

185



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

**"EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN  
DE LAS HUELGAS EN MÉXICO".**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A:**  
**VICENTE HERNÁNDEZ CRUZ**

ASESOR:  
**LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ.**



MÉXICO

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

2002



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# PAGINACION DISCONTINUA

A MI PADRE: JESÚS HERNADEZ ALBA.

Por que siempre ha estado conmigo brindándome su apoyo incondicional y cariño.

A MI MADRE: ELVIRA VIZUETH.

Por ser el pilar que cimentó mi vida, por tus principios que son parte fundamental en mi formación, por creer en mi y estar conmigo en contra de todas las adversidades y por todo el amor que solo una gran mujer como tu puede brindar, gracias madre.

A MIS HERMANOS: NORMA,  
JESÚS, MIRIAM Y CLARA.

Por su gran ayuda, y por demostrarme que con cariño y perseverancia se pueden lograr las cosas.

A LA LUZ DE MI VIDA: FATIMA ISIS LOPEZ  
RIOFRÍO.

Por el gran apoyo y amor que me brinda, y porque deseo que esa luz sea perpetua.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

A MIS SOBRINOS: HUGO, SAMANTHA, MIRIAM, FERNANDO E ISAAC.

Por ser la alegría de la familia.

A LA LIC. LILIA GARCIA MORALES.

Por su inapreciable apoyo para la elaboración de esta tesis, por brindarme su amistad y haber tenido el honor de tomar cátedra con ella, mi gratitud y respeto.

A MI ASESORA DE TESIS: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ.

Por su valioso apoyo para la elaboración de este trabajo, el cual sin el no hubiera sido posible.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO.

A LA ENEP ARAGON.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

# EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE LAS HUELGAS EN MÉXICO

## INDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO I	
LINEAMIENTOS GENERALES DE LA HUELGA	
1. Coalición.....	1
2. Asociación Profesional.....	3
3. Sindicato.....	5
4. La Huelga.....	9
5. Autoridades del Trabajo.....	20
6. Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	21
7. El Procedimiento Laboral.....	45
8. El Procedimiento de Huelga.....	55
CAPITULO II	
ANTECEDENTES Y EVOLUCION DE LA HUELGA	
1. En Europa.....	69
a) La Revolución Francesa.....	69

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

b) La Revolución Industrial.....	72
c) Época contemporánea.....	73
2. En México.....	75
a) Etapa Porfirista.....	75
-Huelga de Pino Alto .....	76
-Huelga de Cananea.....	76
-Huelga de Río Blanco.....	78
b) Movimiento Constitucionalista.....	80
c) Evolución como Derecho Colectivo y Mayoritario.....	81

### CAPITULO III

#### LEGISLACIÓN APLICABLE AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA Y SU CALIFICACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	83
2. Ley Federal del trabajo de 1970.....	95
3. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	105

### CAPITULO IV

#### EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

1. Análisis al Criterio Jurídico en el Procedimiento para la Calificación de la Huelga.....	124
---	-----

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Equidad y de Conciencia, Frente a la Calificación de la huelga.....	131
3. Las Repercusiones del Poder ante la Huelga.....	134
a) Aspecto Político.....	134
b) Aspecto Económico.....	134
c) Aspecto Social.....	135
4. Propuesta para Simplificar el Procedimiento de Calificación de la Huelga.....	136
a) Obligaciones y Derechos.....	142
- Del Patrón.....	142
- Del Trabajador.....	142
- Del Órgano Jurisdiccional.....	143
CONCLUSIONES.....	145
BIBLIOGRAFÍA.....	150

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## INTRODUCCIÓN.

En una forma sencilla el libre ejercicio del derecho de huelga como derecho económico – social, presupone simplemente que los trabajadores le deben dirigir un escrito al patrón solicitándole todo aquello que tenga por objeto realizar el equilibrio entre los factores de producción. Pero la reglamentación de los preceptos, aun cuando no tienen por objeto la resolución del fondo de los conflictos de la huelga, le da cierta intervención de carácter administrativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos al estallamiento de la huelga, lo cual significa cierta intervención de las autoridades que en muchos casos tienen objetivos políticos, al grado de que en la práctica se han declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelga, ya sea para satisfacer consignas o bien, mediante el poder político o económico, porque al fin y al cabo la intervención del poder público nulifica en ocasiones no solo el libre ejercicio del derecho de huelga, sino que convierte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder político.

En el ámbito del Derecho Laboral, todas las diferencias o conflictos que se presentan entre el capital y el trabajo deben someterse a la decisión de las autoridades competentes, esto es, las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, la calificación de la huelga previa al estallamiento, de conformidad a las indicaciones de la Constitución, así como de la Ley Federal

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

del Trabajo, constituye un condicionamiento al ejercicio del derecho de huelga, situación que analizaremos en la presente tesis.

Los cuatro capítulos en que se divide esta tesis, pretenden explicar analíticamente los planteamientos anteriores, relacionando en lo posible los conceptos teóricos con su aplicación práctica en la legislación mexicana.

En el capítulo primero, se expone una visión panorámica de los principales conceptos, ideas preliminares, así como el marco teórico que representa el fundamento de todo trabajo. Se abordan aspectos generales de la huelga como son sus conceptos, sus elementos, sus etapas, procedencia y sus fines; así mismo y para particularizar más aun al lector, finalmente se expone en forma teórica como son impugnadas las resoluciones sobre calificación de la huelga.

El capítulo segundo de este trabajo, será dedicado exclusivamente al análisis de la evolución histórica que determinó la existencia del derecho de huelga, antecedentes que resultan indispensables para poder interpretar la situación actual de las huelgas en México. Se inicia el estudio con el análisis del derecho de huelga como tal, continuando con la evolución de la huelga a nivel mundial; pero la mayor parte es referente a nuestro país en el

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

México independiente, a través de nuestras diversas Constituciones y Leyes reglamentarias.

El capítulo tercero, comprende el análisis a la legislación referente a la huelga, tanto en nuestra Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo actual, externándose algunos comentarios de distinguidos juristas, así como de jurisprudencia aplicable al tema en cuestión.

Finalmente en el capítulo cuarto, se hace un análisis crítico y propositivo de cada una de las formas de calificación existentes en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Así mismo se menciona la gran necesidad de modificar los actuales criterios de calificación de la huelga, ya que es inconcebible que la clase en el poder aún sostenga el mito de que en esta sociedad, se vive dentro de un "Estado de Derecho", cuando cotidianamente se observa y se siente la injusticia contra los derechos de los trabajadores, el incumplimiento de los principios constitucionales y la sistemática violación a la ley.

El derecho de Huelga corresponde íntegramente a la propia voluntad y decisión de los trabajadores cuando estos sientan quebrantado su ámbito laboral, puesto que son ellos y nadie mas los testigos directos de sus verdaderas condiciones de trabajo, por lo que desde una posición contraria, absolutamente nadie debe declara la nulidad o inexistencia a estos actos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

profundamente humanos, de justicia indiscutible y superiores a toda norma legal, sin que antes se haya analizado el fondo que motive un movimiento de huelga.

## CAPITULO I.

### LINEAMIENTOS GENERALES DE LA HUELGA.

Las características de la manifestación de la huelga, nos permite detectar los lineamientos distintivos que individualizan el objeto de mi investigación, los cuales sirven de base para identificar todos sus elementos y así ayudarnos a abordar el tema de la calificación de la huelga (base de esta Tesis).

#### 1. COALICIÓN

La Coalición adquiere un significado especial cuando se tratan temas relacionados con la huelga. En sentido gramatical la Coalición significa "Confederación, Liga, Alianza " (diccionario de la lengua Española ,1994). Lo que nos hace pensar en un acuerdo de voluntades en busca de un fin común. Para la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 355 "es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La coalición no debe confundirse con la asociación, ya que, las asociaciones obreras o patronales tienen un carácter durable y permanente,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

característica de que carece la coalición ( Agrupamiento momentáneo), llamado a disolverse en vista del resultado obtenido, que se juzga satisfactorio o se reconoce.

Sin embargo, señala el Licenciado Guillermo Cabanellas "Si los trabajadores pueden luchar eficazmente con objeto de mantener y aumentar sus salarios y están investidos del derecho de coaligarse, es necesario concederles el derecho de constituirse en grupos permanentes, destinados a la defensa de sus interés comunes, y termina diciendo que el derecho de coalición crea, lógicamente, el derecho de asociación.<sup>1</sup>

No es la coalición lo mismo que la asociación profesional. Como expresa el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo "Se reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones", la diferencia entre coalición y asociación, según el texto legal mexicano, estriba en que la primera une a los trabajadores que integran un grupo, deforma que cumplido el objetivo propuesto el grupo desaparece. Al igual que la asociación la coalición persigue la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, diferenciándose de esta que el acuerdo reviste carácter permanente el maestro Puig Hernández nos refiere las características de la coalición de la siguiente forma: " Las principales características de la coalición son: a) No requiere de un número determinado

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tercera Edición Volumen III, Heliasta S.R.L. 1989, p.48-49.

de trabajadores para su formación, pero es necesario por definición -el acuerdo de voluntades implica la presencia cuando menos de dos personas- que haya pluralidad; b) Es transitoria, sólo persigue la defensa de los intereses comunes de los coaligados y una vez logrado tal fin, desaparece por la consecución del objeto perseguido; c) Tiene una personalidad jurídica restringida pues su capacidad de ejercicio en materia de huelga es limitada ( solo puede alcanzar las finalidades previstas en las fracciones I, IV y V del artículo 450 de la Ley en vigor; d) No necesita registrarse previamente ante ninguna autoridad para poder emplazar a huelga; e) La prueba de la existencia y de la personalidad de sus representantes se acredita con el acta de asamblea en la que consta la voluntad de los trabajadores para coaligarse y el fin para el que lo hacen, así como el mandato o representación otorgados a determinadas personas.<sup>2</sup>

## 2. ASOCIACION PROFESIONAL

El hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad al estar solo y encuentra el modo de superarla en la unión de sus fuerzas con sus semejantes.

---

<sup>2</sup> PUIG, Hernández, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, Primera Edición, Porrúa, México, 1989, p. 121.



Esta es una realidad verdadera en la relación laboral en la que los trabajadores unidos libremente sin presión alguna, encuentran en la asociación el arma para defender libremente sus derechos.

En relación a la libertad de asociación, el maestro Guillermo Cabanellas señala lo siguiente: " El origen de la libertad de asociación profesional parece encontrarse en la libertad de trabajo y de industria, ya que la libertad de trabajo sin la de asociación sería incompleta. El trabajador aislado queda a merced del más fuerte; su libertad por más que se proclame enfáticamente, resulta nula, incierta, falsa. El individualismo obrero, frente a la coalición natural de fuerzas y de medios de capital, no constituiría otra cosa que la negación de toda libertad. Prueba de ello es el intervencionismo estatal en materia del trabajo, equivalente a la confesión de que de la libertad de trabajo en el individualismo histórico, es perjudicial para la clase trabajadora.<sup>3</sup>

Tanto a los patronos como a los sindicatos se les reconoce a partir de la Ley fundamental del estado el derecho de constituir asociaciones en defensa de sus intereses profesionales. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente estable como garantía individual la libertad de asociación y de reunión en su artículo noveno; por tanto, dos o más personas podrán unir sus esfuerzos y recursos, para la consecución de un fin inmediato, siempre y

---

<sup>3</sup> Ibídem, p.50.

cuando sea lícito; por lo que de esto se concluye que sólo se requiere la voluntad de dos o más personas con un fin u objetivo a conseguir para poder gozar de la garantía individual a la que me e referido; por otro lado, el artículo 123 apartado "A" fracción XVI Constitucional, establece que los trabajadores y patronos tienen el derecho de coalición, para la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales, etc.

Al respecto el maestro Néstor de Buen Lozano menciona: "La idea de asociación profesional y sindicatos no son términos análogos, aun cuando se utilicen como tales. En nuestro concepto la asociación profesional constituye, en realidad él genero y el sindicato su diferencia específica".<sup>4</sup>

### 3. EL SINDICATO

Una vez analizado concepto y características de la coalición, es importante analizar ahora el sindicato como una forma de asociación profesional, además de su innegable importancia en la materia de las huelgas. La organización sindical aparece propiamente a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases, si bien como fenómeno social, tiene sus antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas.

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II, Séptima Edición, Porrúa, México, 1986, p. 120.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El termino sindicato tiene su origen en la legislación francesa y se deriva del vocablo griego syndicus.

Sobre el sindicato el maestro Puig Hernández nos dice: " El sindicato es la Asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses ", en términos del artículo 356 de la Ley laboral vigente. Esta segunda especie del derecho de asociación profesional constituye un grado superior respecto de la simple coalición, puesto que su capacidad de ejercicio es plena en materia laboral, acorde con las finalidades de la agrupación (estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados y no únicamente defensa de los intereses comunes) y su existencia puede tener mayor permanencia o ser indefinida aun cuando son indispensables otros elementos legales ".<sup>5</sup>

#### Clasificación de los Sindicatos

Los sindicatos creados por los trabajadores, son el resultado de su unión, constituidos para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses; existen varias clases de sindicatos, así tenemos por disposición legal:

- a) Los gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

---

<sup>5</sup> PUIG HERNANDEZ, op. Cit., p.121.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- b) Los de empresa, formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;
- c) Los industriales, formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- d) Los nacionales de industria, formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- e) Los de oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

#### Objetivos del Sindicato

Todos los sindicatos antes mencionados, tienen en común la búsqueda y obtención de mejores condiciones de trabajo para sus agremiados, que se traduce en un salario más remunerador, horarios de trabajo que les permitan pasar más tiempo con sus respectivas familias, medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, etcétera; consecuentemente chocan estas pretensiones con el muro capitalista cimentado por los intereses de los patronos, que como inversionistas buscan obtener el mayor rendimiento de su

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

empresa y ven como obstáculo las exigencias de sus trabajadores; naturalmente reaccionan defensivamente, negando el cumplimiento de las pretensiones sindicales que les ocasionan gastos y una considerable disminución de sus utilidades; haciendo caso omiso de los argumentos emitidos por la clase obrera, que al ver frustrados sus anhelos y expectativas, utilizan medios de presión como la huelga.

#### Requisitos para la formación de un Sindicato

Continuando con la misma línea y afecto de conocer las características del sindicato veamos lo que al respecto alude el maestro Puig Hernández: " De acuerdo con lo anterior, las características del sindicato son:

- a) Su formación requiere como mínimo veinte trabajadores;
- b) Tiene una duración determinada o puede ser indefinida;
- c) Posee personalidad jurídica y capacidad de ejercicio plenas;
- d) Debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia Local; y
- e) Acredita su existencia y la de la personalidad jurídica y de sus representantes por medio de la certificación que le extienda la autoridad correspondiente, de haber quedado registrada su agrupación y el comité ejecutivo en funciones ".<sup>6</sup>

<sup>6</sup> PUIG HERNADEZ, op. Cit. p. 121-122.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

De lo anterior podemos resaltar que del derecho de asociación surge la formación de sindicatos con poder de convocatoria para ejercitar el derecho de huelga, que esencialmente es un instrumento de ataque, para llegar a la negociación colectiva que permita un equilibrio entre los factores de la producción: Capital y Trabajo.

#### 4. LA HUELGA

Es innegable la gran importancia que reviste el tema de las huelgas para cualquier sociedad, sobre todo por su injerencia en la productividad de las naciones, por lo que en ocasiones nos preguntamos: ¿ Por qué existe esta figura jurídica?, la respuesta resulta evidente, "La Huelga surge por el descontento de los trabajadores que se oponen a una explotación patronal, constituyéndose en un legítimo derecho de los mismos".

De lo anterior, se aprecia que el descontento de los trabajadores surge en oposición a la explotación patronal, lo que se traduce, en la lucha constante en la clase trabajadora de obtener mejores condiciones de trabajo, ya que como el Doctor Baltasar Cavazos lo indica: " El trabajador de ayer, el trabajador de hoy y el trabajador del mañana siempre a tenido y tendrá por objeto, ganar más y trabajar menos, y esto se aplica por igual al trabajador de Latinoamérica que al trabajador Europeo o al trabajador de China Comunista". <sup>7</sup>

<sup>7</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar , 38 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima Edición, Trillas, México 1992, p. 303.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

"Impropriadamente se utiliza el término huelga para designar ciertos conflictos que no guardan relación alguna con el derecho del trabajo, lo cual constituye definitivamente un error. Se habla de huelga de productores, de contribuyentes, de consumidores, de estudiante; pero definitivamente se trata de abstenciones muy distintas a la que nos atañe que es privativa del derecho del trabajo".<sup>8</sup>

"Etimológicamente en Castellano, la palabra huelga procede de **Huelgo**, espacio de tiempo que uno está sin trabajar. A su vez, el sustantivo **huelgo** se origina en **holgar** con raíz latina en **fullicare**, respirar, y figuradamente tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo".<sup>9</sup>

En el desarrollo del presente apartado observaremos amplias y variadas acepciones de la huelga, conceptos como de doctos del derecho como los que aparecen en distintas legislaciones, procurando obtener la mejor definición de la huelga y así caminar con firmeza en el desarrollo de la presente tesis.

Son amplias e interesantes las definiciones y conceptos existentes de los estudiosos del derecho respecto al tema de las huelgas, coincidiendo cada

---

<sup>8</sup> RUSSOMANO, Mozart Víctor, Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución, Primera Edición, Volumen III, Heliasta., Argentina, 1979, p. 33.

<sup>9</sup> *Ibidem*, p. 34.

uno de ellos principalmente en su interés por lograr la definición más completa y clara, por lo que sólo citare algunos ejemplos:

Iniciando con nuestro análisis podemos citar al maestro Jesús Castorena, quien define a la huelga de la siguiente forma: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores".<sup>10</sup>

El maestro Castorena considera como los principales elementos de su definición a la suspensión concertada del trabajo por la mayoría de los trabajadores de una empresa, es decir, para la existencia de la huelga es requisito indispensable que se presente una suspensión del trabajo por la mayoría de los trabajadores de una empresa. Definitivamente es necesario que el movimiento de huelga se realice por la mayoría de los trabajadores, de lo contrario dejaríamos a las empresas en un estado de inseguridad jurídica. En cuanto a la suspensión del trabajo, en algunos países de Asia ésta suspensión no resulta indispensable.

---

<sup>10</sup> CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores S.A. , 1973, p. 311-313.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por último este autor nos dice en su definición que la huelga será para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o las ajenas, pero desafortunadamente en nuestro país no siempre es así.

Los excelentes maestros Guillermo Cabanellas y Mozart Victor Russomano en su obra conjunta, también nos dan su definición: " La huelga es la cesación colectiva y concordada del trabajo, con abandono de los lugares de labor, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos".<sup>11</sup>

De acuerdo a esta definición y si la confrontamos con la anterior, podemos obtener nuevos elementos, es decir, los maestros Cabanellas y Rossomano hablan de " abandono de los lugares de labor " refiriéndose con esto, que no es suficiente la suspensión de las labores, si no que se vuelve requisito el abandonar el centro de trabajo. Del mismo modo, refieren en su definición : "con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos", al decir ejercer presión sobre los mismos, nuestros autores están justificando que la huelga podrá ser utilizada, para coaccionar la voluntad del patrón para muy variados fines, sobre pasando su verdadero objetivo que es el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

---

<sup>11</sup> CABANELLAS, RUSSOMANO, op. Cit. , p. 34-35.

