraje previa asamblea por las

---

<sup>39</sup> IBID. P. 188

dos terceras partes o más de los trabajadores de los trabajadores en conflicto. También los trabajadores no sindicalizados que se hallen al servicio de un empleador pueden declararse en huelga.

Previo a la huelga, los trabajadores sindicalizados en conflicto, deben presentar su pliego petitorio, directamente al empleador, éste en el término de 10 días, debe responder si acepta o no el pliego.

Si se acepta en forma parcial, los puntos pendientes deben tratarse en la junta de conciliación, presidida por un inspector de trabajo e integrada por dos representantes de los trabajadores en conflicto y dos de la parte patronal. Si no se llega al avenimiento en esta instancia, el presidente de la junta de conciliación deberá elevar los actuados al tribunal arbitral, el cual está presidido por el Director General del Trabajo en La Paz, y por los jueces del trabajo en los demás departamentos. El presidente del tribunal convoca y cita a las partes en conflicto a que designen sus árbitros en el término de 24 horas. La junta comenzará a funcionar en un plazo de 48 horas y, si en preciso, puede abrir un término de prueba de siete días, de manera que las partes puedan aportar sus probanzas. Vencido éste término, el tribunal arbitral, en los 15 días siguientes, dictará el laudo correspondiente.

Entre tanto, los trabajadores en conflicto no podrán ser despedidos de sus cargos. Si éstos, finalmente, no están conformes con el laudo, podrán decretar, previas formalidades del caso, la huelga.

Cualquier huelga estallada que no cumpla los requisitos indicados en el párrafo anterior, será declarada ilegal, implicando el no pago de salarios durante los días en que la huelga se encuentre en tal situación. No hay declaración de ilicitud de una huelga.

En Bolivia se han llegado a declarar huelgas generales e indefinidas.

De acuerdo al artículo 104 de la Ley General de Trabajo, la sindicalización de funcionarios públicos está prohibida, en abierta contradicción con la Constitución, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 159 y con el Convenio Núm. 87.

No existe normado en la ley, el arbitraje obligatorio, pues se considera que vulneraría en derecho constitucional de huelga. No obstante ello, el artículo 113 de la Ley General del Trabajo al referirse al arbitraje, dice: las decisiones del tribunal se tomarán por mayoría absoluta de votos y serán obligatorias para las partes:

- Cuando las partes lo convengan
- Cuando el conflicto afecte a los servicios públicos imprescindibles
- Cuando por resolución especial en ejecutivo así lo determine.

De esta forma se da un Decreto Supremo que impone obligatoriedad de un laudo.

### V.3.- COLOMBIA.

El Código de Trabajo define la huelga como "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 patronos", previos los trámites establecidos por la ley.<sup>40</sup>

Los requisitos de forma para votar una huelga son: la votación secreta y en asamblea general por la mayoría absoluta de los trabajadores que hubieren promovido el conflicto.

Las formalidades específicas que debe perseguir toda huelga para que sea legal, además de las antes señaladas son: que persiga fines profesionales o económicos, haya agotado los trámites legales previos como son el arreglo directo y mediación, que sea pacífica y no busque exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

De acuerdo al Dr. Rafael Florero, citado por el Dr. Baltasar Cabazos, el arbitraje obligatorio la institución del arbitraje, tiene sus orígenes desde los primeros años de este siglo. El código de Procedimiento Civil, como el Código de Procedimiento Laboral hablan de él, al igual que el Código Mercantil. La cláusula compromisoria data desde la Ley 2ª de 1938, es decir, opera para asuntos civiles, laborales y mercantiles.<sup>41</sup>

Una huelga estallada, puede ser suspendida por declaratoria de ilegalidad por el Ministerio del Trabajo o porque después de cuarenta días el mismo magisterio así lo ordene y convoque a un tribunal de arbitraje obligatorio o porque dé la misma orden el presidente de la República cuando considere que la huelga causa graves perjuicios a la economía nacional en su conjunto. En este sentido el derecho de huelga no puede ejercerse indefinidamente, la Ley ordena que una huelga, que haya sido decretada en un establecimiento particular, y que sea legal, puede durar solamente cuarenta días, habida cuenta de que por ese mismo mandamiento legal es necesario convocar al tribunal de arbitramiento a los cuarenta días de declarada. Con esto pretende el legislador que no se atente contra la economía nacional.

Cabe señalar que por expresa norma constitucional la huelga está prohibida a los trabajadores o empleados del Estado, quienes están sometidos a un régimen especial de peticiones comedidas y respetuosas, y donde hubiere sindicatos, están obligados al arbitramiento.

---

<sup>40</sup> IBID. P. 205

<sup>41</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR. El Mito del Arbitraje Potestativo. P. 202

Los trabajadores titulares del derecho de huelga pueden en cualquier estado de ésta levantarla y solicitar al Ministerio del Trabajo la convocatoria del tribunal de arbitraje.

#### V.4.- COSTA RICA

"Huelga es el abandono temporal de trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos o sociales comunes" <sup>42</sup>

La huelga debe ser posterior al agotamiento de un proceso de conciliación, ser apoyado por lo menos por el 60% de los trabajadores y ser declarada legal por un juzgado de trabajo.

La huelga legal debe perseguir un mejoramiento o defensa de intereses económicos y sociales de los trabajadores en conflicto; no se considera huelga laboral a la que se aparta de tales fines, como las de apoyo o solidaridad, la huelga revolucionaria o política, que constituyen formas anormales de la huelga.

Las huelgas son legales o ilegales.

Las huelgas legales en Costa Rica pueden ser indefinidas, no existe duración máxima.

El arbitraje obligatorio en el Código de Trabajo de Costa Rica existe como derecho de los trabajadores (no del Sindicato) en todos aquellos conflictos de carácter económico social en que, no habiendo existido arreglo en la fase conciliatoria, la huelga está prohibida. Esto es, que el arbitraje obligatorio es una alternativa para la solución de los conflictos colectivos de interés, en que el derecho de huelga esta prohibido. <sup>43</sup>

Por jurisprudencia del Tribunal Superior de Trabajo, se ha establecido que para que proceda el arbitraje con carácter obligatorio, además de haberse agotado los procedimientos de conciliación, el movimiento debe contar como antes se ha manifestado con el apoyo de más del 60% del total de trabajadores de la empresa.

Ahora bien en el Derecho de Trabajo costarricense la huelga en los servicios públicos esta prohibida; aunque en estos casos el arbitraje se convierte en obligatorio, inmediatamente después de agotado el proceso conciliatorio.

---

<sup>42</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR. Síntesis de Derecho laboral Comparado. IBID., p. 244

<sup>43</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR. El Mito del Arbitraje Potestativo. IBID. P. 207.

La enunciación de servicios públicos esta hecha en el artículo 369 del Código de Trabajo, que literalmente dice:

"Artículo 369. Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos:

- a) Todos los que desempeñen los trabajadores del Estado o de sus instituciones, cuando Las actividades de aquél y de éstos no sean también propias de empresas particulares de lucro;
- b) Los que desempeñen los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo, atención o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales, lo mismo que su elaboración, cuando de no realizarse su beneficio se deterioren dichos productos.
- c) Los que desempeñen los trabajadores de empresas de transporte ferroviario, marítimo y aéreo, los que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en el muelle y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquier otra empresa particular de transporte, mientras éste no termine
- d) Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar un daño grave o inmediato a la salud o a la economía pública, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones; y
- e) Los que el Poder Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de él, una vez que la Asamblea Legislativa haya hecho uso de su facultad constitucional de suspender ciertas garantías individuales"

Las dudas que pudiera tener el Tribunal en cuanto a la posición de las partes en la desinteligencia laboral, las aclara en una vista o comparecencia, teniendo el Tribunal atribución suficiente de acuerdo con el Código de Trabajo para acoger las peticiones hechas por los trabajadores, para acogerlas parcialmente o para dar cosas diferentes a las pedidas.

## V.5.- CHILE

En Chile la huelga sólo puede ser convocada por la mayoría absoluta de los trabajadores en conflicto.

La huelga no está definida ni por la Constitución ni por la ley. Se puede definir como la "suspensión total de faenas decretada por los trabajadores dentro del proceso de negociación colectiva, de acuerdo con los requisitos y formalidades establecidas por la ley".<sup>44</sup>

La huelga sólo puede efectuarse dentro del proceso de negociación colectiva y contar con los siguientes requisitos:

La negociación no debe estar sujeta a arbitraje obligatorio, ni las partes haber convenido en someter el asunto a arbitraje voluntario.

La huelga debe votarse en un plazo comprendido entre los cinco últimos días del término del proceso negociador (vencimiento del contrato vigente). La votación debe ser secreta y efectuada en un ministerio de fe (inspector del trabajo o notario) y aprobarse por el voto de la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

La legislación no da una calificación de huelgas; sin embargo podrían calificarse de legales e ilegales.

En Chile, la huelga en el sector público (administración pública centralizada y descentralizada) está prohibida.

Además, no podrán decretarse en huelga (artículo 284 Código del Trabajo) los trabajadores de aquellas empresas;

- a) Que atienden servicios de utilidad pública.
- b) Cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

La calificación, de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas, será efectuada en el mes de julio de cada año por resolución conjunta de los ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

En la práctica son pocas las empresas que se califican en esta situación que significa arbitraje obligatorio.

No pueden existir huelgas indefinidas en Chile.

<sup>44</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR. Síntesis de Derecho laboral Comparado. IBID. P. 266



Las huelgas tienen una duración máxima de 60 días, fecha en la cual los trabajadores, si prosiguen en huelga, se consideran renunciados voluntariamente. Además cabe señalar que durante el transcurso de la huelga el empleador puede contratar trabajadores suplentes.<sup>45</sup>

## V.6.- REPÚBLICA DOMINICANA

La historia del derecho colectivo del trabajo en este país, principia con la coalición de los trabajadores. El derecho de coalición es su base histórica. consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. Sin esta libertad falta, no son posibles ni la huelga ni la asociación profesional, ni podría pactarse el contrato colectivo.