El maestro Euquerio Guerrero, en su obra Manual de Derecho del Trabajo nos da una definición bastante completa: " La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos conveniente ".<sup>12</sup>

La anterior definición la consideramos bastante completa y reúne la mayoría de los elementos manejados por los demás autores, aunque omite precisar que la suspensión del trabajo es de forma temporal, además creemos que es demasiado extensa para manejarla usualmente.

Una definición bastante sencilla y completa es la que propone en Derecho Baltasar Cavazos Flores, en su obra 38 Lecciones de Derecho Laboral, exponiéndola la siguiente forma: " Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada acabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes".<sup>13</sup>

<sup>12</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décimo Octava Edición, Porrúa, México, 1994, p. 366.

<sup>13</sup> CAVAZOS FLORES, op. Cit.; p. 305.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Esta definición es sencilla pero contundente al reunir los elementos que consideramos indispensables para el entendimiento de la huelga y que el mismo autor explica: "De esta definición podríamos sacar los siguientes elementos:

- 1.- Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
- 2.- Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que  
    marque la ley.
- 3.- La suspensión debe ser temporal ya que en caso contrario estaríamos frente un  
    cierre de empresa.
- 4.- Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de  
    trabajadores en  
    defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser en todo  
    caso mayoritaria".<sup>14</sup>

Como lo exprese, esta definición es sencilla y completa, y en virtud de esta sencillez es que nos ayuda a comprender mejor el concepto de la huelga, sin demeritar por supuesto las demás definiciones, pero la utilizada por el

---

<sup>14</sup> CAVAZOS FLORES, op. Cit. p. 305-306.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

maestro Cavazos resulta más accesible para el lector que se inicia por la amplia senda del Derecho laboral.

Vistos los anteriores conceptos que sobre la huelga hemos citado, podemos ahora entrar en el análisis de la definición legal vigente en México, en un principio el artículo 259 de la Ley de 1931 indicaba que la "Huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Debiéndose hacer notar que la palabra o término **Legal**, le fue agregado en 1941 ya que su redacción original no lo consideraba.

La Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, sustituye la definición anterior mediante su artículo 440 que a la letra dice: " Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores ". Como puede apreciarse vuelve a omitirse el término legal, lo que no necesariamente implica que el movimiento de huelga pueda ser ilegal.

Algunos autores como el Doctor Baltasar Cavazos Flores, opinan en relación a la definición legal de huelga, actualmente vigente, lo siguiente: "Al respecto pensamos que nuestra definición sobre la huelga da marcha atrás, ya que suprime el término "Legal" de la Ley de 1931 y evidentemente la suspensión del trabajo acordada por la coalición obrera tiene que ser **Legal**, es

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

decir, tiene que ajustarse a requisitos de forma, fondo y mayoría, para que pueda ser protegida por las autoridades del trabajo".<sup>15</sup>

Sin embargo no todos coinciden con la observación del Doctor Cavazos, por ejemplo el maestro Euquerio Guerrero en su obra *Manual de Derecho del Trabajo*, opina lo siguiente: "Este precepto suprimió la calificativa de *Legal*, aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 de la Ley derogada, lo cual en nada afecta el carácter jurídico del acto por que se garantiza por la propia Constitución y la reglamentación contenida en la Ley de hecho reconoce tal circunstancia.

Así vemos que el artículo 449 del nuevo ordenamiento indica que la Junta de Conciliación y Arbitraje y la autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el Derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que necesiten para suspender el trabajo".<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros, *Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada*, Vigésima Séptima Edición, Trillas, México, 1995, p. 535.

<sup>16</sup> GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 373.

En nuestra opinión y sin demeritar la versada por otros autores, consideramos que al haber suprimido el término de legal del actual definición de huelga, no afecta en absoluto al sentido de la misma ya que se entiende que cualquier figura jurídica o procedimiento regulado por una ley, necesariamente deberá revestir el carácter de legal, ya que de lo contrario estaríamos en el supuesto de un ordenamiento anticonstitucional.

En síntesis, consideramos que:

"Huelga es la suspensión del trabajo realizada por una coalición de trabajadores, con el principal objetivo de defender y de mejorar sus intereses comunes dentro de su centro de trabajo y en apego a las disposiciones legales".

### El Derecho de Huelga

El Derecho de Huelga es uno de los instrumentos existentes, necesarios para hacer cumplir los derechos laborales consignados en la Ley, esto debido a que siempre ha sido necesario proteger a la clase trabajadora de la explotación capitalista, y así procurar una vida más decorosa para el trabajador. Por lo anterior, es que se considera al Derecho de huelga como un privilegio exclusivo de la clase trabajadora, privilegio que existe por haber sido reconocido por un

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

principio expreso de carácter constitucional, ya que como es bien sabido no se trata de un derecho natural.

La huelga es un procedimiento para reforzar la solución de los conflictos colectivos, de manera que los trabajadores obtuvieran el reconocimiento constitucional para equilibrar la coacción social y económica ejercida por los capitalistas sobre los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo menciona una clasificación de la huelga la cual se divide en : Existen o Inexistente; Lícita e Ilícita; justificada e injustificada.

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo define como huelga legalmente existente ha aquella que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de la misma Ley, que son : a) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; b) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; c) Obtener de los patrones la celebración del contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; f) Apoyar una huelga

que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores; y

g) Exigir la revisión de los salarios a que se refiere los artículos 399 bis. Y 419 bis.

Aquellas huelgas que no cumplan los anteriores requisitos se considerarán inexistentes.

El artículo 123 apartado "A" fracción XVIII, en su primer párrafo, constitucional determina que una huelga será lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En su párrafo segundo, establece que una huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas realizan actos violentos contra las personas y las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Se considera que estamos ante una huelga justificada cuando las causas que le dieron origen son imputables al patrón; consecuentemente cuando no le son imputables al patrón las causas que dieron origen a la huelga, esta será injustificada y, por tanto, sin responsabilidad para aquél.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## 5. AUTORIDADES DEL TRABAJO

El texto original del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos facultaba al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados de la Federación, a legislar en materia laboral, atendiendo a las necesidades de cada región, con lo cual surgieron gran cantidad de sistemas para la impartición de justicia laboral; fue hasta el 17 de septiembre de 1927, cuando Plutarco Elías Calles promulgó el decreto que crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para el efecto de conocer de asuntos de interés federal.

"Dicho decreto se expidió sin facultad alguna ya que, fundado en la fracción I del artículo 89 Constitucional, chocaba de frente con el mandato restrictivo del proemio del artículo 123 que sólo permitía dictar leyes en materia de trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados. La circunstancia de que se denominara decreto a la disposición respectiva no modificaba su naturaleza material de Ley.<sup>17</sup>

El paso definitivo hacia la federalización de la materia laboral se dio en 1929 por iniciativa de Emilio Portes Gil, con lo cual se evitó la permanencia de

---

<sup>17</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México. 1990. p. 177.

los múltiples sistemas legales para la solución de conflictos entre capital y trabajo.

Como se desprende del artículo 600 fracción IV de la L.F.T., vigente, corresponde a las Juntas Federales de Conciliación actuar de manera conciliatoria, a elección de trabajadores y patrones; excepcionalmente como Junta de Conciliación y Arbitraje en aquellos asuntos de cuantía menor, entendiéndose por éstos los que no excedían del importe de tres meses de salario.

Consideramos que es incorrecto señalar que los asuntos de cuantía menor se determinen por el monto de tres meses de salario, porque en nuestro país existe una gran diferencia entre los trabajadores con sueldo mínimo y aquellos que llegan a tener como remuneración por su trabajo una cantidad de dinero bastante grande, entonces podría darse el caso de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conociera de un asunto de varios de miles de pesos; por ello consideramos que es bueno establecer un límite al criterio sustentado por el Legislador, para definir la cuantía menor.

## **6. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Existen dos tipos de Juntas Federales de Conciliación, las permanentes y las accidentales, éstas últimas funcionan en aquellos casos que por el infinito

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

número de asuntos, así como por su importancia, no ameritan el funcionamiento de una Junta Federal de Conciliación permanente.

Las Juntas Federales de Conciliación están integradas por un representante del gobierno por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) que funge como presidente; con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, ambos, designados con las bases de la convocatoria expedida por la misma Secretaría. A falta de trabajadores sindicalizados la elección se hace por los trabajadores libres.

Cabe destacar que la Ley confiere amplias facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para elaborar la convocatoria antes mencionada.

De la relación del artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que elegirán al representante de los trabajadores, aquellos que estén sindicalizados, esto quiere decir que los trabajadores no sindicalizados están imposibilitados para participar en esa elección, coartándoles así un derecho en perjuicio de sus intereses, toda vez que no participan en la designación de aquella persona que llevará su voz, en calidad de representante.

Para poder ser designado como presidente de una Junta Federal de Conciliación permanente o accidental, se deben cumplir los requisitos establecidos en el artículo 596 de la Ley Federal del Trabajo.

Los presidentes de las Juntas Federales de Conciliación accidentales sólo requieren de haber cumplido con la educación obligatoria, o sea, la primaria, de conformidad al artículo 3 fracción IV, constitucional.

Los representantes de los trabajadores y patrones, sólo requieren de la nacionalidad mexicana, educación obligatoria, no pertenecer al estado eclesástico y no haber sido condenados por delito internacional sancionado con pena corporal, como lo indica el artículo 598 de la Ley Federal del Trabajo.

Las facultades de las Juntas de Conciliación se encuentra establecidas en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que podemos calificar en: facultades de conciliación, de instrucción, de tramitación, de arbitraje y de denuncia social; que a continuación se enumeran:

1. Las Juntas deben procurar el arreglo conciliatorio entre las partes, cuando se somete a su jurisdicción un conflicto laboral y, de ser procedente, aprobar los convenios que les sean presentados por las partes;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

2. Las Juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores y patrones ofrezcan, en tiempo y forma, relacionadas con las prestaciones y excusas que pretendan comprobar ante la Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Observando el término de diez días para ello, transcurrido el mismo o al concluir la etapa de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, deberá remitir el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial la que estuviere asignada, de haberla y si no, a la Junta Federal de conciliación y Arbitraje;

3. Realizar el trámite de recepción de demandas que deberán enviar a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, además de cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por las demás Juntas;

4. Deben resolver los conflictos que no rebasen los tres meses de salario;

5.- Denunciar ante el Ministerio Público, al patrón que deje de pagar a sus trabajadores, por lo menos el salario mínimo.

Los gobernadores de los Estados pueden instalar Juntas Locales de Conciliación en las zonas que lo requieran, salvo en aquellas en que exista una Junta de Conciliación y arbitraje, como se establece en los artículos 601 y 602

de la Ley Federal del Trabajo. Estas se rigen por las mismas normas de la Junta Federal de Conciliación, en lo conducente.

## LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Existen dos tipos de Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro sistema jurídico laboral, la de carácter Federal y las locales de cada una de las entidades Federativas y del Distrito Federal.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se rigen en primer término por la Ley Federal del Trabajo y en segundo por sus reglamentos internos.

"El último reglamento interior de trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue aprobado por el Pleno el 30 de enero de 1980 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de febrero del mismo año. Con fecha 07 de noviembre de 1983 el Pleno acordó modificaciones diversas que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de abril de 1984".<sup>18</sup>

<sup>18</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Op. cit. p. 175.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

"El reglamento de al Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal fue aprobado por el Pleno el 16 de marzo de 1972 y entró en vigor el 21 de marzo de ese mismo año".<sup>19</sup>

La competencia de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje está determinada en la fracción XXXI, del apartado "A" del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo en el capítulo II del Título once.

El funcionamiento de la Junta puede ser en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno lo integran el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los trabajadores y patronos.

Las Juntas Especiales se constituyen de conformidad a las ramas de la industria y de las diversas actividades que determinan la jurisdicción laboral.

En el artículo 606 se establece la creación de Juntas Especiales fuera de las de la capital de la República, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne.

---

<sup>19</sup> *Ibidem*.

Los órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme a la Ley Federal del trabajo, son:

- I). El Pleno.
- II). Las Juntas Especiales.
- III). El presidente de la Junta.
- IV). Los presidentes de las Juntas Especiales.
- V). Los secretarios generales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje establece, además, los siguientes:

- I). Secretaría General de Consultoría Jurídica y Documentación.
- II). Visitadores auxiliares.
- III). Secretaría General de Acuerdos.
- IV). Secretaría General de Coordinación Administrativa.
- V). Secretaría General de Huelgas.
- VI). Secretaría de Huelgas Estalladas.
- VII). Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos.
- VIII). Secretaría General de Amparos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- IX). Secretaría Auxiliar De Distribución de Diligencias.
- X). Centro de microfilmación.
- XI). Auxiliares.
- XII). Secretarios.
- XIII). Personal.

Por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 7 de noviembre de 1983, se establece:

- I). Secretaría auxiliar de información técnica.
- II). Secretaría auxiliar de diligencias, dependiente del secretario general de acuerdos.
- III). Secretaría auxiliar de evaluación, programación y presupuesto.
- IV). Secretaría auxiliar de recursos humanos, materiales y servicios.
- V). Secretaría auxiliar de control procesal y codificación.

Ahora bien, el contenido del artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo establece las facultades del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mismas que podemos clasificar de la siguiente manera:

I). Facultades de carácter normativo: porque puede y debe expedir el reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como lo dicta la fracción I, del artículo en comento; unifica los criterios de las Juntas Especiales que sustentan tesis contradictorias.

II). Facultades de arbitraje: al resolver los conflictos de trabajo que afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.

III). Facultades de revisión: porque le corresponde conocer de la revisión de los actos del presidente de la Junta, en la ejecución de los laudos de Pleno.

IV). Facultades de administración: debe cuidar se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación.

V). Facultades de información: debe informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las diferencias en el funcionamiento de la Junta.

Para la unificación de criterios, se reúne el Pleno en sesión especial a la que deben acudir, por lo menos, las dos terceras partes de sus miembros, citando correctamente a los presidentes de las Juntas Especiales, teniendo voz informativa; las resoluciones de este Pleno deben ser aprobadas por el 51% de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

los representantes de los trabajadores o de los patrones, del 51% de los presidentes de las Juntas Especiales o del presidente de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje; el Pleno publicará el boletín, por lo menos trimestralmente, con el criterio uniformado y los laudos del Pleno o de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Existen 16 Juntas Especiales que conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la Industria, o bien, de los de competencia federal de naturaleza, sin especificación de especialidad cuando se trata de las que se establecen en los Estados de la República.

Las facultades de las Juntas Especiales están determinadas en los artículos de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

I). Conocer y resolver los asuntos que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas y de los de menor cuantía, esto es, cuando tengan por objeto el cobro de las prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

II). Conocer de los asuntos en que estén involucrados los dependientes de los trabajadores fallecidos con motivo de un

riesgo de trabajo, y con audiencia de las partes determinar quienes tienen derecho a indemnización.

III). Resolver los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del presidente de la Junta en ejecución de los aludos.

IV). Recibir los contratos colectivos de trabajo y de los reglamentos interiores de trabajo, y una vez decretado el depósito remitir el expediente al archivo.

El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es nombrado por el Presidente de la República y debe percibir los mismos emolumentos correspondientes a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).

Con requisitos previos a su nombramiento debe satisfacer los siguientes:  
Ser de nacionalidad mexicana, mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; tener título legalmente expedido de licenciado en derecho; tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la fecha de adquisición del título; haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

social; no pertenecer al estado eclesiástico; no haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

Las funciones del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se pueden clasificar en funciones administrativas, de representante gubernamental, de ejecución, de revisión, de tramitación y de información; toda vez que debe cuidar el orden y disciplina del personal de la Junta, presidir el Pleno y las Juntas Especiales cuando éstas deban conocer de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta y cuando se trate de asuntos colectivos, ejecutar los laudos dictados por el Pleno y las Juntas Especiales antes mencionados, revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos a petición de parte, y cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las Juntas Especiales; estas son las principales facultades que tienen entre otras que les atribuye la Ley Federal del Trabajo.

Debido a la dependencia administrativa de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje respecto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a la laguna existente en cuanto al nombramiento de los presidentes de las Juntas especiales, se concluye :

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social nombra a los presidentes de las Juntas Especiales, quienes tienen las facultades que señala el artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo, muy similares a las del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, reducidas a la competencia de la Junta Especial asignada.

Integran las Juntas los secretarios generales, mismos que pueden actuar como secretarios del Pleno; le corresponde cuidar los archivos de la junta; entre otras funciones que les confiere la Ley, como lo indica el artículo 619 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocen de todos aquellos asuntos que no están reservados para la Federación, estableciéndose en los Estados de la República y Distrito Federal, quienes determinan su número y competencia territorial, atendiendo a las necesidades de cada región geográfica.

"Les son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje las mismas disposiciones que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la salvedad de que las facultades correspondientes al presidente de la República y al titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

gobernadores de los Estados y por el Jefe del Distrito Federal<sup>20</sup>, el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que corresponden al presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Néstor de Buen y Cipriano Gómez Lara con respecto a la competencia, dicen: "en sentido estricto la competencia puede definirse como la medida del poder o facultad a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto".<sup>21</sup>

Otro distinguido autor, como lo es Miguel Bermudez Cisneros, define la competencia como "la medida de la jurisdicción"<sup>22</sup> y a la jurisdicción como "el poder de decisión de los tribunales, así como el ámbito o espacio en que este se ejerce".<sup>23</sup>

Es evidente que se le da una connotación amplia a la palabra competencia, y consideramos que esta puede definirse como aquella contribución de carácter obligatoria que le impone la Ley a una autoridad u organismo del Estado, para conocer y resolver los asuntos que expresamente

<sup>20</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992. p. 221.

<sup>21</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1990. p. 183

<sup>22</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas, México. 1989. p. 54.

<sup>23</sup> *Ibidem*. P. 49.

les encomiende aquella. Claro es que deben contar con las facultades y recursos necesarios para llevar al cabo su cometido.

Ahora bien, limitándonos al campo que nos interesa, consideramos que la competencia laboral está por el conjunto de atribuciones obligatorias impuestas mediante una Ley, reglamento o decreto, dictado conforme a derecho, asignadas a los organismos creados para conocer y resolver los conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo.

La competencia es por naturaleza divisible, si consideramos que obedece a la división del trabajo, indispensable para una mejor actuación en todos los ámbitos y concretamente en el cumplimiento de la función jurisdiccional que corresponde por regla general al Estado.

A medida que crece una población, aumentan sus necesidades de desarrollo y en consecuencia los problemas a resolver, mismos que se atacan en equipo, por la sociedad que organizada y coordinada, consigue cubrir sus necesidades, gracias a la división del trabajo, que da origen a la competencia.

La clasificación tradicional de la competencia se da con base en cuatro variables: la materia, el grado, el territorio y la cuantía; aunque podemos agregar una más que Néstor de Buen denomina objetiva y subjetiva, a la cual

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

se le conoce comúnmente bajo los términos de impedimentos y excusas, atendiendo al posible interés que pueden tener el juzgador competente para conocer y resolver un asunto que le corresponda, convirtiéndose en un factor de riesgo para la debida administración de justicia.

Ahora bien, es por todos conocido el criterio para determinar la competencia por materia, grado, territorio y cuantía, sin embargo, no esta por demás recordarlo.

La competencia por materia, tienen como indicador el aspecto cualitativo que se enfoca en los sujetos, el objeto y la causa, esta variable determina el tipo de problema a resolver, mismo que ubicamos en alguna de las ramas del derecho conocidas hasta el momento, para aplicar las normas relativas y poder dar solución a aquel.

La competencia por grado, dentro de nuestro sistema jurídico existen instancias procesales que obedecen a la necesidad de seguridad en la impartición de justicia, toda vez que se considera atinado y menos riesgoso el depositar esta importante actividad en varias personas en diferentes momentos, lo anterior se explica en razón de la latente posibilidad del error humano, que de llegarse a presentar afectaría gravemente el derecho de quienes acuden ante un órgano jurisdiccional; por ello se estableció un sistema jerárquico para el

Poder Judicial. Sin embargo, el exceso de instancias no conduciría a la justicia, porque "la justicia que tarda en llegar no es justicia".<sup>24</sup>

La competencia por territorio, obedece a una simple división de la extensión territorial, que atribuye a determinados órganos jurisdiccionales la facultad de conocer de los conflictos que se producen en determinada región geográfica. Cabe destacar que existe una modalidad en esta clase de competencia, nos referimos a los famosos turnos; debido al gran número de asuntos que se presentan en una misma materia, instancia, territorio e importancia, ha sido necesario crear varios tribunales con idéntica competencia y se utiliza como criterio distribuidor de los asuntos, los períodos de tiempo dentro de los cuales se presentan los negocios jurídicos a resolver por determinado órgano jurisdiccional, de conformidad al orden sucesivo establecido para ello.

Esta clasificación de la competencia forma parte de la doctrina, sin embargo, existen excepciones que confirman la regla como por ejemplo, el procedimiento laboral es uniinstancial no admite más recurso que el de revisión para los actos de ejecución del laudo, a pesar de existir el juicio de amparo que prácticamente se considera como una instancia más, sin serlo, porque en realidad es un juicio diferente.

<sup>24</sup> DAVALOS, José. Derecho del trabajo. Quinta Edición, Porrúa, México 1994. p.219.

Acabamos de explicar la tradicional clasificación de la competencia, sin embargo, existen excepciones a la misma, ya que no es aplicable en todas las materias, de la misma manera.

El reconocido autor Néstor de Buen lozano, propone la siguiente clasificación de la competencia en el campo laboral: objetiva y subjetiva; federal y local; por la naturaleza de la prestación personal de los servicios; y por razón del territorio.

La competencia objetiva se refiere a aquella que poseen los órganos jurisdiccionales, que en materia laboral son : las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la subjetiva, solo se admite cuando los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa, como lo indica el artículo 708 de la Ley Federal del Trabajo, aunque acepta la denuncia de parte, para el caso de que aquella no se produzca no obstante ser procedente (artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo).

La competencia federal, queda establecida de conformidad a la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, siguiendo el principio de la reserva de facultades a que se refiere el artículo 124 de nuestra Carta Magna , que dice: " las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los

Estados. Por ello se afirma, es competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los asuntos relativos a :

a) Ramas industriales y servicios:

- 1.- textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.-Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.-Azucarera;
- 6.-Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.-Petroquímicas;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
- 22.- Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación".

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respeto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

La competencia territorial, comúnmente depende del deseo de división del trabajo, y específicamente en materia laboral de las necesidades del trabajador, brindándole las mayores facilidades para que pueda acudir ante las Juntas Laborales a ejercer sus derechos.

"Las cuestiones de incompetencia en materia laboral, solo se resuelven por declinatoria, por tanto son las Juntas las que deciden sobre la naturaleza del conflicto que se les presenta, impidiendo toda intervención de algún otro órgano jurisdiccional".<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> El artículo 705 de la L.F.T. establece las reglas para determinar que autoridad decidirá las competencias.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Las Juntas de Conciliación y arbitraje están integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos, y por uno del Gobierno; estos representantes de los trabajadores son elegidos libremente a través de sus delegados, en convenciones celebradas sexenalmente, el cinco de diciembre del año par que corresponda, previa convocatoria de la Secretaría del Trabajo, de los gobernadores de los Estados o del jefe del Distrito Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación o en los periódicos oficiales de las entidades federativas y en un periódico de los de mayor circulación, el primero de octubre del año par que corresponda. Se celebraran tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar.

Los delegados y representantes de trabajadores y patronos tienen en las convenciones tanto votos como trabajadores aparezcan certificados en sus credenciales, extendidas por los sindicatos a través de su directiva. Los trabajadores libres y los patronos independientes, respectivamente, pueden nombrar delegados o apoderados.

Las credenciales deberán registrarse ante las autoridades superiores, o sea, la Secretaría del Trabajo, o ante las direcciones o departamentos del trabajo de las entidades federativas, a más tardar, el día quince de noviembre del año de la elección.

Instaladas las convenciones y registradas las credenciales, ante ellas, se elegirán una mesa directiva compuesta por un presidente, dos secretarios y dos vocales, nombrando dos escrutadores.

La elección de los representantes se hará por mayoría de votos; además, se elige un suplente por cada propietario.

"Concluida la elección se levantará un acta, depositándose un ejemplar en el archivo de la Junta, uno para la autoridad administrativa superior<sup>26</sup> y dos más para los representantes; suplente y propietario; a fin de que les sirva como credencial.

Los representantes así electos, se presentarán en la Secretaría del Trabajo o en las direcciones o departamentos del trabajo, para la revisión de sus credenciales; cumplido este trámite, el primer día hábil del mes de enero, las autoridades del trabajo antes mencionadas, les tomarán la protesta legal y después de exhortarlos para que administren una justicia pronta y expedita, procederán a declarar constituida la Junta Federal de Conciliación y arbitraje y la Local de Conciliación y arbitraje.

<sup>26</sup> MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Los representantes deben reunir los siguientes requisitos: ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; haber terminado la educación obligatoria; no pertenecer al Estado eclesiástico; y, no haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

Existen tres formas para la separación definitiva, una normal, por haber transcurrido los seis años de su encargo y, dos anormales: la renuncia y la revocación.

La renuncia puede presentarse en cualquier tiempo y deberá ser autorizada por la autoridad del trabajo competente; la revocación, será hecha por las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en la Junta especial o por los patronos que tengan a su servicio esa mayoría de trabajadores.

Los actos posiblemente constituidos de faltas de los representantes, será juzgados por un jurado de responsabilidades de los representantes, con integración tripartita: Secretaría del trabajo, trabajadores y patronos; nombrando cada parte un representante, con sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años en las mismas convenciones.

## 7. EL PROCEDIMIENTO LABORAL

El Derecho Del Trabajo Mexicano está determinado por los principios establecidos en la declaración de los derechos sociales de 1917, plasmados en la Constitución Política de ese mismo año.

"El Derecho procesal del trabajo tardó en adecuarse a la ideología del Derecho sustantivo en materia laboral; fue en el año de 1980 cuando el procedimiento del trabajo se transformó de un procedimiento individualista y liberal a uno social y de clase. Así como se ha logrado reconocer y establecer principios como: trato igual a los iguales y desigual a quienes económica, social y culturalmente son desiguales";<sup>27</sup> carga de la prueba al patrón, aunque limitado a catorce casos concretos, establecidos en el artículo 784 de la Ley Federal Del Trabajo.

### Procedimiento Ordinario

La Ley Federal del Trabajo regula en sus artículos 870 al 891 el procedimiento ordinario, para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tienen una tramitación especial en la Ley antes mencionada.

<sup>27</sup> DAVALOS , José. Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Porrúa, México 1994. p.225.

Un conflicto de trabajo "es toda diferencia que sufre entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación alcance y vigencia de las normas, de los contratos y de las relaciones de trabajo".<sup>28</sup>

El procedimiento ordinario inicia a instancia de parte, con la presentación de una demanda por escrito en la oficialía de partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o mediante comparecencia ante la Junta antes referida. La Oficialía de partes turna la demanda al Pleno o Junta Especial competente el mismo día que fue presentada y antes de que concluyan las labores de la Junta.

Recibido por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, está dictará un acuerdo señalando día y hora para la celebración de una audiencia denominada de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, dentro de los quince días siguientes a la recepción de la demanda.

La notificación del emplazamiento a juicio debe realizarse de manera personal, como lo indica el artículo 742 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, con diez días de anticipación a la audiencia principal; con el debido apercibimiento, al demandado, de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por

---

<sup>28</sup> CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Porrúa, México 1994, p. 32.

contestar la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia ( artículo 873 de L.F.T. ).

La audiencia que contempla el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, se compone de tres etapas: La primera, consiste en inducir al actor y al demandado a solucionar el conflicto mediante un arreglo bilateral que en caso de obtenerse será autorizado, previo estudio, por la Junta de Conciliación y arbitraje que esté conociendo del asunto; la Segunda, se subdivide en la exposición de la demanda por parte del actor, seguida de la contestación a ésta, manifestando el demandado las excepciones que considere tener; por último, el ofrecimiento y admisión de pruebas. Concluida esta última etapa, solamente se admitirán las pruebas que se refieren a hechos supervenientes o de tachas; una vez admitidas las pruebas se señalara día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, dentro de los diez días hábiles siguientes a su admisión, por lo cual se requiere una preparación previa con el fin de desahogar todas y cada una de las pruebas que fueron ofrecidas y admitidas.

No habiendo prueba alguna pendiente por desahogar, en la audiencia de referencia las partes podrán formular alegatos, con lo cual el auxiliar de la Junta de Conciliación y arbitraje (JCA), declarará cerrada la instrucción y dentro de los

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

diez días siguientes a éste, formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo.

Los miembros de la JCA tienen cinco días posteriores a la fecha en que recibieron el proyecto del auxiliar de la junta, para solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o por cualquier otra que alguno de ellos juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad; lo anterior deberá realizarse dentro de un plazo de ocho días.

Transcurrido el término mencionado en el párrafo anterior, concedido a los miembros de la Junta o desahogadas las diligencias que en ese término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al término del plazo de cinco días para solicitar el desahogo de diligencias o concluido el desahogo de aquéllas que se solicitaron oportunamente.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado sin modificaciones ni adiciones, se elevará a la categoría de Laudo y se firmará de inmediato por los miembros de Junta.

Engrosado y firmado el Laudo, se turnará al actuario para que lo notifique personalmente a las partes (artículo 890 de la LFT.)

#### Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

El conflicto de orden económico como lo indica Jesús Castorena es "Toda divergencia entre patrones y trabajadores provocada por el propósito de unos u otros de modificar las bases de trabajo establecidas".<sup>29</sup>

Los conflictos Colectivos de naturaleza económica se origina por los cambios de las condiciones de vida en una determinada zona; los constantes aumentos de precio de los productos básicos e indispensables para la vida de los seres humanos, desequilibran la relación entre el trabajo y el capital obligando prácticamente a los trabajadores a solicitar un aumento de salario, para nivelar sus ingresos con los egresos que necesariamente deben realizar para poder subsistir; condiciones similares a la anterior, son la causa de los conflictos económicos a resolverse mediante el procedimiento que contempla para ello la Ley Federal del Trabajo, que conllevan a la modificación o imposición de nuevas condiciones de trabajo, las suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

---

<sup>29</sup> Ibidem. p.187.



"La vía del conflicto de orden económico queda reservada a los conflictos que surjan con motivo de la suspensión, la revisión, la terminación de los contratos de trabajo y del paro, siempre que afecten a la totalidad o a una parte de los trabajadores de una empresa, tratándose de las primeras, o de varias empresas de una determinada rama de la industria, tratándose del paro".<sup>30</sup>

Un conflicto colectivo de naturaleza económica puede ser planteado por el sindicato de trabajo titular del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón mediante un escrito que contenga:

- a) Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que acrediten su personalidad.
- b) Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- c) Las pretensiones del promovente.

Por lo que se refiere a la documentación que se debe acompañar al presentar la demanda, el artículo 904 de la Ley Federal del Trabajo: indica cuáles deben ser esos documentos.

---

<sup>30</sup> *Ibidem* p. 190.

Dentro de los cinco días posteriores a la fecha en que la junta recibió la demanda se llevará a cabo una audiencia a la cual deben concurrir las partes, de lo contrario la inasistencia del promovente se entenderá y provocará el desistimiento de la acción, la de la contraparte se entenderá como la manifestación de inconformidad con todo arreglo.

El objetivo primario de la audiencia a la que nos hemos referido es que las partes lleguen a un acuerdo y poner fin al conflicto; en caso de no ocurrir, se procederá a la exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y a la formulación de las peticiones de las partes; posteriormente ofrecerán pruebas y se desahogarán las que fuesen admitidas; la Junta nombrará tres peritos que emitirán un dictamen proponiendo la forma de solucionar el conflicto.

Los peritos deben elaborar dos instrumentos: Un informe y un Dictamen, que puede ser uno sólo dividido en esta forma; "El informe contiene todo lo relativo a la investigación y al estado del negocio; el Dictamen las medidas que en concepto de los peritos hayan de adoptarse para conjurar la mala situación del negocio, si es que se comprueba, y la repetición de la crisis".<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Ibidem. p. 194.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, es importante que las partes manifiesten sus motivos y sus razones apoyados con observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir, a su juicio, a determinar las causas que originaron el conflicto materia del proceso laboral de referencia, para que los peritos nombrados por la Junta tengan mayores elementos de análisis y puedan rendir un informe atinado, en el cual expondrán las causas que dieron origen al conflicto en cuestión.

El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a una de las partes, concediendo a éstas un plazo de 72 horas para que formulen, si lo consideran conveniente, observaciones al dictamen; consecuentemente la Junta citará a las partes a una audiencia, con la asistencia de los peritos que contestarán las preguntas que les formulen las partes; éstas pueden ofrecer pruebas que acrediten la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

No habiendo más pruebas por desahogar, se concederá a las partes un plazo de 72 horas para que formulen sus alegatos por escrito; transcurrido este plazo, el auxiliar de la junta declarará cerrada la instrucción y dentro de los 15 días emitirá un dictamen señalando entre otras cosas los motivos y fundamentos que pueden servir para la solución del conflicto.

El dictamen del auxiliar de la junta se agregará al expediente, será entregada una copia del mismo a los miembros de la JCA representantes de los trabajadores y de los patrones, asentando el secretario el día y la hora en que se realizó dicha entrega; el presidente de la junta citará a los representantes de ésta, para la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes a aquél en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen; en esta audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos, se pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y se procederá a la votación; siendo el presidente de la junta el que declare el resultado de la votación.

Como resultado de un conflicto colectivo de naturaleza económica, el laudo de la junta será en alguno de los siguientes sentidos: aumento o disminución del personal, de la jornada, de la semana de trabajo, del monto de los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa, claro está, sin que puedan reducir los derechos mínimos que consagra la Ley Federal del Trabajo.

#### Procedimientos Especiales

La Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla procedimientos especiales para la solución de conflictos que requieren de una celeridad mayor a la de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

cualesquiera otro, dadas las condiciones económicas, geográficas o administrativas de quien ejercita su acción ante la Junta competente, misma que procederá conforme a lo dispuesto en el título decimocuarto, capítulo XVIII de la LFT.

Los procedimientos especiales inician con la demanda del actor, presentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) que emplazará al demandado dentro de los cinco días posteriores a la presentación de la demanda; la Junta citará a las partes, con 10 días de anticipación a la fecha en que se llevará a cabo la primera audiencia del procedimiento especial, que deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que haya presentado la demanda o en su caso, al concluir las investigaciones para determinar que personas dependían económicamente del trabajador que haya muerto por riesgos de trabajo.

En esta audiencia se desarrollan todas las etapas del procedimiento ordinario: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de Pruebas y Resolución; esto es, el conflicto se resuelve en una sola audiencia; sin embargo puede darse el caso de que alguna o ambas partes no concurren a la multicitada audiencia, por ello la Ley a establecido algunas presunciones tales como: En ausencia del demandado, previo apercibimiento, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora

(art. 894 de la LFT.); si es el actor quien no concurre a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial y en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiese acompañado.

La audiencia se diferirá para diligenciarse dentro de los 15 días posteriores, en caso de controversia del derecho de los presuntos beneficiarios del trabajador que murió por riesgos del trabajo; lo anterior para que las partes ofrezcan y aporten las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

## 8. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Ya hemos mencionado que el derecho de huelga es un mecanismo de presión que utiliza una coalición de trabajadores para obligar al patrón a negociar las condiciones de prestación de los servicios ; ahora bien; el artículo 440 de la LFT define a la huelga como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", para tal fin se requiere la conjugación de ciertos elementos que exige la propia ley, tales como: La exteriorización de la voluntad de los trabajadores de una empresa que pertenece a determinada rama de la industria cuya suma dé como resultado la mayoría, y poder suspender temporalmente el trabajo; esa voluntad mayoritaria debe tener como propósito el mejorar las condiciones de prestación de los

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

servicios; sin olvidar que el derecho de huelga y los propósitos de la misma deben estar reconocidos en la Ley.

### La Pre-huelga ( El emplazamiento)

El procedimiento de la huelga se divide en tres etapas: De Gestación, Pre-huelga y Huelga; La primer etapa comprende los preparativos que la coalición de trabajadores o el sindicato realizan antes de la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. La etapa de Pre-huelga comienza al recibir la Junta de Conciliación y Arbitraje el pliego de peticiones dirigido al patrón por la coalición de trabajadores y termina al estallar la huelga. Por último, la etapa de huelga comienza a suspenderse el trabajo en la empresa o establecimiento del patrón emplazado a huelga y finaliza mediante un acuerdo entre el patrón y la coalición de trabajadores o sindicato, o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De conformidad con el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el pliego de peticiones debe dirigirse al patrón, contener la formulación de peticiones, anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y debe expresar el objeto de la misma y señalar el día y hora en que se suspenderán las labores. Este escrito debe presentarse por duplicado ante la JCA y el aviso para la suspensión de las labores debe darse por lo menos con seis días de

anticipación al término de la pre-huelga ó diez días tratándose de servicios públicos: comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas a las poblaciones, los de gas, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentación.

Ahora bien, el artículo 921 de la LFT establece para el presidente de la JCA y las autoridades del trabajo o políticas, más próximas a la ubicación de la empresa o establecimiento, la obligación de hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a las de su recibo.

Sin embargo, el artículo 923 de la LFT dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga, cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920(de forma), o sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se demande la firma de un contrato colectivo, no obstante existir uno depositado en la JCA competente.

Coincidimos con el criterio de Néstor de Buen que dice "la facultad de rechazo del emplazamiento, invocando defectos de fondo y forma, es un elemento más en contra del derecho de huelga. Y por más que siendo acto de autoridad el rechazo pueda ser sometido a juicio de garantías, la duración de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

esos trámites que por ser de amparo indirecto aceptan dos instancias, hace nugatorio el derecho".<sup>32</sup>

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje es quien tiene la facultad de no dar trámite al emplazamiento a huelga, por las causas mencionadas en el párrafo anterior, notificando por escrito la resolución al promovente, lo que constituye una calificación previa al estallamiento, toda vez que es en la etapa de pre-huelga cuando se analizan los requisitos formales del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, acto que constituye un juicio previo de la existencia o inexistencia de la huelga, a pesar de no haber estallado ésta aún.

No olvidamos mencionar que el análisis al que hacemos referencia en el párrafo anterior, es realizado por un solo miembro de la Junta: el presidente, excluyendo a los representantes de los trabajadores y de los patrones, quienes también forman parte importante de la JCA, no obstante que de los artículos 444 y 459 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que la Junta califica a una huelga cuando ésta ha sido decretada y que es la Junta como cuerpo colegiado, no el presidente de ella, la encargada de calificar una huelga como inexistente.

---

<sup>32</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 576.

Además, se opone el contenido del artículo 926 al del 923, ambos de la LFT, toda vez que el primero dispone que la intervención de la junta en la etapa de pre-huelga es para procurar avenir a las partes, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, y en el segundo precepto se faculta al presidente de la junta para declarar implícitamente la inexistencia de lo que pudo ser una huelga, al no dar trámite al emplazamiento que carezca de los requisitos formales, de forma o de legitimación tratándose del escrito de emplazamiento presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato-ley.