Los trabajadores organizados en sindicatos son titulares del contrato colectivo. Esto se desprende del hecho de que el contrato colectivo puede ser un convenio colectivo o un acuerdo firmado con la coalición de trabajadores para la solución de un conflicto que afecte un interés común de la colectividad laboral, o que ponga en juego una cuestión de principio como la libertad sindical.

El titular del derecho de huelga por tanto son los trabajadores. Así lo reconoce la constitución de la república al establecer "el derecho de los trabajadores " a la huelga, y la definición de ésta contenida en el código de trabajo "conforme al cual es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes". El sindicato es un elemento necesario para la legalidad de la huelga como es también un sujeto indispensable para la concertación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

La organización sindical es libre. No se requiere ninguna autorización previa, pues basta la asociación de trabajadores y la decisión de estos de constituirse en sindicato, adoptando sus propios estatutos y eligiendo sus directivos.

La huelga, uno de los más frecuentes y conocidos medios de acción directa de los trabajadores, es al mismo tiempo un hecho y un derecho. Consiste en la suspensión del trabajo realizada y concertada colectivamente por los trabajadores, previa observancia de la ley. Considerada originalmente un delito o actividad antijurídica la huelga hoy es un derecho reconocido y reglamentado por la ley, y en muchas partes elevada al rango de precepto constitucional.<sup>46</sup>

En nuestros días, por su frecuencia, la huelga se ha incorporado a las costumbres de nuestro tiempo. Recurren a ella categorías sociales que hasta hace

---

<sup>46</sup> IBID. P.525

poco condenaban su empleo por parte de los trabajadores. La huelga ha dejado de ser, pues, un arma específica de la clase trabajadora.

En República Dominicana reviste un carácter multclasista, desborda incluso las relaciones entre particulares. Ha dejado de ser un asunto entre patronos y trabajadores. Alcanza hoy no solo a las relaciones del estado con sus servidores, sino hasta sectores de la sociedad y la economía totalmente ajenos al derecho del trabajo. De este modo, recurren a ella los estudiantes, los consumidores, los inquilinos, etc. Abundan las huelgas de campesinos, de comunidades enteras en reclamo de gratificaciones y regalías, en protesta por el alto costo de la vida, por el mal estado de carreteras o el alza en el precio de combustible, o por el incumplimiento de promesas electorales. En ocasiones se obliga por este medio a los gobiernos a aclarar el estado de emergencia nacional, regional o local. Por esto las huelgas en su mayor parte no caen dentro del derecho del trabajo.

La huelga regida por esta disciplina consiste en:

- a) En la abstención colectiva y concertada del trabajo.
- b) Por los trabajadores (un grupo, una asociación o la mayoría de quienes laboran en una o varias empresas o grupos de empresas).
- c) Con abandono de los lugares de trabajo.
- d) Y el objeto de ejercer presión, obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional, preservar, modificar o crear nuevas condiciones de trabajo.

La huelga en la legislación dominicana está prevista y reglamentada en el artículo 8, párrafo 11 letra D de la Constitución de la República y en los artículos 368 y subsecuentes del Código de Trabajo.

Se trata de un derecho reconocido legalmente a los trabajadores, pero derecho de una mayoría legalmente establecida. De este modo, la huelga deviene un acto jurídico decretado por la mayoría legal, consistente en la paralización temporal del trabajo, en defensa de los intereses comunes de los trabajadores. La huelga exterioriza un conflicto no resuelto por las vías legales y procedimientos amigables.

Se trata de un hecho colectivo reglamentado por la ley para cuya legalidad se requiere necesariamente la existencia y participación del sindicato, aunque el artículo 368 del código de trabajo en la definición que da de la huelga no menciona al sindicato y esta puede ser promovida y practicada por la coalición de trabajadores, para poder ser declarada legal, conforme al artículo 373 del código de trabajo, debiendo tener por objeto exclusivo la solución de conflicto económico, el cual requiere necesaria y legalmente la existencia de un sindicato. De modo que la participación de un sindicato es una condición requerida para la legalidad de la huelga.

La constitución prohíbe toda interrupción o entorpecimiento de actividades en las empresas privada y del Estado siendo ilícita toda huelga, paro, entorpecimiento o reducción intencional de labores en la administración pública.

La observancia de la ley conduce a una suspensión legal de los contratos individuales de los trabajadores que participan en la huelga.

En 1946 se reconoce por primera vez el derecho de huelga en Santo Domingo pero no en modo directo sino mediante la regulación de su ejercicio, el cual atribuido exclusivamente a los gremios, sindicatos o cualquier otra asociación de obreros. La ley no habla de paro, pero en 1951 el código de trabajo dedica su libro VI a los conflictos económicos, las huelgas y los paros.

La declaratoria de huelga debe ser presidida por un propio aviso por escrito, otorgado al patrono a través de la Secretaría de Estado del Trabajo. Dicho previo aviso se hará por exposición que contenga los elementos que menciona el artículo 374 del código de trabajo, entre los que incluye que la huelga ha sido botada por la mayoría legal (más del 60% de los trabajadores de la empresa de que se trate), que no comprenden servicios públicos de utilidad permanente y que tiene por objeto la solución de un conflicto sometido a la conciliación o mediación administrativa y que las partes o una de ellas, no ha designado árbitros conforme a la ley. La huelga solo puede declararse 15 días después, por lo menos, de la fecha de este preaviso, es decir, de la fecha en que la exposición escrita fue recibida o notificada a la Secretaría de Estado de Trabajo.

Las huelgas ejercidas con apego a ley y para resolver conflictos estrictamente laborales son huelgas legales. No así las huelgas que no tiene por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico, dentro de las cuales hay que incluir las huelgas por solidaridad y las que se fundamentan en causas políticas.

Las cortes de trabajo pueden calificar de legales o ilegales las huelgas y los paros patronales, pero también pueden pronunciar la inexistencia de la huelga cuando esto fuera pertinente.

La constitución prohíbe expresamente la huelga en los servicios públicos de utilidad permanente. El Código de Trabajo enuncia cuáles son estos servicios y en su artículo 370 reformado por la ley de 1965, prohíbe también la huelga en aquellos casos que por razones de emergencia sean reclamados por la ley de interés nacional. El examen y solución de los conflictos económicos corresponde según dicho texto legal, al Comité Nacional de Salarios o a los Tribunales de Trabajo.

El problema de la duración de la huelga reviste particular interés debido a las previsiones combinadas de los artículos 640 y 373 del Código de Trabajo, debido a que el primero de dichos textos le corte del trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas de haber sido apoderado de la calificación de la huelga, o en los cinco días de haber conocido la existencia de la misma o del paro, dictará un auto mediante

el cual ordene la reanudación de los trabajos dentro de las cuarenta y ocho horas de su notificación y el segundo texto legal precitado dispone que son ilegales las huelgas que continúen después de vencido el término legal para la reanudación del trabajo ordenado por Juez competente.

Esto último sirve de base para que algunos entiendan que en Santo Domingo no existe el derecho a la huelga o que la duración de la misma es de cuarenta y ocho horas después de la notificación del referido auto. Aunque esto último es cierto, resulta que en la práctica los patronos o los trabajadores son renuentes al apoderamiento de la Corte del Trabajo para la calificación de la huelga o paro patronal, y estos tribunales no han procedido de oficio a la calificación de una huelga por más ruidosa que esta sea o haya sido.

La huelga después de su calificación por el tribunal competente en su caso conduce a un arbitraje obligatorio a cargo de los árbitros dirigidos por el Presidente de la Corte. El arbitraje se inicia con la notificación a las partes del auto del presidente de la Corte mediante el cual designa a los árbitros en virtud de la ley. En el estado actual del derecho, el arbitraje es obligatorio en todos los casos en que la corte de trabajo sea de oficio o a petición de parte en vista de la amenaza de huelga o paro patronal o requerimiento del secretario de estado de trabajo, o después de la calificación de la huelga, designe árbitros para la solución del conflicto económico

De lo dicho anteriormente se deduce que aunque la ley permite que a iniciativa de patronos y trabajadores, la huelga y o el paro solo dure legalmente cuarenta y ocho horas después de la notificación del auto que dicte la corte apoderada, de hecho la huelga dura semanas y meses, y únicamente no podría ser indefinida por carecer los trabajadores de medios y recursos para ello.

## V.7.- VENEZUELA.

La huelga consiste en el derecho que tiene los trabajadores de poder suspender colectivamente y de no concurrir al local de la empresa donde deberían prestarlo durante el término de ella.<sup>47</sup>

La licitud de la huelga está enmarcada en los límites que la ley determina, pues como medio de coacción colectiva solo puede ser utilizada en casos determinados.

Según la legislación de este país los huelguistas deben limitarse al abandono del lugar de trabajo, observar una actitud pasiva sin ejecutar actos de violencia ni causar daños a las personas, útiles o instrumentos de trabajo.

---

<sup>47</sup> IBID. P. 547

Para la declaración de una huelga es requisito previo la redacción de un pliego de peticiones por parte de los trabajadores y la constitución de una comisión de cinco miembros que presentará dicho pliego a la correspondiente inspectoría del trabajo, la cual procurará el arreglo conciliatorio del conflicto. El inspector del trabajo transcribe el pliego al patrono o patronos interesados y los trabajadores no podrán suspender colectivamente el trabajo hasta que no hayan transcurrido 120 horas desde el momento en que el inspector recibe el pliego.