Por otro lado, la notificación del emplazamiento produce el efecto de constituir al patrón por todo el tiempo que dure la pre-huelga, en depositario de la empresa afectado por la huelga y marca el inicio del plazo que la ley le concede para presentar su contestación por escrito ante la junta, mismo que no excede de 48 horas; también, la suspensión de toda ejecución de sentencia o práctica de diligencia, embargo, aseguramiento o desahucio en contra de la empresa o establecimiento.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, procurando averirlas, en los términos del artículo 926 de la LFT; esta audiencia podrá diferirse por una sola vez a petición de los trabajadores. De no llegar a un acuerdo en la audiencia de conciliación, el plazo

para la suspensión de labores continuara hasta que llegue el término para el estallamiento de la huelga.

En la audiencia de conciliación, el patrón emplazado a huelga puede oponer la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, misma que resolverá la junta previamente a su continuación. Si no concurren a la audiencia de conciliación los trabajadores, no correrá el término para el estallamiento de la huelga, acto que dará por terminado el conflicto; por el contrario, si es el patrón quien no concurre, la junta lo obligará a comparecer ante ella empleando los medios de apremio previstos en la ley.

#### La Audiencia De Avenimiento

Parte importante de la etapa de pre-huelga ocupa la audiencia de conciliación que prácticamente es la base de esta etapa del procedimiento de huelga, con la idea de evitar hasta donde sea posible el inicio de la huelga y sus consecuencias negativas, inclusive para los trabajadores que se ven privados de su salario, por todo el tiempo que dure la huelga; circunstancia que atenta contra la vida de los trabajadores huelguistas y sus familias. Como lo afirma Néstor de Buen al decir que "en el periodo de pre-huelga la función de la JCA es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes".<sup>33</sup>

<sup>33</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 578.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La controversia entre el patrón y la coalición de trabajadores que emplazaron a huelga, queda establecida con la contestación que puede presentar el patrón dentro de las 48 horas contadas a partir del momento en que fue notificado ;dicha respuesta puede ser en cuatro sentidos: Aceptando total o parcialmente las peticiones de los trabajadores o rechazándolas, e inclusive puede darse el caso de no existir contestación, para lo cual se debe presumir que el patrón se inconforma con la demanda y rechaza dar cumplimiento a las peticiones que se le formulen. Además, en el escrito de contestación al pliego de peticiones, el patrón debe oponer la excepción de falta de personalidad, toda vez que es la única oportunidad procesal que tiene para ello. Como lo afirman autores como Italo Morales y Tena Suck, "No se admitirán más incidentes que el de personalidad".<sup>34</sup>

En la audiencia de conciliación, a que se refiere el artículo 926 de la LFT, si el patrón interpuso la excepción de falta de personalidad, oportunamente, la junta procederá a resolverla y continuará el procedimiento en caso de declararla infundada.

Podemos afirmar que la JCA en uso de la facultad que le otorga el artículo 876, fracción II, de la LFT procurará conciliar a las partes, que deberán

---

<sup>34</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México 1989. p.181.

comparecer ante la junta, personalmente. Si las partes llegan a un arreglo, se dará por terminado el conflicto; el convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores, dando pie a la terminación del conflicto colectivo. Caso diferente, es la ausencia del patrón en la audiencia de conciliación, toda vez que la junta puede coactivamente hacerlo comparecer ante ella.

Si a pesar de los intentos de la JCA por conseguir que las partes lleguen a un acuerdo, éste no se consigue, el término para la suspensión de las labores que marca el fin de la etapa de Pre-huelga no se suspende y se continúa con la huelga.

#### Calificación de la Huelga.

Con anterioridad hemos analizado el derecho de huelga consagrado en el artículo 123 apartado "A" fracción XVII de la Constitución, reglamentado en el título octavo y décimo cuarto de la Ley Federal del Trabajo (LFT); ahora nos avocaremos a lo que la doctrina denominó calificación de la huelga, que consiste del estudio de las causas, actos y procedimientos que origina una

huelga; lo anterior para llegar a una resolución que determine la existencia o inexistencia de la huelga, la licitud o la ilicitud de la huelga, o para decretar la justificación a la injustificación de la huelga; entendiéndose por huelga, el movimiento obrero que suspende temporalmente las labores de una empresa o establecimiento determinado.

Esa resolución que califica una huelga, puede poner fin a la misma, casi al inicio de ella, en cualquier momento e incluso antes de haber iniciado.

La LFT contempla en su artículo 929 un incidente de calificación de existencia o inexistencia de la huelga, para determinar si sea cumplido con los requisitos de forma, de fondo y de mayoría; en caso de que la JCA declare la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo; con el apercibimiento de que el patrón queda en libertad para contratar a otros si no se presentan a laborar en el término que les fue fijado.

Este incidente de existencia o inexistencia, solo puede iniciarse a solicitud de los trabajadores, patrones o terceros afectados, dentro de las 72 horas posteriores a la suspensión del trabajo, como lo indica el artículo 929 de la LFT.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo existe una contradicción entre el artículo 923 y el 929 de la LFT, toda vez que este último dispone que la revisión de los requisitos de forma, fondo y mayoría, corresponde a la JCA como órgano tripartita; en cambio, el artículo 923 establece a favor del presidente de la JCA la facultad de revisar que se haya dado cumplimiento a los requisitos de forma, que el escrito de emplazamiento sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o por el administrador del contrato ley , que al exigir la firma de un contrato colectivo no exista uno depositado en la JCA; esto es, el presidente de la JCA, de manera individual y antes de la suspensión del trabajo, prejuzga sobre la existencia o inexistencia de la huelga al dar o no trámite al escrito de emplazamiento, según se cumplan o no los requisitos de forma, fondo y mayoría.

Del anterior párrafo se desprende que el artículo 923 también se contrapone con el artículo 926, ambos de la LFT, que establece la prohibición de prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, antes del estallamiento de ésta.

La calificación de licitud o ilicitud de la huelga sólo puede darse una vez que ha estallado la misma, por las circunstancias que deben reunirse para ello: que una vez suspendidas las labores de la empresa afectada con el movimiento obrero, denominado huelga, la mayoría de los huelguistas ejecuten actos

violentos contra las personas o las propiedades o estando en guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Caso diferente el de la calificación de justificación o injustificación de una huelga, cuya esencia es determinar si las causas que motivaron la huelga son o no atribuibles al patrón; la resolución alusiva a tal cuestión sólo puede presentarse en la hipótesis de que los trabajadores sometan el conflicto que motivo la huelga, a la competencia y decisión de la JCA correspondiente, que condenará al patrón al pago de los salarios que dejaron de percibir los trabajadores por todo el tiempo que duró la huelga. Si considera al patrón como responsable de las causas que motivaron la huelga; en caso contrario lo eximirá de esta responsabilidad.

### El Periodo de Huelga

El período de huelga inicia con la suspensión del trabajo, acto al cual se debe limitar la huelga como lo dispone el artículo 443 de la LFT, por tanto, "basta que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo".<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 579.

En realidad, poco tenemos que decir del período que abarca la huelga, cuya duración es indeterminada, por que depende directamente de los actores principales del movimiento: Trabajadores y Patrones; quienes pueden terminar la huelga, mediante un acuerdo, o por desistimiento de los primeros, o el allanamiento de los segundos a todas y a cada una de las peticiones de la coalición de trabajadores emplazantes a huelga y el correspondiente pago de los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

Ahora bien, si el conflicto que motivo la huelga se somete a la decisión de la JCA, esta procederá de conformidad al procedimiento ordinario si la litis es de carácter jurídico, si es un conflicto económico se acatarán las disposiciones que la LFT contiene para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

#### Terminación de la Huelga

Hemos llegado a la parte final del procedimiento de huelga: La terminación de la huelga; entendida como "El acto de voluntad bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto".<sup>36</sup>

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p.666.

Aunque puede suceder que el fondo del conflicto no se resuelva y si se llegue a la terminación de la huelga.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 469 de la LFT, la huelga termina :

- a) Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y patronos; cuyo resultado depende única y exclusivamente de las partes en conflicto .
- b) Si el patrón se allana a las peticiones de los trabajadores; aceptando lisa y llanamente todo lo solicitado por la coalición de trabajadores incluyendo los salarios que dejaron de percibir los trabajadores, por todo el tiempo que duró la huelga.
- c) Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente hayan elegido las partes; la legitimación de ese acto radica en el acuerdo de las partes, producto de la manifestación de la voluntad de estos, y hace obligatorio la resolución que se dicte.
- d) Por resolución de la JCA si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión; emitidas con las formalidades que la LFT establece para los laudos, aunado a la fuerza ejecutiva que tienen las resoluciones de ese tribunal.

Los efectos de la terminación de la huelga son : dar por terminada la suspensión de las labores de la empresa o establecimiento; y la consecuente reanudación del trabajo con el correspondiente pago de los salarios .

Ya mencionamos como seda la terminación de una huelga, pero que sucede si el patrón incumple con el acuerdo que concertó con los trabajadores o no acata lo ordenado mediante el aludo arbitral o la resolución de la JCA.

El artículo 939 en relación con el 947, ambos de la LFT, establecen como sanción a los patronos que se niegan a cumplir el convenio celebrado ante la JCA, el laudo arbitral o la resolución de la propia JCA que puso fin al conflicto colectivo las siguientes:

- a) Dar por terminadas las relaciones de trabajo; medida que a nuestro juicio no es realmente una sanción para los patronos .
- b) Condenarlos al pago de la indemnización de los trabajadores, con el importe de tres meses de salario.
- c) Fijarle al patrón la responsabilidad que le resulte del conflicto .
- d) Además, que se condenará al patrón al pago de los salarios vencidos, desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones y el monto por concepto de prima de antigüedad en los términos del artículo 182 de la LFT.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES Y EVOLUCION DE LA HUELGA

#### 1. EN EUROPA

##### a) La Revolución Francesa

La Huelga como tal, es joven en cuanto a su desarrollo como institución, ya que la misma se concibe donde existe un contrato de trabajo el cual no existía en la antigüedad, no obstante, a lo largo de la historia se presentaron varios antecedentes que fueron conformando el criterio de la clase trabajadora, hasta lograr que se desarrollara como un derecho y fuera reconocido por el Estado, así tenemos, que los movimientos obreros de suspensión de labores nacieron y evolucionaron de la siguiente forma:

"La más antigua suspensión de labores que a sido registrada en la historia se remonta a una suspensión de albañiles de 1923 a.c; en 1470 a.c. se dio una suspensión de ladrilleros judfos en Egipto, pero como hemos dicho en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, si no como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes".<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> GUERRERO, Op. Cit., p. 365-366

En el año 1301 se prohibieron por el Rey Eduardo I los paros, y literalmente todo acuerdo cuya finalidad tuviera como efecto modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo.

En el siglo XVI en Francia y Alemania se encuentran prohibiciones semejantes, las ordenanzas trataban de acabar con los gremios y asociaciones de trabajadores.

"Los autores Brun y Galland relatan que em 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo, que dio margen a que Francisco I expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo."<sup>38</sup>

En la época de la Revolución Francesa surge en 1791 la Ley de Chapelier, al respecto el maestro Mario de la Cueva nos comenta lo siguiente: "La ley Chapelier prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el artículo 4 declaró ilícita la coalición en caminata a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo segundo prohibió la asociación profesional. En esa ley, la Burguesía hizo la declaración que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y, en consecuencia, al de la clase social que la profesaba y defendía".<sup>39</sup>

<sup>38</sup> GUERRERO, op. cit., p.367.

<sup>39</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.202.

Continúa comentando el Maestro de la Cueva: " En alguna ocasión expresamos y ratificamos aquí la fórmula que la Ley Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el Estado individualista y liberal Burgués a los trabajadores. Y agregamos ahora que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos y de que, como dirá Carlos Marx sesenta años más tarde en el manifiesto comunista, "La lucha de clases es la ley fundamental de la historia".<sup>40</sup>

Así tenemos que al final del siglo XVIII y principios del siglo XIX se reafirma, en Inglaterra y Francia las prohibiciones a las huelgas motivados por dos factores básicamente:

1.- La escuela económica liberal, que no permitía que factores humanos intervinieran directamente en la producción, argumentando que la única fuerza capacitada era el capital para hacer prosperar una nación.

2.- Al considerar a los trabajadores incapaces para hacer producir a una nación, se les coarta su derecho de asociarse constituyéndose incluso en un delito en la Revolución Francesa.

---

<sup>40</sup> DE LA CUEVA. Mario, Op. Cit. p. 202.

El maestro De la Cueva al respecto comenta: " El liberalismo Francés no se contentó con la Ley Chapelier, por lo que en el código penal de 1810, igual que en el código civil en el problema de la prueba, rompió el principio de la igualdad de los hombres ante la Ley y sancionó duramente la coalición y las huelgas obreras: El artículo 415 decía:

"Toda la coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años".<sup>41</sup>

#### **b) La Revolución Industrial**

En Inglaterra la prohibición de la huelga se prolongó asta 1824, cuando después de la presión ejercida por los trabajadores que se encontraban en extrema miseria, debido a la Revolución Industrial, lograron se editará la Ley Francis Place, suprimiéndose el carácter delictivo de la huelga; en Francia por la ley del 25 de marzo de 1864, Napoleón III, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA. Mario. Op. Cit. p. 202-203.

"La huelga no se conoció como un derecho si no como un acto no sancionable penalmente, aunque se facultó al patrón para romper los contratos de trabajo individuales de los trabajadores remisos".<sup>42</sup>

Para concluir este apartado, nos permitimos recoger la apropiada división que realiza el maestro De la Cueva respecto de esta época: la edad heroica del movimiento obrero; la era de la tolerancia; y el reconocimiento de las instituciones por la legislación ordinaria.

### c) Época Contemporánea.

La edad heroica se caracteriza básicamente por la concepción individualista de la vida social, la teoría de la existencia de leyes económicas naturales, ante las que resultaba inútil levantar barreras, porque serían derribadas, la Ley Chapelier que hacía imposibles las asociaciones de los trabajadores y sus huelgas, los códigos penales que castigaban severamente las violaciones a las leyes y al derecho civil que enfrentaba a los trabajadores en una lucha por conseguir el empleo, sin importar las condiciones de trabajo".<sup>43</sup>

La era de la tolerancia se inició con la Ley inglesa de Francis Place en 1824, pero tardo cuarenta años para que se extendiera por toda Europa la

---

<sup>42</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 367.

<sup>43</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 204-205.

libertad sindical."En la Revolución de 1848, lograron los obreros que la comisión de Luxemburgo aceptara, como parte esencial del derecho nuevo que habría de promulgarse, la libertad de coalición, que conllevaría las libertades de huelga y de asociación sindical: La derrota de la segunda revolución francesa retardó hasta el año de 1864 la reforma de los artículos del código penal relativos a la coalición y la huelga, subsistió no obstante la prohibición para la libertad de asociación. La ley del trabajo del canciller Bismarck de 1869, extendida en 1872 a todo el imperio alemán, suprimió el carácter delictivo de las instituciones del derecho colectivo del trabajo".<sup>44</sup>

A manera de conclusión referente a esta etapa el maestro De La Cueva comenta: "Estas y otras leyes europeas forjaron la era de la Tolerancia: la coalición, la huelga y la asociación profesional quedaron toleradas, pero no constituían derechos de los trabajadores, consecuentemente los empresarios podían continuar los trabajos utilizando nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza pública a fin de evitar cualquier intento para impedir o dificultar la continuación de las actividades de las empresas".<sup>45</sup>

El tercer momento de la historia del derecho colectivo del trabajo se produjo lentamente en los distintos países de Europa y América y constituyó el coronamiento de las luchas del movimiento obrero, de la fuerza del pensamiento socialista derivado del manifiesto comunista y del nacimiento de

<sup>44</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p.205.

<sup>45</sup> Ibidem, p. 205.

una concepción nueva de la vida social. Al individualismo radical del siglo XVIII sucedió la visión de la solidaridad social, en virtud de la cual, el hombre que entrega su energía de trabajo de la sociedad, cualquiera que sea el sistema económico, tiene derecho que se facilite una existencia decorosa.

Una vez contemplado lo anterior, podemos concluir que la primera reacción del Estado ante la huelga a lo largo de la historia, es catalogarla como un delito e incluso tipificándola en los códigos; posteriormente se toleró como una consecuencia de la libertad sindical pero en forma limitada ya que no contaban con garantías los trabajadores huelguistas; y por último fue reconocido en algunos países como institución y derecho de los trabajadores, siendo nuestro país el primero en hacerlo, aunque en la actualidad en algunos países la huelga todavía no es reconocida como un derecho e incluso no es regulada.

## **2. EN MÉXICO**

### **a) Etapa Porfirista**

Durante la historia de México se han presentado varios movimientos de huelga, pero la mayoría de ellos fueron poco organizados y más bien manifestaciones desesperadas en los trabajadores por despido o injusticias laborales, así se presentaron el movimiento de "La Fama" (Tlalpan) en 1872 por despido injustificado de trabajadores; el de los trabajadores de Tlalpan en 1868 por reducción de jornadas de trabajo; el de los barreteros del "Mineral del

Monte" para mejoramientos de salarios; el de las tejedoras de la fábrica "La Magdalena" para no comprar en las tiendas de raya; el de los obreros de Tepeji del Río en 1873 por falta de pago; el de las obreras de la fábrica de cigarros "El Premio" en 1896 y la Fábrica de Hilados "La Colmena y Barrón" en 1898, por reducción de salarios.

Los movimientos de huelga más importantes que se presentaron en la época prerrevolucionaria, son los de Canánea en 1906 y Río Blanco en 1907, que a pesar de que se originaron por problemas laborales tomaron en su desarrollo un aspecto político, desafortunadamente fueron aplastados con un saldo numeroso de obreros muertos, pero contribuyeron para despertar la conciencia de la clase trabajadora.

#### **Las Huelgas de Canánea .**

La Huelga de Canánea, se desarrolló entre el 31 de Mayo y el 3 de Junio de 1906, en el mineral de Canánea en el Estado de Sonora; este movimiento fue producto de una situación específica y no de una condición general de la clase obrera mexicana, por las siguientes consideraciones: Primero, se trataba de trabajadores que dentro del nivel nacional disfrutaban de un salario un poco más alto; Segundo, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, de influencia flores-magonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social; Tercero, se reclamó la jornada de 8 horas y se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número,

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

respecto a los extranjeros, que constituye la esencia del movimiento de Canánea.

Siguiendo los lineamientos señalados en el párrafo anterior, se elaboró un documento en los siguientes términos: "1.-Queda el pueblo obrero declarado en huelga. 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes: I.-La destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel. II.- El mínimo sueldo del obrero, cinco pesos con ocho horas de trabajo. III.- En todos los trabajos de la Canánea consolidated cooper Co., se ocuparán en 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos. IV.- Poner un hombre al cuidado de las jaulas, que tenga nobles sentimientos para evitar toda clase de fricciones. V.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes".<sup>46</sup>

El primero de Junio de 1906, la empresa arremete directamente a la manifestación obrera que se dirige al Palacio Municipal. El 2 de Junio de ese mismo año, intervienen fuerzas armadas extranjeras, traídos al lugar de los hechos por el Gobernador del Estado, Rafael Izábal, quienes realizaron la represión final en contra de los obreros. Culminando con el encarcelamiento de

---

<sup>46</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México 1991. P.307.

los principales dirigentes de los trabajadores, en la fortaleza de San Juan de Ulúa, en el Estado de Veracruz.

El efecto de la huelga de Canánea, se reflejó en las Leyes Laborales, al consagrar la jornada de 8 horas, el principio de la igualdad del trato y la exigencia de que se mantuviera en la empresa una mayoría de trabajadores mexicanos a razón de un 90%, respecto de los que laboren en ella.

### **Huelga de Río Blanco**

La Huelga de Río Blanco tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el 7 de enero de 1907, es la consecuencia de la opresión a que eran sometidos los trabajadores, aunado al descarado apoyo de las autoridades a la clase patronal.

Las premisas del trágico desenlace acaecido en la fecha antes indicada son: La disolución provisional de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, dirigido por José Neira; y su reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales. Los propietarios de las fábricas de Hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, en septiembre de 1906, constituyen el centro industrial mexicano, como organismo de defensa patronal, al cual se adhieren los dueños de las demás fábricas. Aunado a la preparación de un reglamento patronal, a todas luces inhumano, que atentó contra la dignidad y derechos de los trabajadores al prohibir a los obreros, recibir visitas en su casa, leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de la fábrica; aceptación de descuentos al salario; pago del material estropeado y horario de

las 6 de la mañana a las 8 de la noche, con 45 minutos de interrupción para tomar alimentos.

Dicho reglamento fue rechazado por los obreros textiles de Puebla y Tlaxcala, quienes declararon una huelga general, el 4 de diciembre de 1906, en 30 fábricas de la misma zona; sometiendo el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, General Porfirio Díaz. Los patronos, a su vez, acordaron y ejecutaron un paro patronal que incluyó a la fábrica de Río Blanco, afectando a más de cincuenta mil trabajadores.

Porfirio Díaz resolvió el conflicto, favoreciendo los intereses de los patronos, mediante un laudo pronunciado el 4 de enero de 1907, ordenándose regresar al trabajo el día 7 de enero de ese año; los obreros rechazaron el laudo. Los de Río Blanco, fueron informados por José Morales, negándose a acatar lo ordenado en el laudo presidencial; realizaron un mitin enfrente a la puerta de la fábrica, atacaron el almacén de Víctor Garcin, que fungía como tienda de raya, incendiaron las tiendas de raya de los poblados de Nogales y Santa Rosa, casas de los mismos trabajadores y la de José Morales. Culminando el problema con la sanguinaria y brutal represión del movimiento obrero, por el ejército.

Las consecuencias positivas de la huelga de Río Blanco, fueron: La prohibición de las tiendas de raya; gracias a una solidaria unión de la clase trabajadora, cansada de los abusos e injusticias a las que eran sometidos.

## b) Movimiento Constitucionalista.

Realmente ¿Qué influyó al constituyente para reconocer a la huelga en el artículo 123 Constitucional?, como posible respuesta tenemos: "El reconocimiento de la huelga se deriva de la fuerza del movimiento obrero, de las similar conducta asumida por los trabajadores, principalmente durante el siglo XIX y fundamentalmente a principios del siglo presente, a través de los ejemplos de los mineros de Canánea y de los obreros Textiles de Puebla y Veracruz en 1907, pues estos hechos constituyen un precedente de heroísmo y sacrificio por evitar prácticas discriminatorias contra los trabajadores nacionales y mejorar sus percepciones, en el primer caso, y evitar la aplicación de un reglamento fabril que imponía condiciones infrahumanas en el segundo; fueron estas jornadas obreras las que seguramente motivaron la conducta de quienes, por primera vez propusieron al Congreso Constituyente que se estableciera el derecho de huelga, pues no es coincidencia que fuera precisamente la Diputación veracruzana quién formulara esta propuesta".<sup>47</sup>

Para concluir este apartado, tenemos que en la vigencia de la Constitución de 1917 se registraron los siguientes movimientos de huelga: Se presenta una huelga general en Orizaba en Octubre y noviembre de 1919; el de la fábrica de Cocolapam en octubre de 1921; la de los electricistas de Veracruz

---

<sup>47</sup> PUIG HERNANDEZ, Op. Cit. p. 59.

en agosto de 1923; la mayoría de los movimientos por incumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Durante el mandato de Plutarco Elías Calles, de 1925 a 1927 se presentaron diversas huelgas de ferrocarrileros; se presentó el conflicto de Metepec, Puebla; así como de varios mineros; de estos años hasta nuestros días la lista de movimientos huelguísticos se vuelve interminable, por lo que terminaremos aquí de citar a los mismos .

#### **c)Evolución como Derecho Colectivo y Mayoritario.**

La Historia pone de manifiesto el carácter dinámico y cambiante del derecho del trabajo, que debe adecuarse a cada momento a la realidad presente en que se desenvuelven las relaciones de prestación de servicios o de lo contrario se convertirá en un figura jurídica obsoleta, inútil al propósito para el que fue creado.

Todo movimiento de huelga, debe necesariamente perseguir única y exclusivamente objetivos dentro del ámbito del derecho laboral ya que si se sale de ellos o se utiliza para otro fin pierde la esencia y la razón por la que fue creada, volviéndose una huelga injusta que sale de los objetivos de cualquier ordenamiento laboral.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La primera reacción del Estado ante la huelga a lo largo de la historia, es catalogarla como un delito e incluso tipificándola en los códigos; posteriormente se toleró como una consecuencia de la libertad sindical aunque en forma limitada ya que no se le otorgaran garantías a los trabajadores huelguistas; y por último fue reconocida por unos países como institución y derecho de los trabajadores, siendo nuestro país el primero en hacerlo, elevándola a la categoría de garantía constitucional.

### CAPITULO III

#### LEGISLACION APLICABLE AL PROCEDIMIENTO DE HUELGA Y SU CALIFICACION

Nada más importante, que el análisis legislativo, de un aspecto de nuestro amplísimo derecho, en este caso la huelga y su calificación, ya que con ello se logra apreciar exactamente la forma en que es comprendido y manejado en la legislación mexicana, que aunque no es perfecta, sí busca regular de la manera más amplia posible a la huelga, en sus aspectos práctico y teórico. Desafortunadamente, en algunos casos nuestra Ley se excede y en otros se queda corta en cuanto a su regulación, por lo que durante el desarrollo del presente capítulo, trataremos de resaltar esos defectos y proponiendo en todo caso lo que a nuestro criterio consideramos más apropiado.

Iniciaremos nuestro análisis con una breve anotación de nuestra Ley fundamental de 1917, continuando con la Ley Federal Del Trabajo de 1970 y su regulación respecto a la huelga. Nuestra legislación realmente no es muy extensa y en cuanto a la huelga por lo que completaremos nuestro estudio con algunas tesis de jurisprudencia que consideramos adecuada para cada caso y así poder estar enterado de cómo se tramita y resuelve, el importante problema de la huelga en México.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

Es a partir de la Constitución de 1917, que surge en México el derecho de huelga como tal, conformándose en una verdadera institución jurídica en nuestro país.

La Constitución incluye dentro de los derechos consagrados en ellos mismos, a la huelga, esto debido a que la huelga no es un derecho natural del hombre, si no un derecho adquirido o más bien conquistado por la clase trabajadora para su beneficio, por lo que deberá de ser correctamente regulado y así evitar un abuso en su aplicación.

En relación a lo anterior el maestro Cabanellas comenta : "La aceptación de la huelga como un derecho inserto en la Constitución significa algo más que un simple reconocimiento, en cuanto a sus efectos jurídicos, de una garantía de carácter constitucional; el Legislador no puede al reglamentar este derecho, ni anularlo ni disminuirlo. De ahí la eficacia de la declaración constitucional en relación al juzgador, que debe interpretar la reglamentación de acuerdo con lo que el legislador en el texto constitucional a querido otorgar a los trabajadores".<sup>48</sup>

Volviendo a nuestra Constitución vigente, consideramos, que aparte del artículo 123, dos artículos constituyen un significativo pilar para el surgimiento y

sustentación del derecho de huelga, siendo éstos los artículos 5o y 9o constitucionales; en cuanto al artículo 5o., la parte que más nos interesa es el tercer párrafo, y el primer párrafo del 9o., así tenemos :

"Art. 5º. ...

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. ..."

"Art. 9º. ...

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. ..."

Si consideramos que los elementos principales de la definición legal de huelga, son: 1.- La suspensión temporal del trabajo, y 2.- Llevada a cabo por una coalición de trabajadores; encontramos en los artículos anteriores su fundamentación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<sup>48</sup> CABANELLAS, Russomano, Op. Cit., p.39.

En cuanto al primer elemento de la " Suspensión del trabajo", si consideramos que el artículo 5º. Nos dice : "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", tenemos que un trabajador o un grupo de ellos, que consideren que no reciben " una retribución justa ", o bien "no consiente " las condiciones de trabajo, pueden suspender las labores, ya que no están obligados a prestarlas de acuerdo a este artículo. Gracias al derecho de huelga esta suspensión no se traduce en un abandono de trabajo, si no en el ejercicio de dicho derecho, siempre y cuando se cumpla lo dispuesto por la ley reglamentaria.

Es de hacerse notar, que cuando los trabajadores se encuentran inconformes con su salario, pueden emplazar a huelga de acuerdo al artículo 450 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando se encuentren sindicalizados, ya que de no ser así deberán hacerlo como coalición, y apoyándose en la fracción I de dicho precepto.

En cuanto al segundo elemento de que la huelga debe ser " Llevada a cabo por una coalición de trabajadores ", tenemos que como la coalición es el titular del derecho de huelga, el artículo 9º. Justifica la existencia de la coalición al decir: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito", haciendo posible por tanto el derecho de huelga.

Pero definitivamente el precepto más importante y fundamental en cuanto a la huelga y los derechos laborales es el artículo 123 Constitucional,

que es la consolidación de todas las aspiraciones obreras de la época, y que trataremos a continuación en la parte que nos interesa.

#### Artículo 123, Apartado "A" Constitucional.

El objetivo fundamental del constituyente al redactar el artículo 123, respecto al derecho de huelga fue el evitar prácticas discriminatorias contra los trabajadores nacionales, evitar la aplicación de reglamentos que impusieran condiciones inhumanas de trabajo y en resumen proporcionar a la clase trabajadora un instrumento efectivo y viable para defender sus derechos ya ganados e incluso obtener mejoras laborales.

En el presente estudio nos referiremos exclusivamente al apartado "A" del artículo 123, en virtud de que dicho apartado regula todo contrato de trabajo y en general toda relación de trabajo, por lo exceptuamos las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno de Distrito Federal y sus trabajadores que es materia del apartado "B" del citado artículo.

Ya para iniciar el análisis de este artículo, diremos que, el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se encuentra conformado por 31 fracciones, de las cuales las fracciones XVII y XVIII son fundamentales para el derecho de huelga y las fracciones XVI y XIX son relativas al mismo tema.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### Fracción XVII.

Antes de referirnos a la fracción XVII del artículo 123, es indispensable que analicemos la fracción XVI que a la letra dice : "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.";

En esta fracción encontramos el fundamento constitucional de la coalición, y si consideramos que el titular del ejercicio del derecho de huelga es la coalición de trabajadores, esta fracción se convierte en piedra angular para la existencia y justificación de los movimientos huelguistas.

Del mismo modo la fracción en cuestión autoriza la existencia de sindicatos, asociaciones profesionales, etc., es decir, toda aquella agrupación que busca defender los intereses, tanto de trabajadores como de empresarios, convirtiéndose así la libertad de asociación profesional, en una garantía al amparo de la constitución y por lo tanto inviolable.

Así tenemos que la coalición estructural de esta fracción en el artículo 123 es correcta, ya que es indispensable para la existencia del derecho de huelga, que se manifiesta en la fracción siguiente:

"Art. 123. ...

XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros ".

En esta fracción encontramos el reconocimiento del derecho de huelga , lo que constituye uno de los mayores triunfos de la clase trabajadora. Así mismo se reconoce el derecho de paro en beneficio de la clase patronal .

Así tenemos que la huelga se convierte en un acto jurídico, reconocido oficialmente a través de la Constitución; la huelga al ser un instrumento de defensa y de lucha de los trabajadores reviste un carácter mayor y más relevante al meramente jurídico, que sumado a otros medios de lucha de los trabajadores se transforma en un medio social y dinámico, sobrepasando el aspecto de norma estática a que se refiere la fracción XVII.

Igualmente, se reconoce como un derecho de los patronos los paros, pero estos al no encontrarse regulados y de acuerdo a lo que indica la fracción XIX del mismo artículo, sólo se pueden dar en determinada circunstancia, y previa autorización expresa de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Si se presenta en forma indebida lo que conocemos en forma vulgar como "Paro" es decir, la suspensión de las labores en forma temporal y generalmente por un lapso corto de tiempo, para ejercer presión por los trabajadores a los patronos, o bien, de los patronos a los trabajadores por variados motivos, nos encontramos en presencia de un "Paro ilegal", lo cual trae consigo determinadas consecuencias jurídicas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En conclusión tenemos que : "Los derechos de los trabajadores, entre ellos en primer lugar la huelga, antes que jurídicos son históricos, por que devienen del enfrentamiento natural y permanente de los trabajadores frente a los patrones, y no solo exclusivamente, como se quiere hacer creer, del desarrollo de la legislación y de los debates parlamentarios".<sup>49</sup>

#### Fracción XVIII.

Otra fracción sumamente importante respecto a la huelga, es la fracción XVIII del citado artículo 123; en dicha fracción el constituyente trata de enumerar en forma concreta y rápida, ya que así lo exige la redacción de una Constitución, los aspectos más generales respecto al ejercicio de la huelga, tal fracción a la letra dice:

#### "Art. 123 ...

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

---

<sup>49</sup> ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Publicación Mensual, año V, Número 6, Octubre de 1995,

propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

Como podemos observar de la simple lectura de esta fracción, el constituyente busca definir cuándo nos encontramos ante una huelga lícita y cuando es ilícita. Dicha fracción se puede dividir en tres partes:

En primer lugar tal precepto nos indica que las huelgas serán lícitas, únicamente cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, buscando armonizar los derechos del trabajo y del capital; tal situación se recoge en el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior para que una huelga sea lícita, basta que busque el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, que tenga por objeto armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

En segundo lugar la fracción XVIII señala como una salvedad, que sólo cuando se trata de huelgas en los servicios públicos, los trabajadores deberán dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha exacta de la suspensión de labores.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Interpretamos la anterior situación en el sentido de que el constituyente busca con ello evitar el caos repentino, que se puede presentar si de un día para otro se deja de suministrar por ejemplo: energía eléctrica, agua, transporte, etc. , en virtud de un movimiento huelguista. Así la junta aprovecha esos diez días, para buscar la conciliación entre las partes y de no conseguirlo se pueda informar a la autoridad correspondiente a fin de que se establezcan las medidas necesarias para evitar problemas o trastornos a la población en general.

Por último una huelga debe considerarse como ilícita en dos situaciones a saber: primero cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, esta situación la recoge el Art. 445 fracc.I del Código Laboral vigente y segundo, en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno; situación que se precisa en el art. 445 fracc. II de la Ley Federal del Trabajo.

Según el primer caso, estamos de acuerdo que de presentarse los actos violentos a que se refiere el constituyente deba tenerse a la huelga como ilícita, pero consideramos que hace falta indicar sobre que bienes o personas deban ser ejercidos los actos violentos; ahora bien, en cuanto a las personas que intervienen la Ley reglamentaria establece que deben ser la mayoría de los trabajadores los que cometan los actos violentos, lo cual opinamos es absurdo, ya que la mayoría de los trabajadores son la mitad más uno, lo que hace imposible para el patrón acreditar que fue precisamente la mayoría de los

huelguistas los que cometieron los hechos ilícitos; igualmente resulta ilógico que la calificación de la huelga ilícita dependa del número de personas que intervienen en ella, sin importar la magnitud del daño o perjuicio que pudieran cometer.

La segunda situación en que la huelga se debe considerar como ilícita, es cuando es llevada a cabo por trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios dependientes del Gobierno, siempre y cuando se encuentre en guerra. De igual forma el constituyente busca evitar que surja un movimiento de huelga en pleno estado de conflicto bélico evitando con ello el caos, desabasto, desorganización, falta de personal en áreas vitales para suministro de guerra, o simplemente evitar la distracción del gobierno en conflicto.

Es contradictoria e incorrecta la calificación que el constituyente realiza de huelga lícita e ilícita, ya que lo contrario de huelga lícita no es necesariamente la huelga ilícita, ya que una huelga puede en un principio buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, buscando la armonía entre los derechos del trabajo y del capital, y posteriormente los huelguistas participantes, pueden incurrir en actos violentos contra propiedades o personas, siendo por tanto el movimiento de huelga lícito en el primer caso e ilícito en el segundo al mismo tiempo. Por lo que lo contrario de la huelga lícita es la huelga no lícita, que es aquel movimiento cuyo objeto no busca necesariamente el equilibrio entre los factores de la producción o la armonía de los derechos del trabajo y del capital.

Estamos totalmente en contra del sistema de calificación, que el constituyente plasma en esta fracción, ya que resulta obsoleto, complicado y en ocasiones contradictorio. La huelga debe ser calificada simplemente como procedente o improcedente, sin entrar en más calificativos.

Por último en cuanto a las fracciones relativas a la huelga en el artículo 123 Constitucional tenemos la fracción XIX que a la letra dice:

"Art. 123. ...

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

Al limitarse el paro solo cuando ocurra un exceso en la producción, resulta necesario se especifique claramente bajo con que condiciones debe darse tal situación, además de que debe existir la autorización expresa de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, es decir, para que proceda un paro patronal, hay que plantear ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un conflicto de orden económico.

Como observamos el paro es un derecho exclusivo de la clase patronal, pero este al depender de la solución de un conflicto de orden económico, vuelve difícil su aplicación, ya que los trabajadores pueden suspender la tramitación

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

del conflicto de orden económico con el solo emplazamiento a huelga, según los artículos 448 y 902 de La Ley Federal del Trabajo.

## **2. La Ley Federal del Trabajo de 1970**

La Ley Federal del Trabajo de 1970, es el ordenamiento vigente que sustituye a la ley de 1931, conservando la misma denominación. La Iniciativa correspondiente se envió al Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo Federal el 9 de diciembre de 1968.

El ordenamiento vigente, se puede considerar completo aunque se excede en artículos, lo que implica su manejo e incluso juristas como el Dr. Baltazar Cavazos Flores han considerado la necesidad de dividir el ordenamiento creando un código sustantivo de conceptos generales y un código procesal. En cuanto a las Huelgas, tema central de nuestro estudio, la Ley vigente sigue la misma línea de la Ley de 1931, por lo que no existen diferencias trascendentales.

Como hemos visto el derecho de huelga, es una institución importante en el derecho mexicano y nuestras legislaciones en todo momento han buscado regularlo de la forma más adecuada posible y aunque no han conseguido hacerlo a la perfección se guarda un buen nivel; la Ley Federal del Trabajo de 1970, es nuestro ordenamiento laboral vigente, por lo que resulta indispensable

estudiar el mecanismo de la huelga, tal y como se encuentra reglamentado en dicha Ley.

Para realizar un adecuado estudio sistemático de la huelga en la Ley Federal del Trabajo vigente, es necesario explicar que en dicho ordenamiento nuestro tema es tratado en dos títulos, el título Octavo que es el primero de ellos el cuál se denomina Huelgas. El segundo se trata del título Décimo cuarto llamado Derecho Procesal del Trabajo; en cuyo capítulo veinte se refiere al procedimiento de huelga; dichos apartados los explicaremos a continuación.

Huelgas, título Octavo capítulo I.

Disposiciones Generales.

En las disposiciones generales, encontramos aquellas disposiciones que se toman de la práctica constante, de los criterios de la Suprema Corte de Justicia y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así mismo establece las bases para la aplicación del derecho de huelga y regula lo dispuesto por la Constitución.