La finalidad de la huelga es el mejoramiento de las condiciones del trabajo y vida de los trabajadores, es decir, razones económicas y de interés profesional.

En Venezuela a diferencia de México, la ley del trabajo no establece división entre huelgas lícitas y huelgas justificadas, pero del contenido de sus disposiciones podemos inferirlo.

Huelga legal sería la que tuviera un objetivo lícito, es decir, una finalidad económica y de defensa del interés profesional, y en la que previamente en su declaratoria de cumplieran los requisitos formales de la ley.

Huelga ilegal o ilícita sería la que se aporta de tales finalidades y requisitos.

En Venezuela la ley del trabajo excluye de su aplicación a los funcionarios y empleados públicos y, según la Constitución los empleados públicos están impedidos para celebrar contratos con la administración pública.

Ahora bien, la constitución al reconocer el derecho de huelga a los trabajadores del sector privado estatuye a la vez que en la administración pública el derecho de huelga se podrá ejercer en los casos que la ley determine, pero como se ha dicho ninguna ley reglamentaria al respecto, ese precepto solamente tiene el carácter programático.

A diferencia de otras naciones en que la duración de las huelgas tiene señalado un tiempo limitado, la Legislación Venezolana no contiene preceptos semejantes por lo que teóricamente sí pueden tener una duración indefinida.

Así pues la huelga no tiene duración máxima, cumplida la tramitación legal correspondiente sin que las partes en conflicto hayan llegado a un entendimiento, los trabajadores pueden suspender colectivamente sus labores y abandonar los locales de trabajo hasta la solución del conflicto.

La ley no señala ningún procedimiento para ponerle término a la huelga, salvo el caso citado de huelga en los servicios de interés público; tampoco establece limitación alguna en cuanto a la duración de la huelga.

La ley establece la posibilidad de que un conflicto colectivo sea resuelto mediante el arbitraje obligatorio en los casos de huelga declarada en empresas o

servicios cuya paralización pueda poner en peligro inmediato la salud o vida económico-social de la población.

En tales casos, el Ejecutivo Nacional está autorizado para ordenar mediante decreto la reanudación de los trabajos y someter las cuestiones en disputa al conocimiento de una junta de arbitraje.

Cabe aclarar que la disposición legal que autoriza la solución del conflicto por vía de decreto se refiere a los casos en que la huelga haya estallado, pero en la práctica ocurre que ordinariamente el Ejecutivo, antes de la manifestación de huelga ordena el sometimiento del conflicto a una junta de arbitraje e impide que estalle. Tal procedimiento, aún cuando no se ajusta estrictamente al precepto legal, ha sido sancionado por la costumbre y se ha evitado así la suspensión de labores en servicios vitales para el país, tales como energía eléctrica, hospitales o suministro de alimentos de primera necesidad.

## VI.- LA HUELGA Y EL ARBITRAJE OBLIGATORIO.

### IV.1.- ORIGEN DEL ARBITRAJE:

Al respecto el maestro Gonzalo Uribarri Carpintero considera que el "Arbitraje es un sistema de impartición de justicia planeado y deseado por acuerdo de la voluntad de las partes y sancionado, en algunos casos por el estado".<sup>48</sup>

Por otra parte en su obra *El Arbitraje en México* cita al maestro Cipriano Gómez Lara, quien señala que la historia de las formas de arbitraje hasta llegar al proceso propiamente dicho se puede ver ejemplificada en la historia procesal del pueblo romano. Dicho autor continúa sobre este punto y afirma que en las primeras etapas del desarrollo histórico del proceso de ese pueblo de juristas eran muy cercanas al arbitraje, pues los magistrados o los funcionarios públicos solo entregan a las partes una fórmula que estas llevaban ante un juez privado, quien resolvía el conflicto.<sup>49</sup>

El arbitraje, ha evolucionado y tenido auge y decadencia. La época de auge puede ubicarse en la edad de las cruzadas, al crearse nuevas rutas comerciales y al surgir *lex mercatoria* y los tribunales arbitrales. Evidentemente, el desarrollo del *ius mercatorum* fue propicio para que el arbitraje se convirtiera en un medio idóneo destinado a resolver controversias entre mercaderes cuando, además, la función jurisdiccional estuviera abandonada por el estado, el arbitraje y los consulados eran los medios primordiales de solución de controversias.

### IV.2 NATURALEZA JURIDICA

- a) El arbitraje es una forma heterocompuesta de resolver controversias
- b) Resulta de la voluntad de las partes; en ocasiones puede provenir de la ley
- c) El árbitro no tiene *coertio*,
- d) La jurisdicción es soberana e indelegable, por tanto el árbitro no puede equipararse a un juez.
- e) Las facultades del árbitro sólo derivan de la voluntad de las partes.

Para efectos de la particular idea del arbitraje como carácter jurisdiccional, estimado interesante lo que expresa la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en jurisprudencia emitida por la Tercera Sala incluida en el Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo XXXVIII, página 800, que es del tenor siguiente:

<sup>48</sup> URIBARRI CARPINTERO GONZALO. *El Arbitraje en México*. Editorial Mexicana. Primera Edición, México 1999. p. 31

<sup>49</sup> IBIDEM

**ARBITRAJE.-** El arbitraje es una convención que la ley reconoce y que, que por cuanto implique una renuncia al conocimiento de la controversia por la autoridad, tiene una importancia procesal negativa. Ese contrato es el llamado compromiso, en virtud del cual las partes confían la decisión de sus conflictos a uno o más particulares; de este modo se sustituye el proceso como algo que es afín a el en su figura lógica, supuesto que en uno o en otros casos se defiende una contienda mediante un juicio ajeno; sin embargo, el árbitro no es funcionario del estado ni tiene jurisdicción propia o delegada; las facultades de que usa se derivan de la voluntad de las partes, expresada de acuerdo con la ley y aunque la sentencia o el laudo arbitral no puede revocarse por la voluntad de uno de los interesados, no es por sí misma ejecutiva, y el laudo solo puede convertirse en ejecutivo por la mediación de un acto realizado o por un órgano jurisdiccional. El laudo sólo puede reputarse como una obra de lógica jurídica que es acogida por el estado, si se realiza en las materias y formas permitidas por la ley. El laudo es como los considerados de la sentencia, en el que el elemento lógico no tiene más valor que el de la preparación del acto de voluntad, con el cual el Juez formula la voluntad de la ley, que es en lo que consiste el acto jurisdiccional de la sentencia. Esa preparación lógica no es por sí misma acto jurisdiccional, si no en cuanto se realiza por un órgano del estado. El árbitro carece de imperio, puesto que no puede examinar coactivamente testigos ni practicar investigaciones oculares etc., y sus laudos son actos privados, puesto que provienen de particulares y son ejecutivos solo cuando los órganos del estado han añadido, a la materia lógica del laudo, la materia jurisdiccional de una sentencia. La función jurisdiccional compete al estado y no puede ser conferida sino a los órganos del mismo; pero obrar en calidad de órganos del estado significa perseguir con la propia voluntad, intereses públicos, lo que evidentemente no hacen las partes cuando comprometen en árbitros sus cuestiones, puesto que entonces persiguen fines exclusivamente privados; de modo que las relaciones entre las mismas partes y el árbitro son privadas y el laudo es juicio privado y no sentencia, y estando de desprovisto por lo mismo del elemento jurisdiccional de un fallo judicial, no es ejecutable, si no hasta que le preste su autoridad un órgano del estado que lo mande cumplir...

Para Gonzalo Uribarri Carpintero, la anterior jurisprudencia que la apreciación del más alto tribunal es en parte correcta y en parte errónea; "en efecto, es correcta porque el arbitro no tiene de origen jurisdicción para juzgar el caso planteado por las partes que eligieron esta forma de sus disputas, pero es



errónea porque infravalora la labor del árbitro pues, solo le da el calificativo de una "obra lógica jurídica" al laudo. Además, la jurisdicción para nosotros, se la otorgan las partes."<sup>50</sup>

### VI.3. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARBITRAJE

Existen dos posturas encontradas en torno al arbitraje: la que lo considera constitucional y la que califica de inconstitucional.

El arbitraje es Inconstitucional: esta postura, para firmar la inconstitucional del arbitraje, se apoya en lo preceptuado en los artículos 13 y 14 de la constitucional política, los cuales prevén, respectivamente, que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales.

En segundo término la garantía de audiencia se ve afectada por cuanto que para que nadie sea perturbado en su esfera jurídica se deben cumplir tres condiciones.

- a) Que la afectación se haga mediante juicio ante los tribunales previamente establecidos.
- b) Que en dicho juicio se sigan las formalidades formales del procedimiento,
- c) Que la afectación se realice conforme a las leyes.

En este sentido, se afirma que "el Tribunal Arbitral es un juzgado especial y que, como se establece *ex profeso* para que conocer y resolver un litigio que las partes le someten. Es en apariencia un tribunal establecido previamente al surgimiento de los litigios que debe conocer y resolver".<sup>51</sup>

Se dice también que el Tribunal Arbitral carece de constitucional porque viola el artículo 16 constitucional, el cual consagra de legalidad, y que, de acuerdo con ella nadie puede ser molestado, si no en virtud de mandamiento escrito de la autoridad que funde y motive la causa legal del procedimiento. Según este precepto el Tribunal Arbitral no tiene atribuida su competencia por la ley.