Artículo 404, Definición de Huelga.

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

Esta definición ha recibido críticas y halagos, según los puntos de vista de distintos autores, por ejemplo el Maestro Baltazar Cavazos Flores crítica fuertemente el precepto y nos dice lo siguiente:

"Consideramos que con esta definición se dio un paso atrás en relación con la definición que de la huelga contemplaba el artículo 259 de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1941, que decía que la huelga era la "Suspensión temporal y legal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", ya que al suprimirse el término "Legal" se da lugar a pensar que la suspensión puede ser ilegal, lo cual no es exacto. El artículo 259 de la Ley de 1931, no contenía tampoco en su redacción original el término legal y en 1941 se adiciono expresamente con dicho término que se considero como indispensable. Se debe hacer exactamente lo mismo y reconociendo la conveniencia de que en nuestra definición de huelga exista el término "Legal" ya que vivimos en un régimen de derecho, proponemos que ahora, como ya se hizo en el pasado se adicione el artículo 440 con el término legal. Todo mundo saldría beneficiado con el cambio".<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México 1982.p 305.

Como observamos el Maestro Cavazos Flores considera que la ausencia de la palabra "legal", crea una verdadera deficiencia legislativa en materias de huelgas, por lo que propone sea restablecida.

El Maestro Mario de la Cueva respecto a la definición de huelga del artículo 440 de la Ley de 1970 nos comenta lo siguiente: "... el acto primero de la comisión redactora del proyecto de ley nueva, consistió en la supresión de las reformas introducidas con el decreto del 10 de abril de 1941, que mutiló el derecho y extendió a esta conquista obrera los delitos de disolución social, disposiciones aprobadas y aplaudidas incomprensiblemente por los Diputados de la CTM y reveladoras, no solo de una política conservadora y derechista, sino más bien de la tendencia fascista que caracterizó al régimen presidencial que sustituyó a la del General Cárdenas".<sup>51</sup>

Es clara la crítica que el Maestro De la Cueva realiza a las adiciones de 1941 que introdujeron el término de "legal" a la definición de huelga, e incluso manifiesta que esa reforma permita a las autoridades aplicar los formalismos civiles y declarar la inexistencia de la huelga por falta de legalidad. Por lo que la redacción actual del artículo 440 de la ley vigente lo considera correcto y adecuado.

---

<sup>51</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 580.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Del mismo modo, Carlos Alberto Puig Hernández, respecto al artículo 440 nos dice: "En nuestra opinión, la supresión del término en cuestión ( Legal ) no produce error pues se trata de un concepto incluido en un ordenamiento legal y como la hermenéutica jurídica señala debe relacionarse con lo dispuesto en el artículo 451, que establece los requisitos necesarios para suspender los trabajos, se llega a la conclusión de que el movimiento respectivo sólo estará protegido por la ley cuando reúna esos elementos..."<sup>52</sup>

Como se dijo anteriormente , consideramos que el calificativo de legal es innecesario, ya que todo movimiento o derecho amparado y previsto por un ordenamiento jurídico reviste necesariamente el carácter de legal, siempre y cuando cumpla con los requisitos que el propio ordenamiento señale, por lo que resulta inútil expresar tal calificativo, además, en el caso de la huelga se trata de un derecho reconocido por la propia constitución federal.

Otra variación que se localiza en la definición de huelga contenida en el artículo 440 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, en relación al artículo 259 de la Ley de 1931 es la modificación de la frase "... como resultado de una coalición..." que aparecía en la ley de 1931 por la de "... llevada a cabo por una coalición...", este cambio según el Maestro Mario de la Cueva tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobará que la coalición era mayoritaria.

---

<sup>52</sup> PUIG HERNANDEZ, Op. cit, p. 86.

#### Artículo 444, Huelga Existente.

Antes de entrar al análisis del artículo 444, es necesario observar brevemente los artículos previos a dicho precepto y contenidos igualmente en dicho capítulo y así nuestro lector pueda conocer por completo la legislación referente al tema de la huelga, así tenemos:

"Art. 441. Para los efectos de ese título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

Para explicar este artículo, consideramos indispensable repetir la definición que nuestra propia ley maneja sobre la coalición : " Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes" ( Art. 355); en tal sentido un sindicato al ser una agrupación de trabajadores para defender intereses comunes podría considerarse una coalición, pero no es así, ya que la coalición es "temporal" y el sindicato es "permanente", por ello el artículo en estudio autoriza a los sindicatos únicamente para el efecto de huelgas, a que sean considerados como una "coalición permanente", ya que si recordamos la coalición es el titular del derecho de huelga.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Realmente consideramos que es innecesario el precepto anterior, ya que el sindicato siempre será considerado como una "coalición permanente", tanto en el título de huelgas, como en cualquier otro título de nuestra Ley Laboral, e

Incluso al ser el sindicato el titular del contrato colectivo y del contrato-ley, ejerce en mayor medida el derecho de huelga.

"Art. 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos".

En la práctica es sumamente difícil se presente tal situación, por lo general la suspensión del trabajo se realiza en toda la empresa aunque realmente no sea necesario, y esto se debe a que así se ejerce mayor presión sobre el patrón.

En caso de que se diera la situación que nos indica el artículo 442, para el caso de recuento participarían tanto los trabajadores huelguistas como aquellos que se vieran afectados por el movimiento de huelga.

"Art. 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo".

Este precepto busca advertir a los trabajadores huelguistas, que su movimiento de huelga sólo deberá consistir en la suspensión del trabajo, absteniéndose en consecuencia de realizar actos diversos, que puedan provocar situaciones violentas o delictivas que puedan afectar a la empresa y más aún a los trabajadores.

"El artículo 262 de la Ley de 1931 establecía igualmente que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo y añadía que los actos de violencia o coacción, si no constituían otro delito cuya pena sea mayor, se sancionaban con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño"<sup>53</sup>

Ahora bien, ya dentro del análisis del artículo 444 materia del presente apartado y precepto fundamental de la calificación de huelgas, en primer lugar es necesario transcribir dicho precepto:

"Art. 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450".

Como podemos observar la definición legal de huelga "existente" es sumamente sencilla e incluso obvia por lo que resulta innecesaria, ya que para que una huelga sea legalmente existente debe cumplir con todos los requisitos que la propia Ley Federal Del Trabajo establece. Ahora bien, el art.444 lo podemos dividir para su estudio en dos partes básicamente, los cuales quedarían de la siguiente forma:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En cuanto a la primera tenemos que: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos", en este caso nuestra legislación se refiere a los

<sup>53</sup> CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal Del Trabajo Sistematizada, Vigésima Séptima Edición, Trillas, México, 1995. p 125.

requisitos de "forma y mayoría"; que resultan indispensables para la vigencia legal de un movimiento de huelga.

La segunda parte sería: "Huelga legalmente existente es la que persigue los objetivos señalados en el artículo 450", refiriéndose nuestra legislación a los objetivos, que doctrinalmente se conocen como "requisitos de fondo".

Definitivamente estamos en contra de este tipo de calificación de la huelga en virtud de ser absurda, ya que la huelga existente desde el mismo momento en que estalla, es decir, en cuanto se da la suspensión de las labores, por lo que resulta ilógico pretender determinar la "existencia" del motivo de huelga, en cuanto al cumplimiento de los requisitos de fondo, forma y mayoría, mientras se encuentran paralizadas las actividades de la empresa.

Consideramos que nuestra legislación laboral, debe excluir la calificación de "huelga existente", concentrándose a declarar a los movimientos de huelga como " procedentes o improcedentes", y en consecuencia la huelga que reúna los requisitos de fondo, forma y mayoría, deberá ser declarada como "procedente", o "improcedente" de faltarle alguno de los requisitos señalados. Ahora bien, y para mayor claridad los requisitos de fondo, forma y mayoría aludidos, son los siguientes:

**REQUISITO DE FONDO:** Es el objeto de la huelga a que se refiere el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y concretamente lo siguiente: 1.-

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital; 2.- Obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y/o del contrato-ley, así como exigir su revisión; 3.- Exigir el cumplimiento de los contratos mencionados; 4.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades; 5.- Apoyar las huelgas por solidaridad; y 6.- Exigir la revisión de salarios contractuales.

**REQUISITO DE FORMA:** Estos son los siguientes: 1.- Presentar pliego de peticiones dirigido al patrón por escrito; 2.- Anunciar fehacientemente la intención de recurrir a la huelga si las peticiones no son satisfechas; 3.- Indicar el objeto de la huelga; 4.- Conceder un período de huelga de 6 o de 10 días según se trate de una empresa privada o pública respectivamente; y 5.- Indicar precisamente el día y hora en que se suspenderán las labores.

**REQUISITOS DE MAYORIA:** Por mayoría debe entenderse la mitad más uno de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

En cuanto a la declaración de existencia, esta se ha considerada ociosa, al respecto el Maestro Cavazos Flores nos comenta: "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga, estimando que desde que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de

inexistencia se resuelve al respecto".<sup>(54)</sup> Reforzando la opinión del Dr. Cavazos de que sólo si se solicita la declaración de inexistencia, se analizara si la huelga es existente o no, al respecto tenemos la siguiente Tesis de Jurisprudencia :

### 3. JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

#### HUELGA, RESPONSABILIDAD DE LA.

TEXTO: De oficio o a petición de parte interesada, una Junta puede declararse que el movimiento de huelga es inexistente, pero mientras no lo declare tiene que estimarse que el movimiento existe, por lo que la circunstancia de que no se haya calificado la huelga por no haberlo pedido nadie, no es obstáculo para que la Junta resuelva sobre la ilicitud y sobre la responsabilidad de la misma ...

#### PRESEDENTES:

Amparo Directo 2591/66. Cia. Industrial de Pachuca S.A. (Quiebra). 28 de Noviembre de 1956. Cinco votos :

Ponente: Arturo Martínez Adame.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Epoca: 5ª.

Volumen: CXXX.

Página: 599.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<sup>54</sup> CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del trabajo Sistematizada, Op. Cit. p.318.

Como observamos sólo si es solicitada la declaración de inexistencia, se entrará al análisis de los requisitos de fondo, forma y mayoría, y en caso de que se cumplan únicamente se resuelve que no da lugar a declarar inexistente al movimiento de huelga, lo que provoca que nuestro precepto en estudio pierda importancia.

Cuando la Junta entra en estudio de los requisitos de existencia de la huelga, no puede analizar el fondo del movimiento, ni alguna otra situación como los derechos en controversia, debiéndose limitar a resolver si procede o no la declaración de inexistencia .

#### Artículo 445, Huelga Ilícita.

Definitivamente la huelga ilícita no es lo contrario de la huelga lícita, esta última se refiere a lo establecido en el artículo 123 Fracción XVIII de nuestra Constitución y a lo que indica el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo es decir, es aquella que tiene por objeto "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", en consecuencia lo contrario a huelga lícita, es la huelga no lícita, que es la que no cumple con el requisito de fondo expresado anteriormente. La huelga ilícita es una especie totalmente independiente de las declaraciones que reciben los movimientos de huelga, y la define claramente el artículo 445 en estudio, así tenemos:

"Art. 445. La huelga es ilícita:

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

II.- En caso de Guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno".

La Fracción II, trata de evitar el surgimiento de movimientos de huelga, en establecimientos, dependencias, oficinas o servicios, que dependen directamente del Gobierno, cuando este se encuentra en estado de Guerra; se comprende perfectamente este propósito, debido que durante un problema bélico el Gobierno no debe distraer su atención, ni se debe ver afectado, con un conflicto que en ese momento resulta de mínima importancia.

Consideramos que la fracción I, no es del todo exacta, ya que omite precisar si las personas o propiedades sobre las cuales los trabajadores deben cometer los actos violentos deben de ser de cualquier índole, o exclusivamente del patrón; aunque debe considerarse de este último, ya que si se cometen los actos violentos en personas o propiedades distintas a las del patrón nos encontramos en una situación meramente penal, que no afecta al movimiento de huelga.

En la práctica es sumamente difícil que se pueda declarar un movimiento de huelga ilícito, ya que como la propia fracción I lo indica, los actos violentos

deben ser cometidos por la mayoría de los trabajadores, es decir, la mitad más uno, resultando por consiguiente casi imposible acreditar tal situación.

Podemos observar que la declaración de ilicitud de un movimiento de huelga, depende más del número de trabajadores que intervienen, que de la importancia del acto violento cometido, al respecto el Dr. Cavazos Flores, precisa: "Es de hacerse notar que la declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos, lo cual es equivocado ya que un acto es ilícito por su propia naturaleza y no por el número de personas que intervengan en el mismo".<sup>55</sup>

En consecuencia, y para que una huelga pueda ser declarada como ilícita, se requiere necesariamente que se acredite que fue la mayoría de los trabajadores los que cometieron los actos violentos, lo que resulta prácticamente imposible. La consecuencia inminente de la declaración de huelga ilícita es la terminación de los contratos de trabajo, sin ninguna responsabilidad para el patrón y quedando este en libertad de celebrar nuevos contratos con trabajadores distintos si así lo decide. El fundamento de lo anterior lo tenemos en el artículo 465 ahora abrogado y en el artículo 934 que a la letra dice:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

"Art. 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas".

En virtud de la imposibilidad de acreditar que fue la mayoría de los trabajadores huelguistas, los que cometen los actos violentos es que en México, nunca sea declarado a una huelga como ilícita, salvo aquellos movimientos en que influyen o intervienen "Cuestiones Políticas".

La terminación de los contratos de trabajo, derivada por la comisión de actos violentos por la mayoría de los trabajadores que intervienen en un movimiento de huelga, no es la única consecuencia de tal situación. Al mismo tiempo y en forma independiente al conflicto laboral provoca el inicio de la acción penal, derivada del delito que sea tipificado por los actos violentos cometidos en personas o propiedades por conducto de los trabajadores, sin que el movimiento de huelga los ampare o justifique de alguna forma, y al respecto tenemos la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

#### HUELGA ILICITA, CONSECUENCIAS PENALES DE LA .

TEXTO: No es verdad, que el artículo 123 de la Constitución y las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo priven de naturaleza delictuosa a los hechos violentos cometidos por los huelguistas y anulen, en consecuencia, la acción de las autoridades penales para reprimir, de

---

<sup>55</sup> CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo Sistematizada, Op. Cit. p. 38.

conformidad con las leyes de esta última naturaleza, aquellos actos. Los dos ordenamientos citados disponen que la huelga será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y de conformidad con el artículo 465 de la citada Ley ordinaria, la consecuencia de que la huelga sea declarada ilícita será de que se den por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. La Ley Federal del Trabajo se limita, a determinar los efectos laborales de la ilicitud de la huelga, pero ni este ordenamiento, ni el artículo 123 Constitucional; previenen de manera alguna que las autoridades penales estarán incapacitas para conocer de los hechos que imprimieron carácter ilícito a la huelga y que, con independencia de los ya citados efectos laborales, pueden producir los que, por su parte, les atribuya la Ley Penal. Inexacta interpretación del artículo 123 Constitucional es sostener que no pueden ser calificados por autoridades penales los hechos violentos cometidos por los huelguistas, pues convierte aquel precepto en refugio de delinquentes y a las autoridades laborales en encubridoras de estos últimos, y simpatizantes de la anarquía social, puesto que, de funcionar en la realidad aquella tesis, quedarían impunes las más atroces tropelías, sólo por haberse cometido dentro de una huelga.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER  
CIRCUITO.

PRESEDENTES:

Amparo en revisión 127/75. Leopoldo López Muñoz y coagraviados. 30 de abril de 1976. Unanimidad de Votos. Ponente: Victor Manuel Franco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Epoca: 7ª.

Volumen: 88.

Parte: Sexta.

Página:51.

#### La Huelga Justificada (Artículo 446).

La huelga justificada es una más de las calificaciones que recibe todo movimiento de huelga, y claramente la define el artículo 446 que ahora estudiaremos:

"Art. 446. Huelga Justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

Como observamos, huelga Justificada es sinónimo de huelga imputable, por lo que la definición del artículo 446 resulta repetitiva e incluso innecesaria. Es definitivamente obvio que cuando un patrón da origen con su actuar al surgimiento de una huelga, está deba declararse imputable al mismo, por lo que consideramos inútil el artículo en cuestión; independientemente de lo anterior la palabra "Justificada" la consideramos poco precisa e inadecuada, ya que si consideramos que todo movimiento de huelga tiene un origen justificado, según el punto de vista de los trabajadores que en ella interviene, también es importante determinar si esa huelga es imputable o no al patrón.

Así tenemos que la huelga justificada o imputable recibe esta calificación una vez que se haya realizado un estudio concreto del fondo del conflicto,

concluyéndose por tanto que las causas que motivaron al movimiento han sido acreditadas, por lo tanto procedentes las peticiones de los trabajadores; Igualmente se concluye que fue el patrón con su actuar el que dio origen al estallamiento de la huelga.

La consecuencia de la declaración de huelga justificada, es la condena en contra del patrón, obligándolo a satisfacer las peticiones de los trabajadores, siempre y cuando estén ajustadas con forme a derecho y a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores por el tiempo en que duró el movimiento. La declaración de huelga Justificada sólo se puede dar si los trabajadores someten la huelga a decisión de la Junta, y sólo dándose lo anterior se podrá en determinado momento condenar al patrón. El fundamento lo encontramos en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo:

"Art. 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el Laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondiente a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI, de esta Ley".

Únicamente se podrá declarar un movimiento de huelga como "imputable", cuando se haya entrado al estudio del fondo de la misma, y por tanto ser podrá condenar al patrón a lo establecido en el artículo 937 del

Código Laboral exclusivamente, es decir, jamás se le podrá exigir al patrón el pago de alguna otra cantidad, como lo es el pago de daños y perjuicios. Es importante no confundir la declaración de huelga ilícita o existente, con la declaración de huelga imputable, ya que las primeras simplemente determinan el estado del movimiento, en cuanto a los requisitos legales; mientras que la huelga imputable o justificada implica el estudio del fondo del conflicto. Al respecto la siguiente tesis de jurisprudencia:

#### HUELGA, LICITUD Y JUSTIFICACION DE LA.

TEXTO: No debe confundirse la licitud o existencia legal del estado de huelga, con su justificación o injustificación, considerando que por el hecho de haberse declarado aquella lícita, deban imputarse sus motivos al patrono, pues la clasificación de un estado de huelga, no prejuzga sobre el fondo de las peticiones en que la misma se fundó.

#### PRECEDENTES.

Sindicato de Jornaleros y Campesinos de la Finca Terán del Palomeque.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Época : 5ª.

Tomo : LIV.

Página : 1939.

Dentro del capítulo I, del Título Octavo correspondiente a huelgas, encontramos los artículos 447, 448 y 449, los cuales analizaremos a continuación:

"Art. 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure"

Los principales efectos de la relación de trabajo, es que el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios subordinados y el patrón a su vez esta obligado a pagar por esos servicios; por tanto, cuando se presenta el estallamiento de una huelga, necesariamente se suspenden tales efectos, es decir, el trabajador suspende las labores y el patrón suspende el pago de los salarios. Lo anterior es plenamente legal siempre y cuando se realice dentro de la etapa de huelga estalladas, reanudándose los efectos una vez que se haya solucionado el conflicto, siempre y cuando no se haya provocado el cierre de la empresa.

Asimismo el precepto anterior, protege a los trabajadores en el sentido de que estos podrán suspender sus labores sin responsabilidad jurídica o contractual con motivo del movimiento de huelga; lo que sería motivo de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón en otras circunstancias.

"Art. 448. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI".

Este artículo repite innecesariamente lo dispuesto en el artículo 902 del mismo ordenamiento laboral, agregando solamente que los trabajadores deberán decidir someter el conflicto a la decisión de la Junta por "escrito", lo que no tiene realmente ninguna trascendencia.

Definitivamente éste artículo demuestra no sólo la falta de técnica legislativa y sistemática jurídica, de nuestro código laboral al repetir dos artículos, sino que además deja a la voluntad de los trabajadores el que se puedan tramitar o no los conflictos de orden económico, lo que definitivamente no es correcto, por lo que consideramos necesario abrogarlo. Al respecto el maestro Cavazos Flores comenta de dicho artículo lo siguiente: "Hace inaplicable los procedimientos de orden económico; por ejemplo: Un patrón demanda a un sindicato el otorgamiento de un reglamento interior de trabajo; en respuesta, el sindicato lo emplaza a huelga y el patrón se quedará sin reglamento y con huelga. Resulta de lo más absurdo".<sup>56</sup>

"Art. 449. La Junta de Conciliación y arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".

Con éste precepto, se refuerza al derecho de huelga como un derecho social y garantía de las clases trabajadoras; asimismo se le concede protección legal a los trabajadores que intervienen en un movimiento de huelga ajustado a derecho, reforzando con ello lo dispuesto en los artículos 443 y 447 de la propia Ley Laboral.

Huelgas, Título Octavo, Capítulo II.

Objetivos y Procedimiento de Huelga.

Este capítulo se encuentra sumamente disminuido por tantos artículos abrogados que existen en su contenido, reduciéndose solamente a cinco los preceptos existentes en él y diecisiete artículos abrogados, lo que nos muestra la necesidad de una nueva estructuración de la ley, o bien recorrer la numeración quitando los artículos ya abrogados. De los preceptos existentes, dos destacan por su importancia para el objetivo de esta tesis, el 450 y el 459, por lo que iniciaremos su estudio con el primero de ellos:

Artículo 450, Objeto de la Huelga.

"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;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto 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".

El Objeto de la huelga a que se refiere el artículo transcrito, son realmente los casos en que procede un movimiento de esta naturaleza, es decir, dicho precepto enumera dichas causas o circunstancias por las cuales se puede iniciar un movimiento de huelga y el fin que debe tener toda huelga al buscar solucionar los problemas surgidos por esas mismas razones.

La fracción I del artículo 450, reglamenta lo dispuesto en la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución que se refiere a la licitud de la huelga

cuando busca el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La Doctrina y la Legislación establecen que la coalición de trabajadores es la titular del derecho de huelga; pero también establece que los sindicatos de trabajadores son los titulares de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley; por lo que la coalición sólo puede ejercer el derecho de huelga en el caso de las fracciones I, V, y VI, si a ello le restamos que la fracción VI se refiere a las huelgas por solidaridad que en la práctica no tienen aplicación se disminuye en alto grado el rango de acción de las coaliciones; siendo realmente los sindicatos que al ser considerados como coaliciones permanentes, ejercen plenamente el derecho de huelga.

Continuando con el análisis del capítulo II tenemos el artículo 451 que transcribimos a continuación:

"Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

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

- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente".

Observamos en la fracción I de este artículo, que obviamente es requisito indispensable para que pueda haber suspensión de labores con motivo de una huelga, el que dicho movimiento tenga como objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 del la LFT, es decir, la fracción I del artículo 451 establece como condición para suspender las labores, el que se cumpla el requisito de fondo y así asegurar que la huelga sea lícita.

La fracción II establece otro de los requisitos indispensables para la existencia de la huelga, que es el de mayoría, que se trata de la mitad más uno de los trabajadores inconformes; dicha fracción se apoya en el artículo 460 que se encuentra derogado; se establece igualmente que la determinación de mayoría sólo procederá cuando se solicita la declaración de inexistencia y en ningún caso antes de la suspensión de labores, situación con la que no estamos de acuerdo debido a que si se diera el recuento antes de la suspensión podrían evitarse estallamientos inútiles o huelgas inexistentes, beneficiándose trabajadores, patrones y la misma autoridad. Ahora bien si no es posible un recuento previo consideramos que este se debe presentar dentro de las 48 horas siguientes a la suspensión de las labores, como una cuestión primordial.

La fracción III, no tiene razón de ser ya que piden se cumpla los requisitos del artículo 452 el cual esta derogado.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### Artículo 459 Huelga Inexistente

El artículo que estudiaremos a continuación, estable a contrario sensu del artículo 444 del mismo ordenamiento laboral las causas por las que un movimiento de huelga puede ser considerado inexistente y como observaremos se remite a la satisfacción de los requisitos de fondo, forma y mayoría; el artículo en cuestión a la letra dice:

"Art. 459. La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores".

Como observamos este artículo es de fácil comprensión, y especifica que solamente por las causas que indica sus fracciones la huelga puede considerarse inexistente; así tenemos, que en la fracción I indica que la huelga es inexistente si no se cumple el requisito de mayoría a que se refiere el artículo 451 fracción I, es decir, si al movimiento de huelga no lo apoya la mitad más uno de los trabajadores que en ella interviene, dicho movimiento será inexistente.

La fracción II, establece que si la huelga no tiene por objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450, es decir, si no cubre los requisitos de fondo, será el movimiento irremediamente inexistente. Por último la

Fracción III, al igual que la fracción III del artículo 451, establece los requisitos indicados en el artículo 452, ahora derogado, pero se refiere a los requisitos de forma.

Para concluir el estudio del título Octavo, Capítulo II referentes a huelgas en la ley Federal del Trabajo brevemente analizaremos los dos últimos artículos que dentro del marco general del movimiento de huelga son de gran importancia.

"Art. 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentran en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los Hospitales, Sanatorios, Clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento".

En nuestra opinión el objetivo primordial de este artículo es evitar en la mayor medida posible, el que se vean afectadas terceras personas con motivo del movimiento de huelga y sobre todo en áreas tan importantes como son la transportación y la salud; en el primer caso si al momento de estallar la huelga el medio de transporte se encuentra realizando un recorrido, es imposible que deje varado al pasaje y a las mercancías, por lo que deberá concluir su recorrido y después de ello se unirá al movimiento. En la fracción II de su simple lectura se entiende, es más importante la salud e integridad de una persona que

cualquier movimiento de huelga. Por lo anterior consideramos acertado el precepto en cuestión.

Si consideramos que la huelga debe estallar precisamente en la hora indicada para ello y que si los trabajadores continúan laborando se establece que desaparece la voluntad de estallar, provocándose con ello la inexistencia del movimiento. Ahora bien, el artículo 466 busca también justificar a los trabajadores en los casos que el mismo artículo establece, para que de no suspender las labores no se vea afectado el movimiento.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

"Art. 469. La huelga terminará:

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

Cuatro son las causas por las que un movimiento de huelga, puede concluir de acuerdo con este artículo, por la libre voluntad de las partes; por allanamiento del patrón, con el respectivo pago de salarios; y por laudo que ponga fin al movimiento ya sea laudo arbitral de una persona o comisión o el laudo de la propia Junta. Tales situaciones no las discutimos pero consideramos necesario agregar una causa más, y es cuando la huelga es

declarada como ilícita, ya que tal declaración trae como consecuencia la terminación de las relaciones de trabajo, como lo establece el artículo 934 del código laboral y como consecuencia el fin del movimiento.

## **CAPITULO IV**

### **EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE LAS HUELGAS**

#### **1. ANÁLISIS AL CRITERIO JURÍDICO EN EL PROCEDIMIENTO PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS HUELGAS**

El presente capítulo es de suma importancia, ya que este contiene todos los comentarios, críticas y propuestas, que sobre el tema de la calificación de las huelgas hemos considerado; asimismo se pretende comprobar la hipótesis que sobre el tema fue propuesta en la introducción de este trabajo.

El derecho de huelga, constituye uno de los máximos triunfos de la clase trabajadora, por lo que en su ejercicio deben aplicarse correctamente todas aquellas disposiciones que lo regulan, resultando por tanto indispensable una correcta legislación, que evite tramites, calificaciones o situaciones innecesarias, ya que se encuentra en juego la estabilidad económica de los trabajadores, la empresa y por supuesto nuestro país.

A lo largo de la presente tesis, hemos comentado que la ley laboral contiene un exceso de calificativos o declaraciones sobre la huelga, que a nuestro parecer resultan innecesarios e inútiles, asimismo vuelve complicada la tramitación de las huelgas, por lo que es indispensable corregir tal situación.

Los diversos calificativos que recibe la huelga en la Ley Federal del Trabajo son: Huelga existente, inexistente, lícita, ilícita, justificada e injustificada; y de acuerdo a los teóricos puede ser también no lícita, procedente, improcedente, imputable y no imputable. A simple vista es complicado manejar todos estos calificativos, por inútiles, repetitivos y contradictorios, a continuación comentamos en forma breve cada uno de ellos:

Huelga Existente.- Según el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la define como aquella que satisface los requisitos de forma y de mayoría y persigue los objetivos del artículo 450 (requisitos de fondo), es decir, la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Consideramos absurda este tipo de calificación, en virtud de que materialmente la huelga existe desde momento mismo en que fueron suspendidas las labores, es decir, ya sea que se reúnan o no los requisitos de fondo, forma y mayoría, o de faltar alguno de ellos, la huelga se encuentra presente, la empresa está paralizada, por lo que la huelga existe; y resulta por lo tanto ilógico pretender declarar tal situación posteriormente; en resumen, el término resulta inapropiado, además si tomamos en cuenta que en la práctica las huelgas son calificadas como existentes, en virtud que se les otorga el beneficio de la presunción de existencia desde el momento en que estallan.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Huelga Inexistente.- Este tipo de huelga la define el artículo 459 de la LFT. y concretamente menciona que es el movimiento llevado a cabo por una minoría de trabajadores, o bien no tiene por objeto alguno de los establecidos por el artículo 450, o no cumple con los requisitos del artículo 452, que mas bien sería 920, es decir, es aquella huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría.

De la misma manera insistimos, que la huelga existe desde el mismo momento en que son suspendidas las labores, por lo que de faltarle al movimiento alguno de los requisitos de fondo, forma y mayoría, se provocara en todo caso, que la huelga sea improcedente.

Huelga Lícita.- La define nuestra propia Constitución en su artículo 123, fracción XVIII, como la que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; asimismo es regulada por el artículo 450 fracción I de la LFT.

En cuanto a esta calificación estamos en desacuerdo, en virtud de que provoca que la propia Constitución se contradiga en sus conceptos, ya que la definición que da de huelga ilícita no es lo contrario a huelga lícita como debe ser, y lo contrario de huelga lícita tampoco lo es la huelga ilícita. Asimismo nunca se declara a una huelga como lícita ya que esta se incluye en los requisitos de fondo indispensables para que la huelga sea existente.

Huelga No Lícita.- Este tipo de huelga es meramente doctrinal, y surge de la necesidad de saber que es contrario de huelga lícita, a la que se refiere nuestra Constitución. En estricto derecho y en correcto castellano, lo contrario de la huelga lícita deberá ser la ilícita, pero no es así; de acuerdo a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, la huelga ilícita es una especie totalmente distinta a la huelga lícita. Así tenemos que huelga "no lícita" es aquella que no tiene por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, y no busca armonizar los derechos del trabajo y el capital.

Huelga Ilícita.- Encontramos su definición en el artículo 123 fracción XVIII y el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, como aquel movimiento en que la mayoría de los trabajadores huelguistas incurren en actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Se dice que la huelga es ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o propiedades. En primer término se establece como condición indispensable que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los huelguistas, lo que provoca automáticamente que sea inaplicable este tipo de calificación, ya que si consideramos que la mayoría de los trabajadores son la mitad más uno, resulta imposible acreditar tal situación. En segundo término, se dice que los actos violentos deben ser cometidos en las personas o las propiedades, consideramos que la ley tuvo que haber especificado que fueran cometidos en las personas o propiedades

necesariamente del patrón para que tal situación influya en la huelga, ya que de lo contrario sería una situación meramente penal.

Consideramos que la declaración de huelga ilícita debe ir en relación al daño que se cause y no al número de personas que en el intervienen.

Huelga Justificada. - Se encuentra establecida en el artículo 446 de la LFT. y la define como aquella huelga cuyos motivos son imputables al patrón; de esta definición consideramos que es inadecuado que se califique a la huelga como justificada, una vez realizado el estudio a fondo del movimiento por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, ya que desde que inicia el periodo de prehuelga, es decir, desde que se presenta el pliego de peticiones, la huelga es considerada como justificada desde el punto de vista de los trabajadores, independientemente de que sean excesivas o no sus peticiones, de lo contrario nunca hubieran emplazado a huelga.

Huelga No Justificada. - Es aquella cuyos motivos que dieron origen al movimiento, no fueron causados por el patrón, es decir, una vez que los trabajadores someten el movimiento a la consideración de la junta y esta después de su estudio de fondo, determina que el patrón en ningún momento motivó la huelga.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### Posibles combinaciones en la Calificación de una Huelga

Son bastantes los calificativos que recibe la huelga según nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo, por consiguiente se pueden dar una serie de combinaciones que no logran mas que confundir a autoridades, trabajadores y patronos, y ejemplo de ello es lo siguiente:

La huelga existente, nunca será inexistente, pero debe ser necesariamente lícita, una vez sometido al arbitraje podrá ser justificada o no justificada, aunque en cualquier momento puede ser ilícita.

La huelga inexistente, nunca será existente, aunque puede ser lícita y en cualquier momento ilícita, si se presentan actos violentos, obviamente nunca será justificada o no justificada.

La huelga ilícita, puede ser existente, inexistente y lícita, si la mayoría de los trabajadores incurre en actos violentos contra las personas o las propiedades, e incluso puede ser justificada o no justificada si estos actos violentos se presentan en el momento en que los trabajadores se enteran de la resolución de imputabilidad de la huelga, o bien hasta que se archive el expediente.

La huelga justificada, necesariamente tiene que ser existente y lícita, aunque en cualquier momento pueda resultar ilícita.

La huelga no justificada, jamás será justificada, aunque necesariamente debe ser existente y lícita y por supuesto puede ser ilícita.

Como observamos anteriormente, son demasiados los calificativos que existen respecto a las huelgas, por lo tanto inaplicables por su complejidad y posibles combinaciones, esto ha llevado a las autoridades a que en la práctica diaria, algunos de estos calificativos no se utilicen por ociosos quedando como letra muerta en nuestra legislación, por lo que resulta necesario una reforma inmediata.

Una huelga nunca es declarada como lícita, ya que en todo caso, si reúne los demás requisitos de forma y mayoría será declarada como existente, y si no reúne dichos requisitos será inexistente. Igualmente la huelga nunca es declarada como no lícita, ya que si el movimiento no reúne los requisitos de fondo, es decir, no tiene por objeto el equilibrio entre diversos factores de la producción, la huelga será irremediamente inexistente.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Una huelga nunca es declarada como ilícita, en virtud, de que como se expuso anteriormente, acreditar que fue la mayoría de los trabajadores huelguistas los que realizaron actos violentos es imposible.

La huelga tampoco es declarada como existente, ya que según el propio criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la huelga tiene la presunción de existencia desde el momento en que estalla, es decir, si se

promueve el incidente de inexistencia y la huelga reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, la junta simplemente resuelve que no ha lugar a declarar la inexistencia del movimiento.

Finalmente, la huelga nunca es declarada como justificada o no justificada, ya que por lo impreciso y desafortunado de este termino, las Juntas de Conciliación y Arbitraje las prefieren declarar como imputables o no imputables una vez realizado el respectivo estudio de fondo de la huelga.

Podemos concluir que solo los calificativos de huelga existente o inexistente, son los que tienen verdadera aplicación en la practica, por lo que no podemos dejar de preguntarnos, ¿ es necesario que sigan existiendo tantas formas de calificar a un movimiento de huelga?, definitivamente que no, además los calificativos de existencia e inexistencia, no son del todo precisos, ya que como se menciona el movimiento existe desde el momento mismo en que son paralizadas las actividades en una empresa, por lo que consideramos que es indispensable que en nuestra ley se reforme la que a calificación de las huelgas se refiere.

## **2. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO TRIBUNALES DE EQUIDAD Y DE CONCIENCIA FRENTE A LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA**

Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, fueron reguladas y creadas por necesidades prácticas, pues

numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, por que trascendían los límites de la jurisdicción.

Por lo tanto, el Poder del Estado actúa para realizar el Derecho a instancia de los particulares, y aún cuando la función jurisdiccional tiende a proteger el interés subjetivos tutelados, como la finalidad del Estado, también se propone evitar que halla una perturbación social. Esto conduce a que la función jurisdiccional no trata solamente del interés de las partes, sino de que exista un interés social por parte del Estado en cumplimiento de la ley, y no sólo en el sentido negativo de evitar las perturbaciones sociales, sino también dentro de una proyección afirmativa, la jurisdicción tiene como finalidad además garantizar la paz social, la realización de la justicia, especialmente en el Derecho Laboral.

la Junta de Conciliación es el órgano jurisdiccional laboral que se diversifica a lo anterior en razón de la competencia por razón del territorio, pues sólo será la del lugar donde el trabajador prestó sus servicios, a diferencia de los órganos jurisdiccionales, civil, penal y aún de las Juntas o Tribunal de Conciliación y Arbitraje, estas no pueden hacer ejecutar sus resoluciones en virtud de que no emiten, pues de su propia denominación podemos ver que sólo están facultados para conciliar a las partes.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Del estudio de la Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, se desprende su composición tripartita, pues contiene un sentido democrático al

admitir en su composición a los representantes de los factores de producción, con la salvedad de que nos permitimos proponer que la designación de los representantes de los sectores obrero y patronal recaiga en personas que reúnan un mínimo de requisitos profesionales, ya que fungen como jueces colegiados en materia laboral.

Las bases para el ejercicio del derecho de huelga determinadas por las correlativas fracciones del artículo 123, apartado "A" Constitucional, establecen que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran 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; el representante del gobierno es el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, funcionario que únicamente es una parte del todo que conforma la Junta de referencia. No es posible que dicho funcionario resuelva de manera individual un conflicto entre el capital y el trabajo, tiene impedimento constitucional de conformidad con el precepto invocado anteriormente.

En el presente subtítulo se realizó un análisis jurídico respecto de todos y cada uno de los conceptos que se trataron, aportando en algunas ocasiones conceptos de manera personal y en otras explicando las razones por las cuales simpatizo con las definiciones de algunos tratadistas en la materia, conceptos que constituyen gran importancia comprenderlos, pues serán manejados en los posteriores capítulos que comprenderán la presente investigación.

### 3. LAS REPERCUSIONES DEL PODER ANTE LA HUELGA

#### a) Aspecto Político

La huelga puede ser vista como un fenómeno social que refleja el grado de justicia social de un pueblo, aunque dicho reflejo puede ser engañoso. Algunos movimientos sindicales que desembocan en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición permanente de trabajadores, tiene su origen en la ambición y el egoísmo de la gente, en este caso de los líderes sindicales que convocan a sus representados a la huelga.

#### b) Aspecto Económico

A pesar de que hemos manifestado que la huelga es un derecho cuya importancia trasciende en la vida de la clase trabajadora así como en la vida de una comunidad vinculada por el comercio y las relaciones laborales; aparentemente un movimiento sindical, que da como resultado el estallamiento de una huelga, no va mas allá de los trabajadores y del patrón de la empresa; pero mayúscula es nuestra sorpresa al descubrir como afecta a la sociedad.