El arbitraje es Constitucional, de acuerdo a la postura referida por el maestro Miguel Acosta Romero, citado por el maestro Gonzalo Uribarri, "porque si bien la competencia de los tribunales arbitrales no esta dada directamente por la ley, sí lo esta indirectamente por cuanto el acuerdo de las partes tiene que ajustarse a lo dispuesto por la ley... y, por tanto la competencia de los ilegales es legal".<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> IBID. P. 40

<sup>51</sup> ACOSTA ROMERO, MIGUEL.: Nuevo Derecho Bancario, Editorial Purrúa S.A. de C.V. Sexta Edición. México 1997. P. 583

<sup>52</sup> URIBARRI CARPINTERO GONZALO. IBID. P.41

Además, para considerar al arbitraje como inconstitucional se le debe dar el carácter de jurisdiccional, confortándolo con las garantías individuales. Por otra parte la inconstitucional se vislumbra por el hecho de que no existe una base inconstitucional en la ley fundamental lo cual se succionaría que incluyera un precepto en tal tenor.

Por último, la constitucionalidad del arbitraje se cuestiona porque ya existe el artículo 17 en la carta magna, el cual dispone que los tribunales jurisdiccionales estarán expeditos para administrar justicia y existe prohibición de fueros especiales.

El maestro Miguel Acosta Romero señala "que existen argumentos que pueden esgrimirse para fundamentar la constitucional del arbitraje.

1.- El acuerdo por el cual las partes pactan para someter determinado litigio a la solución arbitral debe ajustarse en todos los casos a lo determinado por la ley. Así como, el arbitraje se dice que es legal, que esta supeditado a la ley y en ultima instancia, a través de esta, a la constitución.

2.- Los árbitros al no ser autoridades estatales no pueden ejecutar por sí mismos los laudos que dictan, por lo que deben recurrir al juez competente para que lo convaliden y le den el carácter de acto equiparable a la sentencia jurisdiccional.

3.- El hecho de que la constitución prohíba que los particulares se hagan justicia por sí mismos y que obligue a los tribunales para estar expeditos a administrar justicia, no debe ni puede entenderse como el otorgamiento exclusivo a favor del estado de la función de dirimir controversias"<sup>53</sup>

El artículo 17 constitucional no obliga a acudir a los tribunales estatales para resolver conflictos, pues no existe obligación impuesta al ciudadano para que deba accionar forzosamente ante un tribunal del estado, pues al estar conferida como una garantía, puede preferir que un particular resuelva la controversia que le afecta. La garantía sigue existiendo y en este sentido no hay violación alguna al texto constitucional.

Del propio artículo 17 constitucional no se desprende una prohibición expresa para que el ciudadano emplee mecanismos diversos o alternos de solución de controversias. La única forma que prohíbe es la "justicia entre sí mismo", o "por propia mano", que considera el modo más antiguo de hacer justicia.

Relacionado con el razonamiento anterior, el artículo constitucional en comento prevé que los tribunales estatales estarán expeditos para resolver conflictos pero no dispone que sean los únicos ni que el "poder" (órgano) judicial tenga el monopolio de la jurisdicción. En este sentido, cabe recordar, por ejemplo,

---

<sup>53</sup> IBID. P.42

la existencia de tribunales administrativos que no pertenecen al órgano judicial, pero que de manera material ejercen actos jurisdiccionales en las controversias planteadas ante ellos. Como es sabido, solo muchos años después de promulgación de la constitución de 1917 se incorporó a su texto la existencia jurídica de tales tribunales.

Por último, la constitución política, aún cuando en su artículo 17 no dispone de manera entera el arbitraje, permite que este mecanismo pueda regularse por medio de la ley o de un tratado internacional.<sup>54</sup>

#### VI.4. CLASES DEL ARBITRAJE.

**Arbitraje ad hoc.**- También denominado casuística, las partes en conflicto someten la negligencia a la decisión de una tercera persona con base en un procedimiento elaborado por ellas, para el caso concreto, quienes pueden expresar si su deseo es adoptar un nuevo modelo de arbitraje institucional.

**Arbitraje institucional.** En esta modalidad las partes someten la controversia a la decisión de una institución especializada, nacional o internacional, que organiza y asiste en la conducción del procedimiento arbitral, el cual se realiza de acuerdo con sus propias reglas.

**Arbitraje voluntario y arbitraje forzoso.** El arbitraje voluntario como lo dice su nombre, emana de la voluntad de las partes, a diferencia del arbitraje forzoso, que proviene de la ley, Patricio Aylwin así lo define. "...el juicio arbitral que es impuesto imperativamente por la ley como el único procedimiento para resolver determinados litigios y por ser la ley su fuente inmediata."<sup>55</sup>

**Arbitraje de derecho y de equidad.** El arbitraje en el cual las partes pueden concertar las normas que establezcan el criterio de valoración se denomina arbitraje jurídico o de derecho y de equidad, o amigable composición, cuando el árbitro solo aporta soluciones o propuesta de acercamiento entre intereses contrapuestos, propiciando formulas equitativas cuya obligatoriedad es facultativa, equivalente a reglas de caballerosidad y honor.

Para el maestro Baltasar Cabazos Flores, existen como formas de arbitraje las siguientes:

*"Arbitraje Potestativo y Arbitraje Obligatorio*

---

<sup>54</sup> IBID. P. 43

<sup>55</sup> IBID. P. 46

El arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí mismas la solución de su conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.

El arbitraje obligatorio puede derivar también de la voluntad expresa de las partes, plasmada en un contrato o de la ley.

El arbitraje de amigables componedores, denominase de árbitros arbitradores, en razón de que proceden según el arbitrio de su conciencia y con el sentimiento de la amistad, para avenir a las partes, pacificándolas equitativamente."<sup>56</sup>

El arbitraje en materia laboral podría ser de cuatro formas:

- 1.- Potestativo para las dos partes;
- 2.- Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones;
- 3.- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes , o
- 4.- Obligatorio para ambos por ministerio de ley.<sup>57</sup>

En México en materia de huelgas estalladas nuestro legislador laboral se decidió en 1929, frente al arbitraje obligatorio, por el arbitraje potestativo en favor de la clase trabajadora.

"En esencia, dicho arbitraje potestativo consiste en que en caso de una huelga estallada, solo los trabajadores tienen el derecho de pedir a la autoridad que juzgue o resuelva sobre la procedencia o legalidad de sus peticiones, pero si ellos no lo hacen, la autoridad no puede intervenir ni aún a petición del patrón, y la huelga se prolongará por tiempo indefinido, quedando todo en suspenso.

## VI.5 EL ARBITRAJE EN MEXICO.

Como se ha manifestado en capítulos anteriores, en el siglo XIX, en México, la cuestión social no fue objeto de preocupación por legislar en materia obrera; además, la corriente ideológica imperante "liberalismo" impedía la sensibilidad del poder estatal y el capital hacia el desprotegido y el económicamente débil. Por ello, no asombra que la legislación aplicable al "jornalero" fuese la civil, la cual difícilmente comprendía la situación del obrero, la condición de su clase y la no menos importante naturaleza de la fuerza del trabajo que no puede ser objeto de comercio, ni considerarse una mercancía.

Promulgada la Constitución de 1917 y con ella de Declaración de derechos sociales, las entidades federativas, de conformidad con el párrafo introductorio del

---

<sup>56</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR.- Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. Primera Edición. México 1997. P. 528

<sup>57</sup> IBIDEM.

artículo 123, versión original sustituida en 1929 por la competencia federal, expidieron las leyes locales del trabajo, iniciadas por la de Veracruz de enero de 1918. A partir de entonces afloró la tendencia hacia el arbitraje obligatorio de las huelgas, que se manifestó todavía en el Proyecto Portes Gil, que fue enviado a las Cámaras en el año de 1929 y retirado por la oposición del movimiento obrero. El Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, antecedente efectivo de la Ley de ese mismo año, rechazaba aparentemente la idea en su Exposición de motivos, pero su articulado era sumamente vago, pues reproducía algunas disposiciones de los proyectos anteriores.<sup>58</sup>

Por su parte la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918, refleja la realidad del arbitraje obligatorio:

La Ley contenía dos disposiciones fundamentales:

Art. 160, frac. III. La huelga termina en virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 204.- Tanto las juntas municipales, como la central, en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga, en la forma que indica esta ley para todos los conflictos: por vía de conciliación primeramente, y de arbitraje cuando ésta deba tener lugar.

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 6 de junio de 1925, pronunciada por el licenciado Emilio Portes Gil, la cual puede suponerse que fue un antecedente del Proyecto federal del mismo nombre es más categórica en cuestión del arbitraje obligatorio que la Ley de Veracruz. Las normas aplicables decían:

Art. 204, frac. III: La huelga terminará por el laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 354: En caso de huelga, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje puede proceder, de oficio, aunque una de las partes o ambas no hayan sometido el caso a su consideración, y cuando a juicio de la misma Junta y por razones de interés social, proceda la rápida solución del conflicto.

Por otra parte, de los tres Proyectos federales que se conocen, el de 1928, El Proyecto Portes Gil y el de la Secretaría de Industria, los dos primeros adoptaron el sistema del arbitraje obligatorio: pero ante la oposición obrera al Proyecto Portes Gil, el tercero solo contenía algunas disposiciones sumamente vagas.

El Proyecto de 1928; continuando con el principio general de las leyes de Veracruz y Tamaulipas, decía en su art. 280: " La huelga terminará por laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje", en cambio, el art. 289, consignó claramente la posibilidad del arbitraje obligatorio, tomándolo del 354 de la Ley de

<sup>58</sup> DE LA CUEVA MARIO.- IBID.- PP. 666 y 667.

Tamaulipas. No debe perderse de vista que el licenciado Portes Gil, autor de esa Ley era el Secretario de Gobernación en el año de 1928:

En los casos de huelga, cuando a juicio de la Junta Central de Arbitraje, por razones de interés social se imponga la rápida solución del conflicto, se avocará de oficio al conocimiento de él, practicará las diligencias que estime necesarias y dictará su laudo.

Esa disposición inmediatamente quedó confirmada en los artículos 534 y 535.

La junta, inmediatamente que tenga conocimiento del conflicto, procurará que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de que surgiera, recomendando que no se llegue a la huelga o que se reanude el trabajo si ésta ya hubiere sido declarada, entre tanto se hace la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada, etc., y sin que esa reanudación presuponga conformidad de las partes respecto a las condiciones del trabajo.

Si la junta obtuviere que el trabajo se reanude o continúe en las condiciones anteriores, procederá de acuerdo con lo que se establece en los artículos siguientes; de lo contrario, la junta conocerá y resolverá el conflicto ajustándose al procedimiento establecido en el capítulo anterior.

Para el Maestro Mario de la Cueva el Proyecto Portes Gil, continuando con los lineamientos del Proyecto de 1928, recogió el sistema de arbitraje obligatorio, pero sus disposiciones no fueron aceptadas por el poder legislativo. Sus artículos 579 y 580 reprodujeron las normas del primer Proyecto. La Exposición de motivos introdujo la tesis de un arbitraje semiobligatorio, que se pretendió deducir de la fracción XXI del Artículo 123:

"La Constitución de la República reconoce a los trabajadores el derecho de declararse en huelga, pero la propia constitución establece que los conflictos entre el capital y el trabajo serán resueltos por Juntas de conciliación y arbitraje. El arbitraje constitucional es un arbitraje semiobligatorio, y la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para conseguir el derecho."<sup>59</sup>

"La constitución permite, aunque lo sanciona, que el trabajador y el patrono no solo se nieguen a someterse al arbitraje, sino que se nieguen aún a aceptar el laudo pronunciado por la junta. De aquí puede concluirse, en estricto derecho, que la jurisdicción de las junta para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo

<sup>59</sup> IBID. P. 669

proviene, en parte, por la que les da la Constitución, y en parte, por la sumisión que ante ellas hacen las partes tanto al someterse al arbitraje como al aceptar el laudo que ellas dicten. Si las partes no se someten al arbitraje o no aceptan el laudo, no tiene la junta jurisdicción, en el primer caso para fallar sobre el conflicto que se plantea, ni para hacer cumplir o ejecutar su laudo en el segundo; la jurisdicción se reduce, entonces, a imponer las sanciones que la Constitución establece, a saber, si la negativa fue del patrono..."<sup>60</sup>

En el Proyecto de la Secretaría de Industria: en el número cincuenta y cuatro de la Exposición de motivos, los autores del proyecto rechazaron expresamente la idea de arbitraje obligatorio:

Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia colectiva, para acudir a las juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrono el que se niega a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos.

A fin de cumplir con este párrafo, el Proyecto reprodujo en su artículo 539 el 534 del Proyecto de 1928, pero colocó una disposición nueva en lugar del 535:

La Junta, después de oír a las partes, mandará practicar una investigación que estará a cargo de tres peritos que ella designe, la que se asesorará de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos, iguales en número de sus componentes.

"Si se analiza el párrafo transcrito de la Exposición de motivos y los artículos del proyecto, se llega a la conclusión de que sustentan las mismas ideas de los proyectos anteriores, especialmente el Proyecto Portes Gil: no obstante la declaración inicial no quiso ir hasta el arbitraje obligatorio, la junta, después de oír a las partes, podrá seguir el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, hasta dictar un laudo que fijará las nuevas condiciones de trabajo, salvo que alguna de ellas se negare a someterse al arbitraje; y era asimismo posible que quedará sin efecto el laudo si los trabajadores o el empresario declaraban no estar dispuestos a acatarlo. Portes Gil habló de un arbitraje semiobligatorio, pero respecto de él debe decirse que en cualquiera de las hipótesis se daba una especie de rebeldía en contra de la resolución de la autoridad."<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> IBID. P. 670.

<sup>61</sup> IBIDEM

En el primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial de 1934 se discutió una vez más el problema de la obligatoriedad del arbitraje en las huelgas. La representación patronal expresó:

"Los trabajadores han sostenido que en caso de huelga, las juntas no pueden arbitrar sino cuando las dos partes interesadas le someten las cuestiones debatidas. Sería iraceptable que el Estado asumiera la actitud de mero espectador en los graves conflictos que constituyen las huelgas. La Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, da facultad a las Juntas para resolver toda clase de conflictos que surjan entre el Capital y el Trabajo, y no pueden quedar excluidos aquellos que, como las huelgas, afectan no sólo intereses de quienes son partes en el litigio, sino de los generales de una región y en ocasiones las de todo el país".<sup>62</sup>

En la ponencia del sector empresarial, no se propuso la supresión de la huelga, ni que se le privara de su naturaleza jurídica, sino que se limitó a proponer algunas reformas a la ley de 1931.

Dicha ponencia proponía dos reformas juzgadas indispensables: la modificación del precepto que se refería a los objetivos de la huelga y la consagración del principio del arbitraje obligatorio, a solicitud de los trabajadores o patronos.

A efecto de justificar la proposición del arbitraje obligatorio, la ponencia afirma que "la sociedad y el estado viven dentro de un régimen de derecho", después de lo cual se expresa:

Nuestra ley protege excepcional y considerablemente la huelga, como lo demuestran los artículos que la regulan: disponen que la huelga suspende simplemente los contratos de trabajo y no los rompe; que el patrono está obligado durante la huelga a mantenerse inactivo, suspendiéndose, por lo tanto, su libertad para ejercer la industria y el comercio, libertad que constituye una de las garantías individuales (la consignada en el artículo cuarto constitucional); e, implícitamente, que las faltas de trabajo durante una huelga, no son sancionables.

La ponencia concluye sugiriendo la reforma de la fracción tercera de la Ley: "La huelga terminará por laudo de la junta de conciliación y arbitraje respectiva, en el expediente que inicie cualquiera de las partes en conflicto".

En tanto que el sector obrero, por voz de Vicente Lombardo Toledano sostuvo la tesis de inadmisibilidad del arbitraje obligatorio, fundándola en los términos siguientes:

---

<sup>62</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO.- La Evolución de la Huelga, Editorial Porrúa S.A de C.V. México 1974. P. 309.



"La teoría de los actos jurídicos del derecho común se apoya en la libertad de la voluntad como fuente de las obligaciones y de los contratos, porque sigue siendo una doctrina para mantener al individuo como base y objeto de las instituciones sociales; pero la doctrina de los actos jurídicos del derecho industrial —derecho de la clase obrera— anula la voluntad personal cuando se opone al interés de la masa asalariada. Lógicamente pues no existen en el derecho obrero los vicios del consentimiento como causa de la nulidad de los contratos, cuando tales vicios ocurren como consecuencia de la acción del proletariado sobre la clase patronal. Esta es la razón técnica de que el Estado haya elevado en algunos países, como el nuestro, a la categoría de acto jurídico, la coacción sobre los empresarios, para que los trabajadores obtengan de ellos las prestaciones que puedan mejorar su condición social. La huelga, para el derecho común individualista, es causa de nulidad de los convenios logrados mediante su empleo y, además, coloca a sus autores en el papel de delinquentes por violar las normas que protegen la libertad del comercio o de la industria; pero para el derecho industrial es una acción lícita que produce efecto entre las partes, y para terceros como consecuencia del propósito social que el mismo derecho obrero persigue".<sup>63</sup>

El complemento de esta teoría es la inexistencia jurídica de los actos coercitivos de los patronos sobre los trabajadores; el derecho industria no es un derecho equitativo, es un derecho tutelar, un conjunto de normas hechas para proteger a la clase trabajadora, en su lucha contra la clase burguesa. No pueden darse, en tal virtud, iguales armas a una y otra clase social, porque se trata sólo de darlas a una de ellas: a la inerme. La clase capitalista tiene siempre recursos cuantiosos que esgrimir con eficacia contra el proletariado, mientras no desaparezca de raíz en régimen económico que prevalece, mediante la colectivización de la propiedad individual.

Después de estas fundamentaciones, en una especie de resumen marcó las finalidades de la huelga:

- a).- La huelga es un acto jurídico coercitivo que realizan los trabajadores para obtener de sus patronos el mejoramiento de su situación social.
- b).- Siendo el derecho obrero un derecho tutelar, la huelga ocupa el lugar de la acción jurídica por excelencia.
- c).- Dadas Las finalidades para Las cuales existe la huelga, no debe haber para ella ningunas restricciones en la ley.
- d).- Obligar a los trabajadores a prevenir a los empresarios sobre las consecuencias de una huelga; sujetar la huelga al arbitraje del estado; facultar a éste para declarar la ilicitud de una huelga contra la voluntad de los huelguistas, equivale a hacer nugatoria la coacción que la huelga entraña.

El Licenciado Dionisio Montelongo, en el propio Congreso, opinó en el sentido de que "las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podían arbitrar el fondo del

<sup>63</sup> DE LA CUEVA, MARIO. IBID. P. 672

conflicto de huelga, sin la conformidad de los trabajadores, manifestando que nuestro sistema es de arbitraje obligatorio, excepto para los conflictos que el Trabajo plantea al Capital por medio de un movimiento de huelga y que en la legislación de otros países donde el arbitraje es obligatorio para todos los conflictos, no sólo no se habla del derecho de huelga, sino que se prohíbe terminantemente." <sup>64</sup>

La opinión del licenciado Raúl Carrancá y Trujillo se basa en que el arbitraje obligatorio es contrario a la teoría pura sindical, porque priva a la huelga de su eficacia, pero es una necesidad en los servicios públicos. Su exposición reza:

"La Fracción XX del Artículo 123 Constitucional establece que las diferencias o conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetan a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. Esta disposición confirma la tesis sobre la posición intervencionistas del Estado en la lucha social y los términos imperativos y no meramente facultativos en que está redactada dicha fracción, permite afirmar que las huelgas si pueden ser arbitradas y resueltas sin el consentimiento expreso de los huelguistas. Ahora bien, la conclusión que antecede está ciertamente en oposición con la doctrina pura sindical relativa a huelgas, toda vez que, de acuerdo con ella, el arbitraje obligatorio rompe indiscutiblemente con la eficacia de la huelga como arma de lucha. Pero cabe decir al respecto que si la doctrina fue elaborada en tiempos en que la clase obrera se hallaba desamparada e inerme frente a la capitalista y ante un Estado liberal, por lo que lógicamente se buscaba la máxima eficacia del arma de lucha, hoy día, ante la realidad del estado proteccionista de la clase trabajadora, ya no puede sustentarse aquella doctrina en toda su rigidez, lo que no tendría razón de ser, sobre todo con un Estado como el nuestro, que ha reglamentado su Artículo 4º. Constitucional sustentado en todo momento la tesis de que se ofenden los derechos de la sociedad, cuando se separa ilegalmente a un trabajador o se le niega el derecho de ocupar su puesto. En consecuencia, cabe adoptar la doctrina rígida a la realidad mexicana, al mismo tiempo que no perder la vista que el Estado necesita garantizar a la sociedad los servicios públicos que sostiene y organiza, los que pueden desarticularse en casos de huelga que los afecten, con peligro grave de la economía nacional y de la salubridad. En consecuencia también, es una medida necesaria arbitrar obligatoriamente los conflictos que afecten a la paz pública o a la economía nacional, a fin de resolverlos con la mayor prontitud para permitir al Estado el cumplimiento de sus fines esenciales". <sup>65</sup>

El Presidente de la República don Abelardo L. Rodríguez y su gabinete, en típico consejo de ministros, resolvieron que si era constitucional el arbitraje obligatorio para solucionar los conflictos de huelga. Sobre esta importante cuestión don Francisco Javier Gaxiola, Jr., Refiere lo siguiente.

<sup>64</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. IBID. P. 310.

<sup>65</sup> Memoria del Primer Congreso Mexicano de Derecho industrial, México 1934. En julio de 1949 volvió a tratar la cuestión del arbitraje obligatorio el Congreso de Derecho del Trabajo y Previsión Social, pero aún no se publica la Moría

"A finales de febrero de 1934, se celebró en Palacio una reunión a la que concurrimos, además del Presidente, los licenciados Eduardo Vasconcelos, Secretario de Gobernación; Primo Villa Michel, de Economía Nacional; Emilio Portes Gil, Procurador General de la República y Consejero jurídico del Gobierno; Aarón Sáenz, Jefe del Departamento del Distrito Federal; Ingeniero Juan de Dios Bojórquez, Jefe del Departamento del Trabajo; los Presidentes de las Juntas Federal y Central de Conciliación y Arbitraje, un abogado consultor del Departamento del Trabajo y yo. El presidente hizo una precisa exposición del problema; de la necesidad de que el Estado interviniera en la solución de los conflictos colectivos, y consultó a los presentes si, constitucionalmente, era posible establecer el arbitraje obligatorio. La discusión fue amplia y razonada; en ella tomaron parte todos los presentes exponiendo su criterio jurídico a la luz de los antecedentes del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, y el Licenciado Aarón Sáenz dio lectura a un memorándum en que, con copia de argumentos, se demostraba la posibilidad constitucional del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos. Después de cuatro horas de debates, en que se analizó detallada y acuciosamente el problema, por unanimidad de votos se resolvió que si era constitucional el arbitraje obligatorio para solucionar los conflictos colectivos de trabajo, y que su adopción en nada menoscababa o coartaba el ejercicio del derecho de huelga reconocido por el Artículo 123. Este criterio del gobierno revolucionario del Presidente Rodríguez, no llegó a aplicarse por falta de oportunidad propicia para ello, pero fue sostenido brillantemente por el Licenciado Emilio Portes Gil en el Primer Congreso de Derecho Industrial que se celebró en México".<sup>66</sup>

A pesar del criterio de los más altos representantes del Estado Mexicano en ese entonces, no se implantó el arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga; no se atrevieron a promover la reforma del Artículo 123 Constitucional ni de su Ley reglamentaria, porque seguramente reflexionaron sobre la magnitud del peligro que entrañaba restringir el derecho de huelga; provocar la revolución social. Lo cierto es que el Estado no se pudo colocar por encima de la clase obrera restringiéndole sus derechos.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en resolución del 18 de enero de 1934 (huelga contra la Compañía de Petróleo "El Aguila"), sostuvo la siguiente tesis, que niega la obligatoriedad del arbitraje en la huelga:

"... el arbitraje de los Tribunales de Trabajo no es obligatorio en los casos de huelga, de acuerdo con las prevenciones del Artículo 123 Constitucional, puesto que la Fracción XVII del propio artículo reconoce a los trabajadores el derecho de huelga que es irreductiblemente antitético del arbitraje, puesto que constituye un medio para conseguir la armonización de los derechos del capital y el trabajo poniendo en acción las fuerzas económicas de una y otra parte, con las

---

<sup>66</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. IBID. Pp. 312 y 313.

consiguientes consecuencias para la economía general y con la tendencia de que a la postre resulte beneficiada por el restablecimiento sobre nuevas bases firmes, el equilibrio roto con motivo del conflicto. Por otro lado, sería antijurídico hacer soportar a la colectividad tales graves consecuencias, si al mismo tiempo existiera un medio legal obligatorio, como el arbitraje, para resolver el conflicto estableciendo el derecho de cada parte... además... las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo pueden resolver, en el fondo, los conflictos que culminan en movimiento de huelga cuando las partes en ellos interesadas acepten expresamente someterse al arbitraje de tales Tribunales, como se desprende del texto relacionado de las diversas fracciones del Artículo 273 de la Ley del Trabajo"

Y la Suprema Corte de Justicia, en su doctrina jurisprudencia, se pronunció por la no obligatoriedad del arbitraje en los conflictos de huelga, en estos términos.

"Atento lo dispuesto por la Fracción XVII del Artículo 123 de la Constitución Federal, la huelga es un derecho reconocido a los obreros por la Carta Fundamental de la República. En esas condiciones, es evidente que los trabajadores pueden ejercer ese derecho en forma amplia, y sin más limitaciones que las impuestas por la Ley, sin que estén obligados a someter la huelga al arbitraje de los tribunales del Trabajo porque esto implicaría una restricción a ese derecho que no está contenida en el Artículo 123 de la Constitución Federal ni en su Ley Reglamentaria.<sup>67</sup>

El maestro Enrique Calderón, acertadamente señala que "Existe antinomia irreductible entre la huelga y el arbitraje obligatorio. Las autoridades jurisdiccionales sólo pueden calificar la huelga, pero no decidir el conflicto que la motive, a menos que haya sumisión expresa de las partes. No es obligatorio el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo que se resuelven en huelga"<sup>68</sup>.

El Gobierno presidido por don **Lázaro Cárdenas**, declaró en 1937 que las huelgas no pueden ser arbitradas cuando los trabajadores no se someten al arbitraje, expresando textualmente que "la repetición de las huelgas revela, de un modo claro, un estado de desequilibrio en las relaciones entre empresarios y trabajadores; desequilibrio que es necesario corregir para beneficio general de la economía y en particular de quienes intervienen en él. Es por esa causa que el Estado se ha limitado y ha de limitarse en lo sucesivo apegándose a los mandamientos de la Ley, a declarar la existencia o inexistencia legal de las

---

<sup>67</sup> Amparo 5851/35/1ª, promovido por **Rafael Trejo** y fallado el 11 de marzo de 1936.

<sup>68</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. IBID. P. 314.

huelgas, dejando luego en libertad a las partes para llegar a la mejor resolución de sus conflictos" <sup>69</sup>.

Tanto el Gobierno presidido por Don **Manuel Avila Camacho** como el de Don **Miguel Alemán**, mantienen la misma interpretación constitucional; porque tal criterio es el auténticamente revolucionario y jurídico.

La no obligatoriedad del arbitraje en las huelgas se ha fortalecido en la conciencia nacional, a pesar de las huelgas que han paralizado servicios públicos; porque de acuerdo con las prevenciones del Artículo 123 y de su Ley reglamentaria y de la jurisprudencia, el arbitraje no es obligatorio en los conflictos de huelgas; por esto sostenemos que:

"... la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es ineluctable para conocer y decidir las controversias entre el Capital y el Trabajo; salvo los conflictos de huelga que pueden ser resueltos por árbitros privados o por las mismas Juntas, siempre que los trabajadores se sometan a su jurisdicción y competencia" <sup>70</sup>.

La tenacidad de los pocos partidarios del arbitraje obligatorio se revelaba constantemente a través de la prensa nacional, en la que publican artículos y comentarios insistiendo en su vieja tesis; en la sección editorial de "El Universal" del 10 de septiembre de 1948, bajo el título de "funesta Interpretación", se insiste en la fundamentación del arbitraje obligatorio, empleando injuriosos epítetos para los defensores del derecho de huelga, tildándolos de "juristas cimarrones". Pero la simple lectura del agresivo editorial demuestra que fue escrito por un periodista genuinamente "cimarrón", que no sólo ignora el Derecho y la Jurisprudencia, sino la Historia Patria. Desahogos de escritores no versados en la ciencia jurídica justifican sus propios desatinos.

Ya en otra parte se dijo que la huelga es un derecho plenamente aceptado en los países democráticos y, por consiguiente, es compatible con la existencia de un Estado de Derecho, por cuyo motivo es inadmisibles la tesis del licenciado **Carlos Roel** en que trata de sentar una artificiosa contradicción entre la huelga y el Estado de derecho.

El maestro De la Cueva insinuaba la conveniencia de una reforma a la Constitución para establecer el arbitraje obligatorio cuando se trate de servicios esenciales a la Comunidad.

En la Ley del Trabajo de 1970, la comisión proyectista recordó los precedentes que ya conocemos: la frac. XVIII del artículo 123, Las leyes de los Estados, los proyectos federales de 1928 a 1931, y la Ley de este último año, juntamente con los debates que propició, y la sentencia petrolera de 1938.

<sup>69</sup> IBID. P.315.

<sup>70</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A de C.V. México 1941 Tomo I. P. 384.

En la Exposición de motivos se expuso:

El Proyecto, en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, solo puede llevarse al cabo a solicitud de los trabajadores ante las junta de conciliación y arbitraje, o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrono, en los que se designe algún árbitro.

Esas palabras justifican la nueva redacción del artículo 469: "la huelga terminara por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

Al aprobar la Ley el poder legislativo no sólo cerro el debate sobre el arbitraje obligatorio de la huelga, sino que cristalizó la trilogía de los derechos colectivos en beneficio de los trabajadores, sin correlato para los patronos: la afirmación del derecho de huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a Las demandas obreras y la prohibición del paro empresarial como elemento de coacción sobre los trabajadores. En segundo lugar, el otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas. Y finalmente, la potestad, igualmente exclusiva, de solicitar a la junta de conciliación y arbitraje la solución del conflicto que sirvió de motivo a la huelga.

"De acuerdo a la opinión del Maestro Mario de la Cueva, el derecho de huelga y el arbitraje obligatorio en los conflictos que origina el ejercicio de este derecho, son incompatibles ante los textos del Artículo 123 de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, los empresarios y sus aliados insisten constantemente en la necesidad del arbitraje obligatorio en las huelgas, sin importarles que se restrinja una de las más caras conquistas del pueblo obrero. Se trata de un viejo problema que la ley y la jurisprudencia han resuelto definitivamente en el sentido de que no procede el arbitraje de los conflictos de huelga."<sup>71</sup>

#### IV.6. OPINIONES DE DIVERSOS TRATADITAS

El tratadista Francisco Breña Garduño considera que si la huelga es un derecho temporal a favor de los trabajadores, debería establecerse expresamente un límite temporal a este derecho, pues nuestra legislación de trabajo no tiene derechos perpetuos o indefinidos, ni tampoco obliga ni podría hacerlo a que una empresa o patrón tengan recursos ilimitados para responder de las consecuencias congruentes de una huelga que se prolongue.

---

<sup>71</sup> DE LA CUEVA, MARIO. IBID. 676.

Para dicho jurista, el arbitraje obligatorio tendría justificación en beneficio de los propios trabajadores y de terceros acreedores cuando el capital neto de la empresa, o sea, la diferencia que hay entre sus activos y sus pasivos no baste para cubrir 3 meses, 20 días por año y la prima de antigüedad respectiva, y en su caso los salarios caídos a la fecha en que solicite por cualquiera de las partes e inclusive por un tercero con interés jurídico del arbitraje obligatorio.<sup>72</sup>

El Doctor Néstor de Buen Lozano, señala que en el esquema de la huelga el arbitraje corresponde a una tercera etapa, de poca importancia social, pero de gran valor como argumento de crítica. Las dos primeras: el periodo de pre-huelga y la calificación, son por regla general, las etapas de verdades vigencia. Al margen del procedimiento legal la conciliación, con la progresiva intervención de organismos estatales administrativos, constituye en realidad el factor de equilibrio que ha colocado a la huelga en su verdadero lugar de instrumento eficaz para la concentración colectiva de condiciones de trabajo.

De acuerdo a la ley (artículo 470) los trabajadores, (en rigor, necesariamente integrados en un sindicato, si se trata de una huelga relacionada con la intervención colectiva) pueden someter el conflicto motivo de una huelga a la decisión de la Junta. Si se trata de un conflicto jurídico, esto es, de interpretación o cumplimiento de Las normas aplicables, se seguirá el procedimiento ordinario. Si, por el contrario, se trata de un conflicto económico, o sea, relacionado con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos de naturaleza económica.

Sólo se puede acudir al arbitraje obligatorio, a petición de los trabajadores (artículo 469-IV) o demás partes (artículo 469-III) pero nunca a petición sólo de la parte patronal.<sup>73</sup>

El maestro Baltazar Cabazos considera que en virtud de que nuestra legislación previene en la fracción IV del artículo 469 que la huelga terminara "Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

Es decir, si los trabajadores no someten al arbitraje, la autoridad laboral no podrá intervenir y el conflicto de huelga se prolongará indefinidamente.

Ahora bien si los trabajadores tramitan el juicio de imputabilidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste se substanciará por la vía ordinaria jurídica cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

---

<sup>72</sup> CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El Mito del Arbitraje Potestativo. Editorial. Jus S.A. Primera Edición. México 1978. P. 95

<sup>73</sup> IBID. Pp. 115 y 116.

En la práctica los trabajadores generalmente se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga por la dificultad que entraña dicho procedimiento, de ahí que los movimientos de huelga se prolonguen indefinidamente.

Advierte que resulta muy reconfortante saber que los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, ya que considera, también teóricamente, que el derecho de huelga es un derecho irrestricto de la clase trabajadora, pero en la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje, en virtud, de que al patrón, no se le puede obligar a pagar salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional.

En consecuencia, ¿de que les sirve a los trabajadores que su huelga sea existente, si no es declarada imputable al patrón?, DE NADA ABSOLUTAMENTE DE NADA.

La obligación de pagar salarios se da únicamente cuando la huelga es declarada imputable al patrón y nunca antes de ello.

Dicho maestro estima que no podemos darnos el lujo de tener huelgas indefinidas que a nadie favorecen y a todos perjudican.

En tal sentido señala que la huelga sin límite deja de ser huelga, ya que por definición toda huelga debe implicar siempre una suspensión *temporal* del trabajo, de acuerdo con el artículo 440 de nuestra legislación Laboral.

Por otra parte señala que la fracción XX del artículo 123 Constitucional acepta el arbitraje obligatorio al prescribir que: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno".

"La fracción anterior no expresa que dichos conflictos "se pueden" someter a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que "se sujetarán" a la decisión de las mismas, sin especificar o distinguir que parte puede solicitar el sometimiento, por lo que ambas partes están en posibilidad de hacerlo, habida cuenta que por donde la ley no distingue, no se debe distinguir"<sup>74</sup>

Por todo ello estima que sería muy conveniente para el país que se estableciera un arbitraje obligatorio, si después de quince días de estallada una huelga, las partes no se ponen de acuerdo, antes de que resuelva la autoridad para bien o para mal, pero no se deben permitir las huelgas "*per-eterrum*".<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> IBID. P. 68.

<sup>75</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. IBID. P. 492.



## CONSIDERACIONES PERSONALES

La cuestión del arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga ha sido objeto de múltiples debates.

No cabe duda que cada sector dentro de sus planteamientos respecto al tema, podrán encontrar causas que justifiquen su postura, pero lo cierto es que desde mi punto de vista, todo conflicto que se suscite dentro de cierta esfera jurídica, debe resolverse por los tribunales competentes, y en el caso particular, si el derecho de huelga fue reconocido y regulado por la Ley Laboral, debe entonces resolverse de conformidad con las disposiciones, que la misma contenga, siendo congruente con todas y cada una de sus disposiciones.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo, señala que la huelga es la suspensión temporal del trabajo, donde la titularidad de ese derecho corresponde a los trabajadores a través de su sindicato, lo cual implica que previamente deberán estar constituidos en coaliciones permanentes, es decir, en asociaciones sindicales.

Lo anterior nos lleva a considerar que si la huelga por su naturaleza jurídica es una medida temporal de presión de los trabajadores en contra de los patrones, involucrando en todo momento a ambas partes por cualquier conflicto obrero patronal que llegase a suscitarse con motivo de las relaciones de trabajo, corresponde a estos entonces resolverlo, y de no ser así al órgano jurisdiccional competente, lo cual de ninguna forma rompe con el principio de que el derecho del trabajo es irrestrictamente un derecho de la clase trabajadora, ni tampoco atenta contra el derecho social.

En ese sentido, el principio de igualdad jurídica entre las partes, debe ser en todo momento observado, pues aún cuando una huelga fuese declarada legalmente existente, no implica que sea imputable al patrón, por lo que deben las partes por igual tener la capacidad legal para poder someter el mismo a la decisión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, independientemente del resultado de fondo, ya que de lo contrario, y en caso de que no se someta al arbitraje el conflicto, se estaría iniciando con un procedimiento, del que cabe la posibilidad que nunca se resuelva, y en este sentido dejaría de aplicarse el derecho, no obstante, que el mismo propicio su origen, más no su terminación.

De esta forma se evitaría en gran medida, que la figura jurídica de la huelga rompa con su esencia, es decir, como el instrumento de lucha que el legislador considero para la clase trabajadora, mediante la cual buscaran la armonía entre los factores de la producción, el cumplimiento estricto de su contrato colectivo de trabajo, mejoras en las condiciones bajo las cuales prestan sus servicios para los patrones, etc., evitando abusos de los sindicatos que van más allá de los intereses de los trabajadores y que afectan siempre a toda fuente de trabajo.

La figura del arbitraje obligatorio, nos llevaría entonces a que en primer término se cumpla con el concepto mismo de la huelga, en su aspecto de temporalidad, y por otro a la observancia del principio de igualdad jurídica entre las partes, independientemente del fondo del asunto, en el cual, las partes tendrían la misma oportunidad para hacer valer lo que su derecho e interés convenga.

De ahí que se proponga la modificación o reforma a los artículos 469 fracción IV y 937 de la Ley Federal del Trabajo, con el simple propósito de que en ambos se contemple la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda someter el conflicto motivo de la huelga a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que me permito sugerir que dichos preceptos queden con la siguiente redacción:

**ARTICULO 469.-** La huelga terminará:

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

**ARTICULO 937.-** Si el conflicto motivo de la huelga se somete ya sea por los trabajadores o por el patrón a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Los contratos colectivos de trabajo surgieron en los hechos antes de tener expresión en las leyes. Adquirieron presencia en la vida del trabajo a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Antes de ese período, los fenómenos semejantes que se reportan no son propiamente contratos colectivos.

**SEGUNDA.-** El Código Civil Holandés, fue la primera legislación que reconoció y reglamentó el contrato colectivo de trabajo, en respuesta a un movimiento que se dio en ese mismo país para conseguir su regulación legal. Le siguió la legislación Suiza, en 1911, que la incluyó en el código de las obligaciones.

**TERCERA.-** Con la formación del capitalismo industrial en nuestro país, los asalariados intentaron su defensa como clase por medio de la asociación y de la huelga a fin de defenderse de la opresión capitalista y obtener mejores salarios, a pesar de la disposición del Código de 1871

**CUARTA.-** El movimiento obrero nació con la finalidad conquistar la libertad sindical, el reconocimiento de los sindicatos de trabajadores, el romper con el principio de que toda controversia deberá someterse al conocimiento y decisión de los Tribunales Estatales, el reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la solución de los conflictos y lograr la legalidad de los contratos colectivos en los que se plasmaran las condiciones de trabajo en que debieran desarrollarse los trabajos

**QUINTA.-** El Derecho Colectivo Laboral, es un derecho político, en virtud de haberse constituido como conquista social, impuesto al capital y al Estado, creando de tal forma un Derecho que, a partir de entonces regula una nueva forma de relaciones sociales

**SEXTA.-** Se reconoce a los constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga; son los forjadores de la primera constitución del mundo que consagra las garantías sociales.

**SÉPTIMA.-** Considero que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en 1917, especialmente su artículo 123 es el logro más importante de la lucha de la clase obrera, origen del Derecho Social en el mundo entero, puesto que dicho artículo constituye un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo

**OCTAVA.-** La Ley Federal del Trabajo de 1931, refrendó la libertad sindical, ya establecida por la Constitución, reafirmando que la organización sindical es materia que incumbe exclusivamente a los agremiados, a quienes, de nueva cuenta, se les reconoció el derecho de huelga.

**NOVENA.-** La Ley Federal del Trabajo de 1931 cumplió en su momento con la función Social y Jurídica que requería, tuvieron que pasar varios años para que fuera abrogada ya que los derechos sociales no son estáticos, sino dinámicos y su evolución producto de la realidad socio-económica. Las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo en 1941 no restringieron el derecho de huelga, toda vez que únicamente se tipificaron figuras delictivas.

**DECIMA.-** El derecho de huelga, consiste en que cada trabajador posee el derecho inviolable de concurrir con su presencia y voto a la determinación de la mayoría requerida, para la existencia legal del estado de huelga

**DECIMA PRIMERA.-** El ejercicio del derecho de huelga en la Ley de 1931 suponía la existencia de un conflicto de naturaleza económica o jurídica, pero en ambos casos debe tener un carácter colectivo y existir un desequilibrio de los intereses obreros con los del capital.

**DECIMA SEGUNDA.-** La ley Federal del Trabajo de 1970 introdujo el concepto de justificada o injustificada para sustituir los términos imputable o no imputable al patrón, que se usaron en 1931.

**DECIMA TERCERA.-** En general, la huelga es la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, para apoyar una reclamación planteada a sus empleadores y obtener el reconocimiento de sus peticiones.

**DECIMA CUARTA.-** La huelga debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, para armonizar los derechos del trabajo con los del capital, obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del Contrato Colectivo, exigir la revisión de éstos y apoyar una huelga lícita.

**DECIMA QUINTA.-** La huelga es un procedimiento para la solución de los conflictos colectivos laborales porque es un instrumento por medio del cual los trabajadores buscan elevar su forma de vida mediante la obtención de mejores condiciones de trabajo, tal como lo establece el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA SEXTA.-** La coalición, de acuerdo al Artículo 355 de la Ley Laboral, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para las defensas de sus intereses comunes y éste constituye la base de la huelga y la asociación sindical.

**DECIMA SÉPTIMA.-** La conciliación de la huelga es asunto de la Autoridad Administrativa del Trabajo, quien está facultada para declarar la legalidad e ilegalidad de la medida de acción y previa al estallido de la huelga.

**DECIMA OCTAVA.-** La prehuelga, consiste en el periodo comprendido desde la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento de huelga hasta el "estallamiento" de la huelga, en que se efectúa la suspensión de las labores.

**DECIMA NOVENA.-** El incidente de calificación de la huelga, tiene por objeto únicamente determinar si se han cumplido los requisitos formales, que atañen al trámite del procedimiento, a saber: que se hayan observado los requisitos establecidos en el artículo 920, concernientes al pliego de peticiones con emplazamiento de huelga que se dirigirá por escrito al patrón; el término del aviso para la suspensión de las labores que deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos

**VIGÉSIMA.-** La terminación de un movimiento de huelga estallada, está sujeta, a la determinación de la imputabilidad de ésta para establecer, por la Autoridad Laboral, mediante juicio expreso, si la huelga es justa, por tanto imputable al patrón, dictando las medidas necesarias para su conclusión, medidas que el patrón debe acatar o que se le impondrán coactivamente; o bien, su declaración de no imputable al patrón en cuyo caso, se ordenará la conclusión de dicho movimiento y se dictarán las medidas pertinentes para que se

reanuden las labores suspendidas, siendo estas obligatorias para los huelguistas y para el patrón.

**VIGÉSIMA PRIMERA.-** Respecto de la imputabilidad de la huelga, se ve limitada por la Ley y solo los trabajadores pueden promover dicho juicio, si ellos no tienen interés en hacerlo, puede hacerse infinita dicha huelga sin que el movimiento termine, aún cuando el patrimonio empresarial afectado se pierda y la sociedad se perjudique.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** Consiente de la existencia de un conflicto entre el concepto del arbitraje obligatorio en materia de huelga y la constitucionalidad de la norma secundaria, debe someterse esta última, con fundamento en las garantías constitucionales de audiencia, y modificarse la fracción IV del artículo 69 y el propio artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que tanto trabajadores como patrones, tengan el derecho por igual, de iniciar juicio de imputabilidad, en caso de huelgas estalladas, en cuya solución hayan fallado los medios ordinarios o extraordinarios de conciliación.

**VIGÉSIMA TERCERA.-** Así pues como se ha insistido constantemente por los organismos cúpula obrero-patronales y por el propio Estado, es necesario que con la nueva cultura laboral, se igualen los derechos de las partes afectadas a la producción, adecuando la Ley Reglamentaria a la Constitución para evitar la oposición a esta, principalmente en cuanto a la garantía de audiencia, para promover la imputabilidad de la huelga.

**VIGÉSIMA CUARTA.-** Se propone se modifiquen los artículos 469 fracción IV, así como el primer párrafo del artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar con la siguiente redacción:

**ARTICULO 469.-** La huelga terminará:

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

**ARTICULO 937.-** Si el conflicto motivo de la huelga se somete ya sea por los trabajadores o por el patrón a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

## BIBLIOGRAFIA

1. **ACOSTA ROMERO, MIGUEL.** Nuevo Derecho Bancario. Editorial Porrúa, S.A de C.V. Sexta Edición. México 1997.
2. **BORREGO L., FERNANDO,** TEMA "EL MOVIMIENTO OBRERO", REVISTA OIKOS. INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL, Octubre 1979, Número 2.
3. **BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL.** Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II. Cárdenas, Editor y Distribuidor, Séptima Edición. México 1979.
4. **CAMIRO, MAXIMILIANO.** Ensayo sobre el Contrato Colectivo. Imprenta Manuel León Sánchez, México, 1924.
5. **CAVAZOS FLORES, BALTASAR.** El Mito del Arbitraje Potestativo, Editorial Jus, S.A. Primera Edición. México 1924.
6. **CAVAZOS FLORES, BALTASAR.** El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, S.A. de C.V. Primera Edición. México, 1997.
7. **CAVAZOS FLORES, BALTASAR.** Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas, S.A. de C.V. Vigésimo Novena Edición. México. 1999.
8. **CAVAZOS FLORES, BALTASAR.** Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas, S.A de C.V. Primera Edición, México 1991.
9. **CLIMENT BELTRÁN, JUAN B.** Derecho Sindical. Editorial Esfinge, S. A. de C. V. Primera Edición. México, 1994.
10. **DE LA CUEVA, MARIO.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Segunda Edición. México, 1981.

11. **GUERRA OCHOA, MARIA TERESA.** El Contrato Colectivo de Trabajo en México. Primera Edición. México 1997.
12. **LEY DEL TRABAJO DE YUCATAN.** Decreto No.392, Gobierno Constitucionalista. Imprenta. Y Linot. " La Voz de la Revolución. Mérida. Yucatán. México. 1915.
13. **RANDLE C. WILSON.** El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación, revisión, principios y prácticas., Editorial Letras, S.A. México 1963.
14. **REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.** Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tomo IV. Abril-Junio 1981. 8ª. Época. Número 2.
15. **URIBARRI CARPINTERO, GONZALO.** El Arbitraje en México, Editorial México, Primera Edición. México 1999.
16. **TRUEBA URBINA ALBERTO.** Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 1941.
17. **TRUEBA URBINA, ALBERTO.** El Nuevo Artículo 123. Editorial Talleres Gráficos Laguna, México 1967.
18. **TRUEBA URBINA, ALBERTO.** La Evolución de la Huelga, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1974.
19. **TRUEBA URBINA, ALBERTO.** Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., Cuarta Edición, México 1977.