Las repercusiones de una huelga inicia en los trabajadores huelguistas, quienes dejan de percibir su salario y a consecuencia de ello sus respectivas familias sufren una transformación en sus vidas: disminuyen los alimentos, se recortan los gastos a tal grado que las familias a duras penas logran comer algo; y a medida que la huelga se prolonga las condiciones de los trabajadores empeoran, así pues, la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla, ambas partes quedan afectadas y por regla

general en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces para soportar una lucha prolongada, sin ingresos.

Por ello es evidente la importancia de la huelga, misma que debe ser reglamentada con el mayor de los cuidados, tomando las precauciones debidas para evitar la violación de los derechos de los trabajadores como clase social y a su vez respetando las garantías individuales de todo gobernado.

### **c) Aspecto Social**

Los aspectos positivos de una huelga se manifiestan en el respeto a la dignidad de los hombres que pertenecen a la clase trabajadora, que no deben aceptar las inhumanas condiciones que algunos patrones les imponen a sabiendas de las necesidades que apremian a aquellos hombres, que dadas las escasas oportunidades de trabajo pueden llegar a aceptar, en casos extremos, condiciones de prestación de servicios similares a las de la esclavitud.

De los derechos sociales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el derecho de huelga permite a los trabajadores luchar por la justicia social, por el equilibrio entre los factores de la producción, por salarios remunerados en todo tiempo, por la actualización de estos cada que sea necesario; es la esperanza de los trabajadores para penetrar la muralla forjada por los patrones influenciados por el individualismo de la época de la revolución industrial, que considera a los trabajadores como una herramienta más de trabajo que se desecha cuando ya no es útil, dejando a un lado los derechos que le corresponden a todo ser humano.

#### 4. PROPUESTA PARA SIMPLIFICAR EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

En virtud de las consideraciones plasmadas en los apartados anteriores, consideramos que resulta urgente modificar nuestra Ley Federal del Trabajo, e incluso modificar también la Constitución, eliminando todos aquellos calificativos que resulten inútiles, imprecisos o contradictorios para así lograr una legislación clara y concreta, que facilite a todos su manejo y entendimiento. Para lograr lo anterior, es menester utilizar términos adecuados que comprendan lo indispensable para regular adecuadamente a la huelga; tales términos pueden ser los siguientes:

Huelga Procedente y Huelga Improcedente.

Como observamos, los calificativos que recibe la huelga como son: "existente, inexistente, lícita, ilícita justificada y no justificada", manejados por la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, son inadecuados e imprecisos, por lo que consideramos conveniente abrogarlos en su totalidad, ya que incluso afectan la imagen de nuestros ordenamientos jurídicos.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Un movimiento de huelga debe reunir o satisfacer determinados requisitos que la propia Ley señala para que tenga validez jurídica, Si son cubiertos tales requisitos el movimiento continuará; en caso contrario el

movimiento tendrá irremediablemente que extinguirse. De una u otra manera la huelga existe desde que se suspende el trabajo, por lo que no es posible calificarla como existente o inexistente, según se satisfagan los requisitos. Consideramos que el término más adecuado es que la huelga sea procedente o improcedente.

La huelga PROCEDENTE, sería la que cumple con los requisitos de fondo (Art. 50 L.F.T.), forma (Art. 920 L.F.T.) y mayoría (Art. 451 fracción II L.F.T.), lo que ahora se conoce como huelga "existente", pero evitando la confusión en la interpretación literal de la palabra existente, ya que como se ha mencionado la huelga existe desde el momento en que estalla.

Si se califica a la huelga simplemente como Procedente, no solo se elimina el termino de "existente", sino que también tendría que desaparecer el de huelga lícita, ya que esta al tratarse solamente del equilibrio entre los factores de la producción, estaría inmersa en los requisitos de fondo que establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo indispensables para que la huelga se declare como procedente, es decir, si la huelga no busca el equilibrio entre los factores de la producción, no reunirá el requisito de fondo por lo que el movimiento nunca sería procedente.

La huelga IMPROCEDENTE, sería la que no satisface los requisitos de fondo (Art. 450 L.F.T.), forma (Art. 920 L.F.T.) y mayoría (Art. 451 fracción II L.F.T.), ya sea que le falten todos o algunos de ellos. Igualmente se evita la

imprecisión del término "inexistente", siendo más claro y preciso improcedente que inexistente.

Consideramos que el procedimiento a seguir para declarar a un movimiento de huelga como improcedente, deberá ser el mismo que el utilizado para declarar la "inexistencia" como lo contempla la Ley actualmente, con la salvedad por supuesto, que como lo expresamos anteriormente, el recuento de trabajadores deberá realizarse si no previo, si lo más inmediato posible a la suspensión del trabajo, incluso dentro de las primeras 48 horas.

Apoyando la idea anterior, y para lograr una aplicación más inmediata, clara y concreta en la declaración de improcedencia, el maestro Baltasar Cavazos Flores, propone los siguientes puntos:

"La declaración correspondiente (improcedencia, tendría que pronunciarse en un plazo máximo de ocho días después de la suspensión de labores para evitar perjuicios innecesarios.

La declaración de improcedencia de la huelga podrá ser solicitada por toda persona que se viere afectada por la misma o declarada de oficio si la Junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de Ley.

Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, la huelga será considerada como procedente, para todos los efectos legales.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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

Solo se deben desahogar las pruebas en cuanto basten para fijar el criterio de la Junta".

Ahora bien, en caso de que el movimiento de huelga sea declarado improcedente, se deberá dar cabal cumplimiento a lo establecido en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo; generalmente al presentarse la declaración de improcedencia los trabajadores son renuentes a volver a su trabajo y la Junta no apoya lo suficiente al patrón para reanudar las labores, por lo que tal situación se deberá corregir, y al respecto el Dr. Cavazos Flores Comenta lo siguiente:

"Si la Junta declara la improcedencia de la huelga: fijara a los trabajadores un termino de veinticuatro horas para que regresen al trabajo. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En la práctica cuando una huelga se ha declarado inexistente, la Junta trata de desligarse del problema y en muchos casos, por no decir que en todos, el patrón se encuentra en una resolución que no puede hacer efectiva.

Se hace necesario, de hecho, indispensable, que realmente se den garantías a las empresas y a los trabajadores no huelguistas para que cuando

el movimiento sea declarado improcedente, puedan volver al trabajo sin pérdida de tiempo".<sup>57</sup>

En cuanto a la huelga ilícita, es decir, cuando en el movimiento de huelga se presentan actos violentos contra las personas y las propiedades, por la mayoría de los trabajadores huelguistas, esta debe desaparecer completamente, sin que sea comprendida en otro tipo de calificaciones.

Definitivamente lo que ahora se conoce como huelga ilícita, no puede incluirse en la declaración de huelga Procedente o Improcedente, ya que estas últimas sólo se refieren a la satisfacción de los requisitos establecidos por la Ley laboral.

Consideramos que tanto la Constitución en su artículo 123, como la Ley Federal del Trabajo, deben de olvidarse de regular aspectos que no corresponden a su competencia, en este caso los actos violentos se traducen a la comisión de delitos que son de competencia penal, limitándose solamente a regular aspectos laborales. Ahora bien, si se presentan los actos violentos a los que se refiere la huelga ilícita. Ya sea que fueran cometidos por uno, varios, la mayoría o todos los trabajadores y en caso de que sea tipificado algún delito, estos deberán resolverse por las Autoridades penales por oficio o a querrela de la parte afectada, sin que de alguna forma se pueda afectar al movimiento de huelga.

<sup>57</sup> CAVAZOS FLORES, 18 Lecciones de Derecho Laboral, op. Cit., p. 313

En caso de que la autoridad penal, declare responsables al trabajador o trabajadores de los actos violentos, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Huelga Imputable y Huelga No Imputable.

Una vez que la huelga es calificada como Procedente o Existente como maneja nuestra Ley, para todos los efectos legales a que haya lugar, y a voluntad del sindicato emplazante, el conflicto podrá someterse a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y esta después de realizar un estudio del fondo del problema, declarara que el movimiento es "Justificado o No justificado".

Dada la poca fortuna que ha tenido el termino de huelga justificada, y en acuerdo a las críticas y comentarios que al respecto hemos realizado en cuanto a lo obvio del artículo que la define y respecto al concepto que de la huelga tienen los trabajadores, consideramos que es mas adecuado, llamar a las huelgas como Imputables o No Imputables.

El termino Imputable y por consiguiente su contrario de No Imputable, literalmente resultan mas claros y aceptables. Así tenemos que la huelga Imputable, es aquella cuyas causas que dieron origen al movimiento fueron provocadas por el patrón, es decir, cuando el patrón tiene la culpa de que haya surgido el movimiento de huelga. La huelga No Imputable será aquella cuyas

causas que motivaron a los trabajadores a recurrir a la huelga no fueron provocadas de ninguna forma por el patrón, por lo que este no incurre en ninguna responsabilidad.

Con la anterior calificación, se podrá eliminar el término de "Justificada", que como se expresó no es correcto, ya que desde el mismo momento en que inicia el procedimiento de huelga, desde que los trabajadores tienen la intención de ir a la huelga y presentan el pliego de peticiones, ellos consideran de antemano que su movimiento es justificado, independientemente de que sean excesivas o no sus peticiones o bien se encuentren correctamente fundadas; de lo contrario nunca recurrirían a la huelga ya que ellos resultarían mas perjudicados, al perder sus salarios caídos, base de su sustento.

#### **a) Obligaciones y Derechos**

##### **Del Patrón**

Además de la huelga Justificada la define nuestra Ley en el artículo 446, como aquella cuyos motivos son imputables al patrón, como claramente se observa tal definición es demasiado obvia, e incluso se ésta definición utiliza la palabra Imputable, por que no hablar directamente de huelga Imputable.

##### **Del trabajador**

El estallamiento de una huelga o simplemente su emplazamiento, independientemente del tamaño de la empresa, representa un problema económico, político y social, que afecta irremediamente a nuestro país, es por ello, que el procedimiento de huelga debe ser simple, concreto y rápido, y así tanto trabajadores como patrones, puedan solucionar sus intereses en

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

conflicto, reanudándose las labores para bien de todos. Es por ello que resulta sumamente necesario, simplificar la forma de calificar un movimiento de huelga, siendo más concretos y claros nuestros legisladores; con ello se ayuda a dar celeridad a la tramitación de la huelga.

De lo anterior concluimos, que las huelgas solamente deben ser calificadas como PROCEDENTES si reúnen los requisitos de fondo, forma y mayoría, e IMPROCEDENTE si no reúne dichos requisitos. Y después del estudio a fondo del movimiento, serán declaradas como IMPUTABLES si las causas que motivaron el movimiento de huelga fueron provocadas por el patrón y NO IMPUTABLES si las causas del movimiento no fueron provocadas por el patrón por lo que este carece de responsabilidad.

#### **Del Órgano Jurisdiccional**

Calificando a las huelgas solo como "Procedentes, Improcedentes, Imputables y No Imputables", podremos olvidarnos de los demás calificativos, innecesarios, inadecuados e incorrectos como son el de "existente, inexistente, lícita, no lícita, ilícita, justificada y no justificada", que no provocan otra cosa que volver más complejo el de por sí complicado tema de la huelga.

Para concluir el presente trabajo, agregaremos la forma como se deben impugnar las resoluciones referentes a la calificación de las huelgas. Independientemente, de que se declare a las huelgas como nuestra legislación actual lo establece, o bien, se declaren como procedentes o improcedentes, imputables y no imputables, como lo hemos propuesto. La forma de impugnarse

debe ser la misma, pero siempre con la preocupación, de que todo el procedimiento de huelga debe ser sumárisimo, es decir, se le debe dar toda la prioridad posible a efecto de lograr una solución rápida del movimiento y evitar se prolongue la paralización de cualquier empresa en forma innecesaria.

## CONCLUSIONES

PRIMERA: Huelga: " Es la suspensión del trabajo, realizada en forma temporal, por una coalición de trabajadores pertenecientes a una empresa o negociación, con el principal objetivo de defender sus intereses comunes y mejorar sus condiciones laborales, todo dentro de un marco legal".

SEGUNDA: Los trabajadores tienen la potestad de someter el conflicto que origina una huelga, a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, derecho al cual el o los patrones de la o las empresas no pueden oponerse, por tanto, es obligación para los patrones someterse a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

TERCERA: Todo movimiento de huelga, debe necesariamente perseguir única y exclusivamente objetivos enmarcados dentro del derecho laboral, ya que si se sale de ellos o se utiliza para otro fin, pierde la esencia y la razón por la que fue declarada, volviéndose una huelga injusta que sale de cualquier ordenamiento legal.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CUARTA: La primera reacción del Estado ante la huelga, es catalogarla como un delito e incluso tipificarla en los códigos y leyes como tal; posteriormente se tolera como una consecuencia de la libertad sindical aunque en forma limitada, ya que no se le otorgaban garantías a los trabajadores huelguistas; y por último fue reconocida por algunos países como institución y derecho de los

trabajadores, siendo nuestro país el primero en hacerlo, elevándola a la categoría de garantía constitucional.

QUINTA: Es contradictoria la calificación de la huelga lícita e ilícita manejada por la constitución en su artículo 123 fracción XVIII, en virtud de que lo contrario de una huelga lícita no es una huelga ilícita, a su vez, lo contrario de una huelga ilícita tampoco lo es la huelga lícita, ya que una huelga es lícita al buscar el equilibrio de entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital y posteriormente puede ser ilícita, si los trabajadores huelguistas cometen actos violentos contra las personas o las propiedades. En consecuencia, la huelga puede ser lícita e ilícita al mismo tiempo lo que no es correcto.

SEXTA: En la práctica nunca es declarada la huelga como ilícita, en virtud de que esta establece como requisito indispensable que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas, lo cual en realidad resulta física y jurídicamente imposible de acreditar, además tal declaración debe ir en relación al daño y no al número de personas que en el acto ilícito hayan intervenido.

SÉPTIMA: En virtud de lo inoperable que resulta la calificación de la huelga ilícita, la misma deberá desaparecer y en consecuencia, las autoridades del trabajo tendrán que concentrarse en conocer solo de aspectos meramente laborales y en caso de que ocurran actos violentos durante la huelga, que

constituyan un delito y sean cometidos por uno, varios o todos los trabajadores, se tendrá que ejercitar la acción penal correspondiente en forma totalmente independiente al movimiento de huelga.

OCTAVA: Es incorrecto calificar a la huelga como "existente", cuando reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, en virtud, de que el movimiento de huelga existe desde el momento mismo en que fue suspendido el trabajo, independientemente que se hayan satisfecho o no los requisitos legales citados, además el movimiento tiene a su favor la presunción de existencia desde el momento en que estalla.

NOVENA: Una vez realizado el estudio del fondo del conflicto de huelga, la misma es calificada como "justificada o no justificada"; tal declaración resulta inapropiada, en virtud de, de que el movimiento de huelga desde su inicio es considerado por los trabajadores como justo, independientemente excesivas o no sus pretensiones.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

DECIMA: Son excesivos los calificativos contenidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, además, al combinarse provocan una confusión innecesaria para los trabajadores huelguistas, ya que la huelga existente nunca será inexistente, debe ser lícita y en cualquier momento puede resultar ilícita, además puede ser calificada como justificada o no justificada; la huelga inexistente nunca será existente, aunque puede ser lícita y en cualquier momento ilícita; la huelga lícita puede ser existente o inexistente y en cualquier

momento ilícita, si resulta existente podrá ser justificada o no justificada; la huelga ilícita puede ser existente, inexistente, lícita, justificada o no justificada; como observamos resulta muy difícil para un trabajador identificar que tipo de huelga esta realizando y en su defecto en cual no se están afectando sus intereses.

DECIMA PRIMERA: Durante el procedimiento de huelga enmarcado en el Capítulo XX del Título Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, la huelga solo deberá ser calificada como "Procedente o Improcedente"; procedente cuando reúna los requisitos de fondo, forma y mayoría establecidos por la propia ley e improcedente cuando no lo hiciera así; eliminándose todos los demás calificativos, por resultar innecesarios.

DECIMA SEGUNDA: después de realizado el estudio de fondo del movimiento de huelga por la Junta de Conciliación y Arbitraje, esta solo deberá ser declarada como "imputable" o "no imputable"; Imputable cuando los motivos o causas que originaron el movimiento fueran provocados por el patrón y no imputable cuando el patrón no haya incurrido en ninguna responsabilidad.

DECIMA TERCERA: Para dar rapidez y claridad al procedimiento de huelga, resulta indispensable simplificar la forma en que son calificadas actualmente, debiéndose declarar únicamente como procedentes o improcedentes según sea el caso, ya sea que reúnan o no los requisitos establecidos por la ley, y una vez realizado el estudio del fondo del movimiento por la Junta, deberá ser declarada

como imputable o no imputable, de acuerdo a la responsabilidad en que haya incurrido el patrón.

DECIMA CUARTA: El estallamiento de una huelga o simplemente su emplazamiento, representa un problema económico, político y social que afecta a nuestro país, es por ello que el procedimiento de huelga debe ser simple, concreto y rápido, y así, tanto trabajadores como patrones puedan conciliar sus intereses en conflicto, reanudándose las labores de la empresa o negociación lo mas pronto posible.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**BIBLIOGRAFÍA****DOCTRINA**

1. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición, SISTA, México, 1994.
2. CASTOREÑA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda Edición, Porrúa, México, 1994.
3. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Quinta Edición, Porrúa, México, 1994.
4. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Sexta Edición, Porrúa, México, 1997.
5. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Sexta Edición, Porrúa, México, 1996.
6. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Segunda Edición, Porrúa, México, 1997.
7. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1996.
8. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II, Edición, Porrúa, México, 1982.
9. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano Del Trabajo. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1996.
10. FERRARI, Francisco. Derecho Del Trabajo. Tomo I, Tercera Edición, Buenos Aires, Argentina, 1982.

11. FERRARI, Francisco, Derecho Del Trabajo, Tomo II, Tercera Edición, Buenos Aires, Argentina, 1982.
12. GUERRERO, Euquerio, Manual De Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Porrúa, México, 1975.
13. GOMEZ, GOTTSCHNLK Y BERMUDES, Curso de Derecho Del Trabajo, Tercera Edición, Cárdenas, México, 1980.
14. GONZALEZ RAMÍREZ, Manuel, La Huelga de Cananea, Fondo de Cultura Económica, México, 1956.
15. PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal Del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1971.
16. PUIG, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, Porrúa, México, 1989.
17. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S., Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, Cuarta Edición, México, 1993.
18. TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Botas, México, 1950.
19. TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico-Práctico De Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1965.
20. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa México, 1977.
21. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Porrúa, México, 1980.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Vigésima Sexta Edición. Porrúa. México. 2001.
2. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Miguel Borrell Navarro, Sexta, México.1994.
3. Ley Federal del Trabajo. Décima Tercera Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2000.
4. Ley Federal del Trabajo de 1970. Segunda Edición, Porrúa, México, 1990.
5. Código Penal para el Distrito federal. Sista, México, 1999.
6. Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Marzo de 1983.

## OTRAS FUENTES

1. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.
2. TEMARIO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1993.
3. ROSSOMANO, Víctor, Jurisdicción Especial del Trabajo, Revista dela Facultad de Derecho de la U.N.A.M., año VI, número 1 y 2.
4. FIX-ZAMUDIO, Héctor, Panorama de Derecho Procesal del Trabajo en el Ordenamiento Mexicano, Revista Mexicana del Trabajo, Tomo XII.

5. TAIBO II, Paco Ignacio, Cuadernos Obreros, número 21, México, 1980.
6. Gran Diccionario de la Lengua Española, Larousse, México, 2000.
7. DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, Décima Segunda Edición, Porrúa, México 1984.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN