

00721  
27 A



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Dirección General de Bibliotecas se ha  
a difundir en formato electrónico e impreso el  
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Ramiro Alquicira Fuentes

CHA: 03-03-03

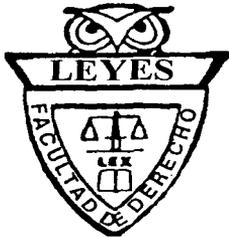
CA: [Firma]

“LAS EXCEPCIONES EN MATERIA DE HUELGA”

T E S I S

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

RAMIRO ALQUICIRA FUENTES.



Asesora: Martha Rodríguez Ortiz



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**

B



SEGURIDAD NACIONAL  
AZÍTECA  
MEXICO

**FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.**

Muy distinguido Señor Director:

EL alumno: **RAMIRO ALQUICIRA FUENTES**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LAS EXCEPCIONES EN MATERIA DE HUELGA**", bajo la dirección del Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic **MYRIAM MENDOZA CAMARILLO**, en el oficio con fecha 27 de noviembre del 2002, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI QUE HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. 13 de enero del 2003.

FACULTAD DE DERECHO  
**GREGORIO GUILLERMO HORI ROBAINA**  
DEL Director del Seminario  
SEGURIDAD SOCIAL

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-Alumno (a).

C

**A mi Padre, ya que gracias a sus consejos.  
He podido realizarme como hombre de bien  
y lograr todo lo bueno de la vida.**

**Con infinita Gratitud A mi Madre,  
ya que gracias a sus desvelos, cuidados y preocupaciones.  
He podido lograr junto con ella,  
uno de los muchos triunfos de mi vida.**

D

A mis hermanos ya que gracias a su grata compañía.  
He podido lograr junto con ellos,  
todas y cada una de mis metas.

A Paola López Fuentes, por vivir junto  
conmigo momentos felices en mi vida  
brindándome, apoyo y amor en todo momento.

A mis amigos por haber compartido momentos  
Importantes en mi vida.

Con infinito agradecimiento a mi Alma Mater  
Universidad Nacional Autónoma de México.  
"Facultad de Derecho."

---



---

**INDICE**

	<b>PAG.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>CONSIDERACIONES GENERALES</b>	1
1.1. Referencias históricas de los países europeos, (Alemania, Francia e Italia).	2
1.2. Antecedentes históricos Del Derecho de Huelga En México.	7
1.2.1. Huelga del Real del Monte.	13
1.2.2. Huelga de Cananea.	14
1.2.3. Huelga de Río Blanco.	17
1.3. Las primeras Huelgas en México.	22
1.4. El Derecho de Huelga en la Época de Benito Juárez y Porfirio Díaz.	23
1.5. La evolución de la Huelga.	29
1.6. Consideración Final.	32
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA</b>	34
2.1. Definición de Huelga.	34
2.2. Elementos de la Definición Legal.	37
2.2.1 Suspensión del Trabajo.	38
2.2.2 Modalidades.	39
2.2.3 Extensión.	41
2.2.4 Lugar y Suspensión Ilegal.	42
2.3. Coalición de Trabajadores.	43
2.3.1. Derecho de Asociación Profesional.	44
2.3.2. Coalición Obrera para efectos de la Huelga.	45
2.4. Naturaleza Jurídica.	48
2.4.1. La Huelga Procedimiento para la solución de los Conflictos.	50
2.4.2. La Huelga Derecho Individual y Colectivo.	51
2.4.3. La Huelga Derecho de la Clase Trabajadora.	53

	<b>PAG.</b>
<b>2.5. Reglamentación del Derecho de Huelga.</b>	<b>54</b>
2.5.1. Requisitos de Fondo, Forma y Mayoría.	54
2.5.2. Objeto legal de la Huelga.	55
2.5.3. Emplazamiento a Huelga.	57
2.5.4. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	58
2.5.4.1 Efectos del Emplazamiento.	60
2.5.4.2 Momento de la Suspensión del Trabajo.	64
2.5.4.3 Prórroga del Plazo de Huelga.	66
 <b>CAPITULO 3</b>	
<b>PROCEDIMIENTO DE HUELGA</b>	<b>69</b>
<b>3.1. Etapas de la Huelga.</b>	<b>71</b>
3.1.1. Etapa de Gestación.	72
3.1.2. Etapa de Prehuelga.	73
3.1.3. Etapa de Huelga Estallada.	75
<b>3.2. Clasificación de la Huelga.</b>	<b>76</b>
3.2.1. Existente o Inexistente.	77
3.2.2. Lícita o Ilícita.	81
3.2.3. Justificada o Injustificada, Imputable o Inimputable Al Patrono.	84
<b>3.3. Terminación de la Huelga.</b>	<b>87</b>
3.3.1. Acuerdo de Voluntades.	87
3.3.2. Allanamiento del Patrón.	89
3.3.3. Laudo Arbitral.	89
3.3.4. Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.	90
 <b>CAPÍTULO 4.</b>	
<b>LAS EXCEPCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA</b>	<b>93</b>
<b>4.1. Las excepciones en materia de trabajo.</b>	<b>96</b>
<b>4.2. Clasificación de las excepciones.</b>	<b>98</b>

G

---

	<b>PAG.</b>
4.3. Falta de personalidad.	104
4.3.1 Concepto de personalidad.	107
4.3.2 Tipos de personalidad.	108
4.4. Falta de personería.	111
4.5. Incompetencia.	113
4.5.1. Medios para promover la incompetencia.	114
4.5.2. Efectos de la declaración de incompetencia.	116
4.6. Oscuridad o impresión de la demanda.	118
4.7. Excepción al tramite de emplazamiento.	121
4.8. Propuesta: La utilización de los diferentes tipos de Excepciones dentro del procedimiento de huelga.	125
Conclusiones	131
Bibliografía	134

---

---

## INTRODUCCION

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

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

La importancia de esta investigación es hacer notar la carencia de nuestro ordenamiento jurídico cuando en su entorno se realizan actos, jurídicos que dejan en estado de indefensión al patrón y que nuestra legislación no contempla ni regula de modo alguno, es decir, nos encontramos en presencia de una laguna jurídica que son las fallas que se presentan en un sistema jurídico cuando la ley impide la creación de normas que reclaman las necesidades sociales del momento.

Además de que el derecho de huelga que se analiza con detenimiento en el capítulo I, se hace hincapié a la etapa evolutiva por la que atravesó este acto jurídico que actualmente esta protegido constitucionalmente y como tal en palabras de Mario de la Cueva " es un derecho individual, porque se ejercita como expresión de la voluntad mayoritaria de los trabajadores que prestan servicios en la empresa emplazada".

En el capítulo segundo se establecen los lineamientos que la ley laboral y la propia Constitución le adjudican, considerada la huelga como un instrumento de lucha contra el patrón que no sólo busca la solución del conflicto de intereses sino

---

el apoyo social es decir, un recurso de autodefensa, ajustado a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo; cuyo objetivo es restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital.

Con posterioridad el capítulo tercero establece las principales etapas por las que atraviesa la huelga como son: gestación, prehuelga y huelga estallada, resaltando desde luego en este capítulo que los conflictos de trabajo son en términos generales disputas o divergencias suscitadas entre obreros y patrones, originado por diversas causas (económicos y jurídicos entre otros). Estos conflictos afectan la vida misma del derecho individual de trabajo.

Finalmente en el último capítulo que es considerado la esencia de este tema de investigación, se hace alusión a las excepciones que la ley del trabajo señala en el procedimiento de huelga.

Las excepciones tienen como fin obstaculizar y combatir la acción intentada por el actor con la finalidad de obtener un laudo absolutorio. Es de explorado derecho afirmar que la Ley Federal del Trabajo no menciona expresamente las excepciones que pueden utilizarse en el juicio laboral, quedando por tanto a juicio del interesado señalarlas. En este sentido cabe describir que la ley laboral no establece diferenciación alguna en los términos excepciones y defensas existiendo con ello una laguna en la citada ley en estudio.

En resumen la investigación que a continuación presento representa desde mi muy particular punto de vista, un trabajo que servirá para obtener la titulación profesional en mi persona y las aportaciones que se hacen en el último capítulo son sugerencias que deben ser tomadas en cuenta en materia de huelga, por los diversos fenómenos sociales que se han ido suscitando con el devenir histórico; agradeciendo de antemano el apoyo y ayuda que me presto mi asesora de tesis así como también la institución que me formo como futuro Licenciado en Derecho, la Facultad de Derecho.

---

---

## **CAPITULO 1**

### **CONSIDERACIONES GENERALES.**

La coalición de trabajadores y la huelga, a través de la vida política y social de nuestro país han atravesado por diversas etapas que van desde la prohibición a la coalición y huelga hasta el reconocimiento total y regulado de estas figuras jurídicas.

Las mismas se remontan a la época de la conquista en 1521, cuando el triunfo de las fuerzas españolas aniquilaron la colectividad indígena, que utilizaron para la construcción de la ciudad en ruinas, violentando con ello sus derecho como trabajadores a tal punto que cuando los indígenas se encontraban agotados por el rudo trabajo y la falta de alimentos, vestido y casa erah arrojados a la vía pública o al lago circundante a la ciudad.

Así desapareció el esfuerzo colectivo en provecho de los conquistadores, no solo la mano de obra experta indígena, sino la juventud y ancianidad de la nación mexicana, con ello la cultura ancestral de nuestro país.

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

#### **1.1. Referencias Históricas de Los Países Europeos,(Alemania, Francia e Italia)**

Como referencias Históricas de los países que tuvieron gran influencia en el Derecho de Huelga a continuación haré mención de tres doctrinas:

### **Doctrina Alemana:**

Los maestros alemanes señalan que no existe ninguna reglamentación jurídica especial de las luchas sociales, no obstante, algunas disposiciones del orden jurídico se refieren a ellas." <sup>1</sup>

Los autores Hueck y Nipperday señalan que la huelga es " La suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran numero de trabajadores dentro de una profesión o Empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin, o tras la extinción de la disputa" <sup>2</sup>

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

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

" El derecho vigente reconoce el principio de su libertad como un reflejo de la libertad de acción. Sin embargo, esta libertad conlleva ciertas limitaciones legales, cuya violación las hace ilícitas, así, a ejemplo, si contradicen obligaciones concretas de contratos colectivos o violan las reglas generales de la conducta.

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo* T-II, Porrúa, México 1998. p. 572

<sup>2</sup> GARCÍA ABELLAN, Juan. *Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo*. Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1969., p. 54

---

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

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

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

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

Estas desventajas de una y otras asociaciones se eliminaron por la Ley del 23 de diciembre de 1926 sobre tribunales de trabajo el cual concede a todas las

---

asociaciones profesionales la capacidad procesal para toda controversia judicial surgidas de contratos individuales o colectivos de trabajo

### **Doctrina Francesa.**

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

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

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

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

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

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

" La huelga es absolutamente libre, pues, no obstante su nocividad, su fecha de inicio queda al arbitrio de los organizadores, quienes no están obligados a esperar el resultado de algún procedimiento conciliatorio ni a la observancia de

las formalidades previas, de lo que se deduce que el periodo conciliatorio no existe.

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

Finalmente, la huelga no presupone ni un aviso ni un recuento previo." <sup>3</sup>  
La profesora Sinay caracterizo a la ley como una conciliación obligatoria y un arbitraje facultativo basándose en: El artículo quinto previene que todos lo conflictos colectivos deben someterse obligatoria e inmediatamente a los procedimientos conciliatorios. La no concurrencia de alguna de las partes pone fin a la instancia. Si el procedimiento se lleva adelante sin obtener un arreglo, el conciliador debe proponer una solución, que pueda ser aceptada o rechazada por los trabajadores o patronos.

Finalmente, los sindicatos obreros y los empresarios pueden someter el conflicto a un arbitraje, cuyo funcionamiento esta regulado en la ley.

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

"Toda interrupción del trabajo, de carácter temporal, motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o a una parte del personal, y que encuentran apoyo en un sector suficientemente representativo de la opinión obrera" <sup>4</sup>

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. T-II, octava edc., Porrúa, México 1991. p. 573

<sup>4</sup> GARCÍA ABELLAN, Juan., op. cit., p. 53

---

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

"El liberalismo francés, incluyó su prohibición de la huelga en el Código Penal de 1810, fijando en sus artículos las penas aplicables a quienes se coligaran en defensa de sus intereses y para los huelguistas, prohibiéndose también las asociaciones de más de 20 personas; fue hasta 1864 cuando los nuevos textos, aun con numerosas precauciones admitieron la libertad de coalición, huelga no acompañada de actos violentos, quedando también tolerada por el orden jurídico."<sup>5</sup>

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

### **Doctrina Italiana.**

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

---

<sup>5</sup> García Abellano, Iván, Op., cit., p. 250

---

reconocidos como legítimos, igualmente por la constitución, cuales son la libertad, propiedad, administración de justicia, etc." <sup>6</sup>

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

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

## 1.2. Antecedentes Históricos del Derecho de Huelga en México.

La coalición de trabajadores y la huelga, a través de la vida política y social de nuestro país han atravesado por diversas etapas que van desde la prohibición a la coalición y huelga hasta el reconocimiento total y regulado de estas figuras jurídicas.

Las mismas se remontan a la época de la conquista en 1521, cuando " el triunfo de las fuerzas españolas aniquilaron la colectividad indígena" <sup>7</sup>, que utilizaron para la construcción de la ciudad en ruinas, violentando con ello sus derecho como trabajadores a tal punto que cuando los indígenas se encontraban

---

<sup>6</sup> Ibid., p.84

<sup>7</sup> ECHEVERRÍA RUIZ, Rodolfo. *Política y Sindicatos en México*, Tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho, México 1968., p.p. 15-17

---

"agotados por el rudo trabajo y la falta de alimentos, vestido y casa eran arrojados a la vía pública o al lago circundante a la ciudad".<sup>8</sup>

Así desapareció el esfuerzo colectivo en provecho de los conquistadores, no solo la mano de obra experta indígena, sino la juventud y ancianidad de la nación mexicana, con ello la cultura ancestral de nuestro país.

En 1563 se crean las Leyes de Indias, en las que se pueden encontrar disposiciones de carácter proteccionista a favor de los indígenas contra la explotación de los conquistadores.

Con posterioridad, en 1813, se convocó a un Congreso en Chilpancingo, del contenido de los 23 puntos que consideraba el documento denominado "Sentimientos de la Nación", que fue de la inspiración de Don José María Morelos y Pavón, aquí destacan los puntos 9 y 10 en los que se menciona el problema laboral en forma muy aislada:

"9.- Que los empleos los obtengan solo los americanos."

"10.- Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha."

En el mismo tenor en 1821, Agustín de Iturbide mediante el Plan de Iguala señala:

"Artículo 12.- Todos los habitantes de él, sin otra distinción que su mérito, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo."

Sin embargo hasta ese momento no se protegía la plena libertad de asociación y mucho menos el derecho de huelga, pues como lo afirma Miguel Cantón Moller que es en 1857, cuando en México, no había problemas obreros, toda vez que no existía la industria como tal, a excepción de la extractiva

---

<sup>8</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *La Huelga*. UNAM, México 1983. p. 16

(minería), azucarera en algunas regiones e hilados, y se sabe que en una de las deliberaciones del Congreso intervino el Diputado Ignacio Ramírez "El Nigromante" del cual por primera vez se escuchó la denominación de: "problema social " y "derecho social"<sup>9</sup>.

Y es así como el 16 de septiembre de 1870 se crea el Gran Círculo de Obreros de México, el cual se consideraba totalmente ajeno a la vida política, articulando con ello una estrategia de comunicación y ayuda recíproca en varios Estados como Puebla, Tlaxcala, Estado de México, Guanajuato y finalmente Sinaloa y Sonora, los cuales apoyaban y patrocinaban a los periódicos: "El Socialista" y "El hijo del Ahuizote".

Esto provocó que el Estado tomara represalias entre las que destacan los golpes, secuestros y hasta privación de la libertad para quienes tan sólo se detectara se encontraban involucrados en la antes descrita estrategia de comunicación, por lo que el Gobierno Jurista el 13 de Diciembre de 1870 reguló en el Código Civil de manera incompleta el contrato de trabajo integrándose con el Código Penal de 1o. de Abril de 1872 el cual en su artículo 925 impedía el libre ejercicio de la suspensión o cierre de una negociación con motivo de conflictos laborales, o quien provocara alianzas con la finalidad de abstenerse a trabajar, sancionando estas actividades mediante el confinamiento durante ocho días y multa que iba de los veinticinco a los quinientos pesos, disposición que años después fue adoptada en forma muy similar por los Estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, Querétaro, Oaxaca y Sonora con disposiciones muy parecidas.

Se cuenta con estadísticas de los años 1876 a 1910, en las que se señala que en ese periodo "hubo poco mas de 200 movimientos destacando entre ellos 60 realizados por trabajadores ferrocarriles, 75 imputables a la industria textil y 35 a la industria cigarrera",<sup>10</sup>

<sup>9</sup> GONZALEZ BLANCO, Salomón. *Derecho Procesal del Trabajo*. México 1999.,p.17

<sup>10</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago., op.cit.,p.31

---

"Tales formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecidos a los de la esclavitud, originando tremendo malestar social que se fue desbordando con el instrumento de procedimientos capitalistas basándose en explotación sin límites." <sup>11</sup>

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

La Constitución de 1857, elaborada por verdaderos paladines del Liberalismo mexicano como Ignacio L. Vallarta, Ponciano Arriaga, Guillermo Prieto, Lafragua y otros, dio a la nación el principio fundamental o régimen de los derechos del hombre y creó la libertad de trabajo que tanto necesitaba la clase obrera; esta libertad es el antecedente inmediato de la huelga en nuestra legislación laboral, pues esto implicaba que nadie podía ser obligado a prestar su servicio contra su voluntad.

Al consignarse en la Constitución la libertad de trabajo, se trató de evitar los abusos de la Colonia, como la prestación de servicios gratuitos, y forzados en beneficio de determinadas personas, terminando con la encomienda, el repartimiento de indios y con los servicios de indios forzosos en haciendas y

---

<sup>11</sup> Ibid., p. 16

---

oficinas. La clase trabajadora tuvo un estímulo en estas disposiciones y como consecuencia anhelo de desligarse de la opresión sufrida.

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

"Era lógico que debajo la égida de la libertad de trabajo, los obreros explotados y oprimidos ejercitaran sus derechos inalienables e imprescriptibles: mejoría de sus salarios y de sus condiciones de trabajo engendra el derecho de trabajo y también de no trabajar; y la huelga, corolario de este último derecho, es el medio más adecuado de que puedan disponer los obreros para defenderse de la explotación secular del capitalismo." <sup>12</sup>

La libertad de asociación prescrita por la Constitución de 1857 fue fundamental para los trabajadores, pues ello implica la tolerancia por parte del Estado para reunirse y discutir la mejor forma de contrarrestar la explotación de que hasta entonces había sido víctima por parte de los patrones; por eso el derecho de asociación les permitía protegerse contra la tiranía del capital y claro la huelga era la mejor arma de que podían disponer para la reivindicación de sus derechos frente al empresario.

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

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

---

<sup>12</sup> Ibidem., p.40

---

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

El abstencionismo del Estado para intervenir en los problemas económicos del país, dio origen que entre las pugnas habidas entre los intereses obrero - patronales, se impusiera generalmente la autoridad del más poderoso, en este caso industrial o capitalista.

La Constitución de 1857 adelanta definitivamente la vida social de México para liberar a la clase desprotegida y oprimida, la obrera, al insertar en su texto la libertad de asociación aunque no se haya tratado de asociación sindical.

La huelga era en la practica el ejercicio individual de la libertad de trabajo, consiguientemente la huelga se traduce en un solo hecho, tolerándose a los trabajadores en el abandono de sus labores colectivamente, sin cumplir con ninguna formalidad, pero la huelga no constituía un derecho protegido por el Estado, por esta razón la clase capitalista logró estorbar su desenvolvimiento empleando todos los medios posibles y cuyo resultado fue uno de los artículos del Código Penal de 1871.

El Código Civil de 1870, adoptando el criterio de la libertad de contratación, incluyó el contrato de trabajo como una figura de derecho civil, pero no en el sentido del derecho europeo, de arrendamiento de cosas, sino tomando el trabajo

como una actividad humana, sujetando al trabajador y empresario a una igualdad ante la ley, sin considerar la desigualdad económica.

Mas adelante se consagró en el artículo 925 del Código Penal del 7 de diciembre de 1971, elaborado por Antonio Martínez de Castro tipificaba como delito la huelga de obreros, para hacer subir los salarios y mejorar las condiciones de trabajo, se desarrolló el derecho de asociación y la huelga, aun contrariando lo dispuesto por el artículo de referencia, dando por resultado en vista de su no aplicación, cayera en desuso.

Es de explorado derecho que tal afirmación provocó, contrariando lo dispuesto por el numeral descrito del citado Código Penal de 1871, se promovieron muchos movimientos de huelga.

#### 1.2.1. Huelga del Real del Monte.

Se considera que el primer movimiento social que reviste la forma de "huelga" en nuestro país es el referente a "la protesta y motines por sublevaciones de mineros, sombrereros, reboceros, zapateros, impresores y demás artesanos agremiados en la Ciudad de México"<sup>13</sup>, quienes no habían logrado bases legales que permitieran resolver jurídicamente los conflictos laborales que derivaron en un enfrentamiento entre obreros y patrones por razones económicas, el cual estalló el 13 de agosto de 1766, siendo Virrey de la Nueva España, Don Carlos Francisco de Croix.

Como antecedente de este conflicto se señala que los barretos del mineral Real del Monte presentaron el 28 de julio de 1766, un pliego petitorio narrando en él sus desventuras y exponiendo sus pretensiones, debido al silencio y falta de propuesta del patrón, los mineros se declararon en huelga de brazos caídos, sin embargo la resistencia que en un principio fue pasiva, se convirtió a los dos días

<sup>13</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencia del derecho mexicano del Trabajo*. Sexta edic., Sista., México 1998, p. 210

---

en violentas acciones, llegando a tal grado que hubo quebrantamiento en las cárceles y asesinatos, resultando muertos el Alcalde Mayor de Pachuca y un capataz mayordomo del mineral "La Joya", logrando escapar del linchamiento Don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla y único dueño de la mina vizcaína del Monte ahora conocida como Real del Monte en el Estado de Hidalgo.

El origen de esta huelga tuvo como fin mantener las condiciones de ventaja y privilegio que habían logrado en mayor parte de los reales mineros los obreros, y no el de obtener salarios más altos y mucho menos conquistar mejores condiciones de trabajo ni arrebatar concesiones a un patrón renuente, sino conservar los denominados "partidos" que consistían en que una vez que los mineros habían sacado el número de costales asignado, los excedentes eran divididos al 50% entre los obreros y el dueño de la mina, de tal forma que cuando se les quiso privar de ello, causó gran molestia entre los trabajadores quienes agitados por el cura de Pachuca se dirigieron a la Ciudad a la casa del Alcalde mayor de Pachuca, con la finalidad de reclamar tal decisión.

A raíz de este primer conflicto laboral en nuestro país y las consecuencias que se produjeron, el cual fue controlado precisamente por el cura que había apoyado a los obreros, se logró momentáneamente detener a los ofuscados trabajadores, pero la actividad minera se reorganizó y aunque sin logros espectaculares para los huelguistas, de alguna manera "mejoraron las condiciones de trabajo que hasta esa fecha, el minero estoico con abnegación sufría".<sup>14</sup>

### **1.2.2. La Huelga de Cananea**

Los trabajadores mexicanos reclamaban, fundamentalmente, una jornada de ocho horas y un salario de cinco pesos diarios," así como el número de trabajadores mexicanos de la empresa nunca fuera menor del 75%, y en igualdad de condiciones que los extranjeros, al ver rechazadas sus peticiones, el 1º. Junio

---

de 1906 estallaría la justamente celebre huelga de Cananea. Más si un doble objetivo motivo, el movimiento obrero, dos serían también, los principios fundamentales que se derivan de él: la fortaleza que dio a los trabajadores mexicanos la conciencia de su clase social y el exacerbado nacionalismo que habría de matizar los actos de toda nuestra revolución.”<sup>14</sup>

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

The Cananea Cooper Company, era “ una empresa que explotaba el mineral, propiedad de una compañía de Estados Unidos, empleaba a estadounidenses y a mexicanos como operarios, pero estos ganaban la mitad del salario de los yanquis. Los mexicanos tres pesos y los de aquel país tres dólares. Los mexicanos eran objeto de verdaderas discriminaciones y malos tratos, siendo vigilados por los policías particulares de los dueños de las haciendas donde trabajaban. Los mineros mexicanos se agruparon y solicitaron de la empresa, pacíficamente, que se nivelaran los salarios y se suprimieran las ofensas, injusticias y abusos que se venían cometiendo contra el trabajador mexicano, solicitud que fue rechazada por la empresa, por lo que el 1 de mayo de 1906, unos ocho mil trabajadores aproximadamente, se declararon en huelga.

---

<sup>14</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor., op., cit., p.450

<sup>15</sup> Ibid., p.50

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

La empresa recibió el apoyo del gobierno del Estado de Sonora y, era natural en aquellos tiempos, la huelga fracasó, los líderes del movimiento huelguístico que no pudieron escapar, fueron condenados a largas condenas de cárcel, frustrándose el objetivo inmediato de la huelga. Quedando sembrada que era urgente derribar el régimen político imperante que era el causante del malestar de los trabajadores y de la injusticia social reinante".<sup>16</sup>

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

Basándose en estos antecedentes se llega a la conclusión de que dos son, los principios fundamentales que pone a descubierto la huelga de Cananea: "La conciencia que de sí tomaron los mineros de la Cananea Consolidated Corporation, y que les llevo a unirse para luchar por la obtención de mejores condiciones de trabajo, y un sano nacionalismo que les hizo repudiar el trato injusto y discriminatorio de que fueron víctimas los trabajadores mexicanos de la

---

<sup>16</sup> BORREL NAVARRO, Miguel., *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Cuarta edc., Sista., México 1994., p. 587

---

empresa, quedando así, señaladas desde entonces las dos notas características, tal vez, de nuestro movimiento revolucionario." <sup>17</sup>

El hecho de que los obreros se unieran en defensa de sus intereses a pesar de que a la postre no lograran obtener la mejoría que demandaban, no significó solamente la gran evidencia de la crisis que atravesaba la dictadura amparada en el sistema libero- individualista que tanta injusticia trajera al pueblo mexicano, sino que representó el punto de partida de los reclamos sociales que prolijó la Revolución Mexicana; pues si en ese momento fueron los trabajadores del mineral los que elevaron su queja, poco más adelante serían otros trabajadores industriales los que hicieran trayendo consigo la inclinación de la balanza revolucionaria a su favor.

Lejos de resolverse justicieramente los muchos conflictos sociales en general, obrero-patronales en particular, que durante el porfirismo existieron, hubo de estallar un nuevo conflicto obrero-patronal de grandes proporciones, y una vez más la dictadura echaría mano de su política estilo policiaco, la cual repetiría un sistema represivo.

### **1.2.3. Huelga de Río Blanco.**

La fábrica textil de Río Blanco, Veracruz, fue el escenario más sangriento en la historia del movimiento obrero mexicano. Destacando que el objetivo de dicho movimiento fue el de "obtener mejores condiciones de trabajo y la desaparición de la tienda de raya." <sup>18</sup>

Cuenta la historia que el mayor orgullo del gerente Harlington, quien vigilaba el trabajo de los seis mil obreros que laboraban ahí entre hombres, mujeres y niños; consistía que la fábrica de textiles de algodón de Río Blanco no

---

<sup>17</sup> Ibid., p. 67

<sup>18</sup> Ibidem., p. 50

---

sólo fuera la más grande y moderna del mundo, sino también la que producía mayores utilidades respecto a la inversión.

Los hombres en conjunto ganaban 75 centavos por día, las mujeres de 3 a 4 pesos a la semana, los niños que se contaban entre 7 y 8 años de edad ganaban de 20 a 50 centavos por día, las jornadas errantes eran largas de 14 horas, en un ambiente totalmente contaminado, cargado de pelusa, respirando el aire envenenado de las salas de tinte, la asfixiante atmósfera que privaba en estas salas, hacia de ellas verdaderos antros de suicidio para los obreros que allí trabajaban, ya que éstos lograban vivir un promedio de doce meses, a pesar de ello, la compañía encontraba muchos interesados, quienes necesitados de un trabajo no les importaba suicidarse de ese modo ante la tentación de cobrar quince centavos más al día sobre el salario ordinario.

Los trabajadores de la fábrica de Río Blanco no estaban conformes con las condiciones infrahumanas en que desempeñaban sus labores ni con el mísero salario que se les pagaba, pero todavía estaban menos conformes con la moneda en que se les pagaba, la que consistía en vales contra la tienda de la compañía que era el ápice de la explotación, ya que en ella la empresa recuperaba hasta el último centavo que pagaba en salarios, toda vez que estaba prohibido comprar sus mercancías en otras tiendas, pues como es del dominio público, detrás de la compañía estaba el Gobierno representado por el propio General Díaz considerado un fuerte accionista de la fábrica textil de Río Blanco, Veracruz.

Por tal motivo se declaró una huelga en las fábricas textiles de la ciudad de Puebla, las cuales también eran propiedad de la misma compañía, los obreros vivían en iguales circunstancias que los de Río Blanco, es decir, carecían de recursos económicos para sostener una huelga prolongada, por esta razón los propietarios de la empresa decidieron, confinados en tal situación, dejar que la naturaleza siguiera su curso.

---

A pesar de ello. Los huelguistas de Pueblos pidieron ayuda a los obreros de Río Blanco, quienes con sus escasos ingresos lograron un fondo para ayudar a los que se hallaban en huelga, con ello las esperanzas de la compañía ya que con la mediación tanto de los obreros que aun trabajaban como de los huelguistas, éstos ya tenían forma de resistir.

En cuanto la empresa se enteró de la procedencia de la fuerza que los sostenía, cerró la fábrica de Río Blanco dejando sin trabajo a los obreros, también suspendió las actividades de sus fábricas en otras localidades y adoptó varias medidas para impedir que llegara cualquier ayuda a los huelguistas, éstos, ya sin trabajo y pronto a la ofensiva declararon la huelga y formularon una serie de demandas para aliviar, hasta cierto punto, las condiciones en que vivían, pero sus demandas no fueron atendidas.

Así las cosas, los obreros y sus familias empezaron a pasar hambres y penurias, durante dos meses, pero resistieron comiendo frutas silvestres primero y después recurrieron a raíces y hierbas que recogían en las laderas, en la mayor desesperación se dirigieron al más alto poder que se conocía, el Presidente de la República, General Porfirio Díaz y pidieron clemencia.

El presidente simuló investigar el motivo del conflicto y pronunció su fallo, que consistía en ordenar que la fábrica reanudara sus operaciones y que los obreros volvieran a trabajar jornadas de catorce horas sin mejoría alguna en las condiciones de trabajo, fieles a su promesa, los huelguistas de Río Blanco se prepararon a atacar el fallo, pero se hallaban tan debilitados por el hambre que para poder trabajar necesitaban sustento, en consecuencia el día de su rendición los obreros se reunieron frente a la tienda de raya de la empresa y pidieron para cada uno de ellos cierta cantidad de maíz y frijol, de manera que pudieran sostenerse durante la primera semana hasta que recibieran su salario, el encargado de la tienda se rió de la petición señalando: " a estos perros no les damos ni agua", es la respuesta que se le atribuye, fue entonces cuando una mujer de nombre Margarita Martínez, exhortó al pueblo para que por la fuerza

tomasen las provisiones que les habían sido negadas, así se hizo, la gente saqueó la tienda, la incendió después y por último prendió fuego a la fábrica que se hallaba enfrente.

Desprendiéndose de lo anterior, que de origen, el pueblo no tenía la intención de cometer desórdenes, sin embargo el gobierno si esperaba que estos se cometieran, algunos batallones de soldados regulares al mando del General Rosalfo Martínez que era el Secretario de Guerra, esperaban fuera del pueblo, los huelguistas desarmados no estaban preparados para una revolución, toda vez que su intención no era causar daño, su reacción fue espontánea sin duda, natural.

Se dice que aparecieron soldados disparando sobre la multitud, no hubo ninguna resistencia, se ametralló a la gente en las calles, sin miramientos por edad ni sexo; muchas mujeres y niños se encontraban entre los muertos, los trabajadores fueron perseguidos hasta en su casa, arrasados fuera de sus escondites y muertos a balazos, algunos huyeron a las montañas donde fueron cazados como criminales durante varios días, disparando sobre ellos en cuanto eran vistos, cuentan que un batallón de rurales se negó a disparar contra el pueblo, motivo por el cual fueron fusilados en el acto.

No hay cifras oficiales de los muertos en la matanza de Río Blanco, un testigo señalaba: "Yo no sé a cuantos mataron, pero en la primera noche, después que llegaron los soldados vi dos plataformas de ferrocarril repletas de cadáveres y miembros humanos apilados, después de la primera noche hubo muchos muertos más, esas plataformas fueron arrastradas por un tren especial y llevadas a Veracruz, donde los cadáveres fueron arrojados al mar para alimento de los tiburones".<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> KENNETH TURNER, John. México Bárbaro, *Textos de la Revolución Mexicana*. Comisión Nacional Editorial del C.E.N. del P.R.I., p. 78

Lo antes narrado nos da un panorama de la lucha sangrienta que protagonizaron los obreros mexicanos para lograr mejores condiciones laborales, derivadas de una relación contractual, tomando en cuenta que la legislación vigente protegía a la clase patronal, pero a pesar de ello, la clase trabajadora siempre luchó por mejorar su situación económica, fuera del ámbito legal, toda vez que de conformidad al artículo 925 del Código Penal de 1871, se prohibía la huelga originada con motivos laborales, ejemplo de ellos fueron los movimientos de los " mineros de Pachuca en 1874, los de la fábrica la Fama Montañesa, de Tlalpan en 1877; y otras que se siguieron presentando en el régimen del General Díaz; estos son algunos de los antecedentes de la lucha incansable que los trabajadores mexicanos han librado en nuestro país para alcanzar el derecho a asociarse libremente y lograr sus pretensiones por medio de la figura jurídica que es el elemento de presión por excelencia, que hoy conocemos como el "Derecho de Huelga",<sup>20</sup> el cual encuentra su fundamento en el Artículo 123, Apartado A, fracciones XVII y XVIII de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en concordanza con la Ley reglamentaria en su artículo 440.

Como se desprende de lo anterior, el régimen jurídico que imperaba se realizaba bajo la vigilancia del patrón, con el único propósito de elevar utilidades, siendo un simple factor numérico de producción, el de hombre y trabajo, al cual se consideraba como cualquier gasto común de la empresa, sin tomar en cuenta al obrero como un ser pensante y con necesidades propias.

Como es lógico suponerlo ésta situación era insostenible, por lo que la costumbre que el pueblo impulso fue, la de realizar movimientos huelguísticos, contándose en la época pre revolucionaria como los más importantes, Cananea y Río Blanco, ocurridos como ya se mencionó en páginas anteriores en 1906 y 1907, respectivamente, en ambos casos hubo en el fondo una causal obrero-patronal, aunque derivaron por rumbos políticos, como "indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar".<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Op. cit. p. 320

<sup>21</sup> GUERRERO L. Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*, T-I., Ed. Porrúa., México 1984., p. 37

### 1.3. Las Primeras Huelgas En México.

La huelga es un fenómeno de edad moderna, que tiene su origen en el nacimiento de la industria; el autor Russomano en su libro "Principios generales de derecho sindical", expresa, " la huelga hecho aislado en la antigüedad, casi siempre sin contenido realmente profesional, pasó en convertirse en fenómeno reiterado con la llegada de la gran industria. La doctrina de la Revolución Francesa, a su vez, la definió como derecho del trabajador y, bruscamente, transformo el delito en derecho."

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

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

Ante estas circunstancias las huelgas se traducían en paros en margen de normas legales, como un enfrentamiento de hecho de los trabajadores contra la empresa. En esta etapa las huelgas estaban prohibidas y consideradas como delitos como antes lo habíamos mencionado, porque se estimaba que se amenazaba a la estabilidad de la economía y del régimen de la producción.

En México el Código Penal de 1871 en su artículo 925 sancionaba a quienes participasen en un tumulto o mitin, o empleasen de cualquier otro modo la

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

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

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

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

#### **1.4. El Derecho de Huelga en la Época de Benito Juárez y Porfirio Díaz.**

Durante la dictadura Porfirista la huelga era considerada como delito pero con la obra progresista inicial del régimen hubo un cierto clima de tolerancia para las huelgas, que aumento en el transcurso del propio régimen, y se cambió en una actitud represiva en los últimos años del mismo; Trueba Urbina señala, que la ganancias de las inversiones extranjeras, el desarrollo de la industria y de los transportes, no llegó a los trabajadores del campo ni a los de los talleres ni a los de las fabricas, quienes recibían salarios muy bajos y tenían jornadas excesivas.

El Código Penal Mexicano de 1871, que se promulgo cuando era presidente Benito Juárez y se mantuvo vigente durante la época porfirista, establecía en su artículo 925: " Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto

---

por multa de veinticinco a cincuenta pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier modo violencia física o moral con objeto de hacer que suban los salarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo."

Este precepto legal llevó a los tribunales porfiristas a considerar como delito las asociaciones sindicales de los trabajadores, no solo la huelga, así como todo acto que los trabajadores hicieran para obtener mediante presión o exigencia el aumento de salarios o de prestaciones, así se explica porque fueron reprimidas por la fuerza, las huelgas de mineros de Cananea en 1906 y de textiles en Río Blanco en 1907." <sup>22</sup>

Es por ello que cuando Porfirio Díaz subió al poder en febrero de 1877, en aquella época, agosto de 1877, hubo una huelga en la fábrica " La Fama Montañesa de Tlalpan", donde pidieron los trabajadores a la Secretaría de Gobernación un Reglamento de trabajo que estableciera una jornada de doce horas diarias, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales o mercancías y de los castigos hacia los trabajadores; a lo que contestó a esta demanda el Secretario de Gobernación " que no esta en las facultades de la administración imponer condiciones a los propietarios del trabajo nocturno, de los pagos con vales o mercancías y de los castigos hacia los trabajadores; que no esta en las facultades donde reside la razón más profunda y clara de su legitimidad.

Durante la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial que consistía en la incorporación de los trabajadores al bando revolucionario controlado y dirigido por la burguesía, no era otra cosa, según lo comenta Rosendo Salazar sino fueron una solemne burla al proletariado, porque líderes pervertidos, disipadores y fatuos, únicamente se dedicaron a satisfacer personalísimas vanidades al revés de la estupenda de otros que organizaron la propaganda sindical más intensa y trascendente de que se tiene memoria,

---

dejando instituidos numerosos sindicatos y hecha "la conciencia revolucionaria de los mismos".<sup>23</sup> Dicho pacto fue consumado con el licenciamiento de los batallones rojos el 17 de Febrero de 1915. Y es así como en la Ley de Agustín Millán de 1915 emitida en el Estado de Veracruz, es considerada como la primer legislación que reconoce la legitimidad de las asociaciones obreras.

En el año de 1917 el sindicalismo mexicano arriba a una situación en la que se obtiene el reconocimiento legal de su existencia, consagrado como una garantía social en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así también el derecho de asociación profesional no distinguiendo entre obreros y patrones, cuando se trata de defender sus respectivos intereses. (Artículo 123 Fracción XVI de la Constitución).

El 12 de mayo de 1918 en la Ciudad de Saltillo, en el Teatro Obrero se funda la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), con fundamento en el naciente Artículo 123 Fracción XVI constitucional, siendo dirigida por Luis N. Morones, es importante destacar que la CROM desde su nacimiento contó con la ayuda oficial, prueba de ello fue la aportación de fondos públicos en los periodos presidenciales de Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles a las actividades sindicales y políticas de los jefes cronistas, con lo que se explica el rápido crecimiento y fortaleza que fue teniendo desde su fundación.

En 1921 se funda la Confederación General de Trabajadores (CGT) el 22 de febrero de ese año, impulsada por la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, en la que se destacan sus ideales por la destrucción del capitalismo a través de la acción directa revolucionaria, absteniéndose en la política por el internacionalismo proletario, repudiando la Confederación Regional Amarilla y a la Federación Americana del Trabajo, adhiriéndose a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones del Trabajo.

---

<sup>23</sup> BORREL NAVARRO, Miguel., op. cit., p. 589

---

Sin embargo es de resaltar que el asesinato de Obregón el 17 de Julio de 1928 ocasionó un ambiente hostil para la CROM, que aceleró su desintegración con la renuncia de Lombardo Toledano ocasionando el abandono de la central obrera de fuertes núcleos simpatizantes de Toledano.

Posteriormente, en el año de 1929 se da inicio al proyecto de Portes Gil para reglamentar el Artículo 123 constitucional por medio de la Ley Federal del Trabajo, no pudiendo ejercer ninguna influencia en su elaboración los obreros, a quienes les afectaría directa e indirectamente, por ser la clase desprotegida y precisamente la que había inspirado al legislador para la elaboración de la citada Ley con el objeto, de lograr el equilibrio entre los factores de producción, sin olvidar que en esa época era deprimente la situación social y económica en el país, lo que jugó un papel importante para que los obreros no participaran en la elaboración de la misma.

Más adelante y siendo Presidente Ortiz Rubio, el 18 de Agosto de 1931 empieza a tener vigencia la Ley Laboral, sin embargo el desempleo, las reducciones de tiempo en el trabajo, los salarios bajísimos y la desorganización sindical desmoralizaron a los obreros dejándolos en una desigual posición para su lucha contra el capitalismo.

Ante estas circunstancias a principios del año 1933 se crea la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) quien destacó por ser una Confederación que reivindicó su independencia con relación al Estado negándose a participar en la política electoral, independientemente de que sostuvo la necesidad de que los trabajadores resolvieran directamente sus controversias con el patrón sin intervención gubernamental. Esta agrupación dio origen a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936, una vez que Lázaro Cárdenas del Río, ocupó el cargo de Presidente de la República.

---

<sup>22</sup> SALAZAR, Rosendo. *Las pugnas de la Gleba*. Vol. I. Comisión Nacional Editora, PRI., México 1972., p.80

---

Es importante destacar que el gobierno de Cárdenas era partidario de la unidad de los trabajadores de la ciudad y del campo, pero con una limitante: "la de no rebasar su capacidad de control";<sup>24</sup> y mientras promovía y "ayudaba" a los trabajadores en su organización, exigía de ellos su solidaridad y cooperación de tal forma que las masas organizadas desde la presidencia, iban encaminadas al servicio incondicional y en beneficio del Estado burgués mexicano, quedando los trabajadores sometidos y controlados por el mismo Estado a través del partido oficial.

Nace la CTM, el 29 de Enero de 1936 pero desgraciadamente también con muchos intereses políticos, porque si bien es cierto con la creación de la CTM la clase trabajadora logra una gran victoria, también es cierto que el gobierno de Cárdenas estuvo estrechamente vinculado en cuanto a la persecución de los enemigos de la CTM; favoreciendo entre otras los donativos pecuniarios y completa garantía a la actividad sindical, siendo trampolín para la escalada de curules en el Senado y en la Cámara de Diputados, respecto a los líderes cetemistas; limitando con todo ello el poder sindical que hubiera podido tener la CTM, resumiendo que fueron los propios líderes cetemistas quienes sujetaron a los obreros al dominio y servicio del Estado, restringiendo así la libertad sindical; pero a pesar de ello, es de reconocer que con la CTM se puso en marcha la movilización de las masas trabajadoras.

Para ese entonces Manuel Ávila Camacho, en su mandato destaca que para la materia laboral fue una época de conciliación, legislándose en forma favorable para la clase obrera, originado que el movimiento sindical perdiera fuerza debido a esa política conciliadora a través de pactos de unidad nacional, que en nada beneficiaba a la misma, ya que solo se dejaba llevar por el espejismo de la conciliación, por tanto se considera que en este régimen político no fue benéfico para la clase desprotegida.

---

<sup>24</sup> MALDONADO, Edelmiro. *Breve Historia del Movimiento Obrero*, cuarta edc., U.A.S., México 1980, p.124

Miguel Alemán Valdés, esa época da la pauta del total debilitamiento de las fuerzas sindicales, en razón de que por un lado surge a la vida política la imagen de Fidel Velázquez al frente de la CTM y por otra aparece "el charrismo" como una forma de dominación burguesa caracterizada por el uso de las armas del Estado, con la finalidad de mantener los comités sindicales gobiernistas y el reconocimiento legal de esas directrices.

Pero independientemente de las reformas, se puede decir que la Ley Federal del Trabajo ya no es la misma de 1931, porque las realidades económicas y sociales le han provocado un nuevo sentido y alcance, a través de la interpretación jurisdiccional, de la doctrina y de la práctica, en tal virtud estos criterios y tesis jurisprudenciales han requerido de un mayor acopio de información, estudios y comentarios después de las reformas de 1980, que han sido trascendentales.

Sin embargo, es importante destacar que actualmente la legislación laboral vigente carece de una adecuada y específica técnica jurídica para conllevar una exacta aplicación de los preceptos en favor de la clase asalariada, pues como se desprende de la propia ley, el legislador quiso tutelar tanto, los derechos constitucionales del trabajador, que en la actualidad su aplicación se ha tornado desventajosa para el propio patrón, pues con ella ha debilitado la unidad económica en donde se presta la fuerza de trabajo, causando un total desequilibrio.

Con relación a esto cabe señalar que la figura de la huelga como medio de defensa y reivindicación de derechos colectivos laborales, es una práctica que requiere de conocimientos precisos, en la que se debe guardar la cordura y seriedad; ya que la intransigencia de las partes puede llegar a extinguir la fuente de trabajo, afectando incluso a la sociedad, como una consecuencia del deterioro de fuentes de trabajo, desempleo y otras indeseables en el juicio laboral.

Por lo que se destaca que nuestro sistema jurídico fue el precursor de la huelga como derecho, así como su reglamentación, que quedaría en el documento solemne que estableció el pueblo mexicano, en 1917, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que en su artículo 123 protegió y tuteló los derechos fundamentales de los trabajadores desde su origen.

### 1.5.- Evolución De La Huelga En México.

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

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

La tercera etapa es la huelga-derecho, consagrada en el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, que en su fracción XVII establece:

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

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

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

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

“Las juntas de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que solicite para suspender el trabajo.”

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

Artículo 4º...

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

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

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

El Maestro Mario de la Cueva expresa una opinión fundada al decir que la huelga “era un hecho jurídico en la época de la huelga tolerada, porque la suspensión del trabajo era un hecho que no implicaba la facultad de paralizar las actividades de la empresa. Pero a partir de la segunda década del siglo XX, la huelga tipificó el carácter del acto jurídico, porque se trataba de una manifestación

---

Pero a partir de la segunda década del siglo XX, la huelga tipificó el carácter del acto jurídico, porque se trataba de una manifestación exterior de voluntad, plasmada en la suspensión temporal del trabajo, con la finalidad de obligar al empresario a mejorar las condiciones de la prestación de los servicios."<sup>25</sup>

En resumen se encuentra la esencia de ese acto jurídico que esta legitimado y protegido por el ordenamiento constitucional y legal. Señal que "el derecho de huelga es un derecho individual de cada trabajador, pero es también un derecho colectivo, porque se ejercita como expresión de la voluntad mayoritaria de los trabajadores que prestan servicios en la empresa empleada."

<sup>26</sup>

La inconformidad humana y el instinto de conservación de los nativos no pudieron soportar más, se rebelaban y así tenemos los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, que datan del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores, originadas por bajos salarios malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana contra el Cabildo quien estimó que los salarios de los cantores y ministrales eran muy altos y acordó reducirlos.

La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí miserables, reanudándose entonces las labores. Tales formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecidos a los de la esclavitud, originando tremendo malestar social que se fue desbordando con el instrumento de procedimientos capitalistas basándose en explotación sin límites.

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario., op., cit., p.592

<sup>26</sup> Ibid., p. 596

## 1.6. Consideración Final.

La evolución de la huelga puede ser resumida de la siguiente manera:

En un inicio sobre la base de la línea del orden jurídico, la huelga, encontró inmediata réplica en las legislaciones penales que, al recibirla, le confiaron un carácter delictivo.

Al establecer que la coalición, la huelga y el paro de labores, constitúan un acto delictivo que caían bajo la sanción de la ley y que solamente la autoridad interviniera para aplicar solamente la pena correspondiente trajo consigo que aumentaran los movimientos de Inconformidad.

Sentadas tales premisas, las derogaciones penales dieron lugar de inmediato pero trajo como consecuencia que fuera irrelevante para la ley penal no así para el derecho civil el cual señalaba que los paros colectivos representaban, a la luz de los tribunales civiles, manifestaciones individuales de rescisión de los contratos de trabajo esta disposición lejos de conjurar los conflictos laborales vino a acrecentarlos, ya que no tomo en consideración que este nuevo derecho desde su nacimiento traía características propias, imposibles de acomodarlas en los moldes del derecho civil.

Dentro de un proceso irregular que se inició en Inglaterra, hacia las primeras décadas del siglo XIX, la huelga se transformó en un hecho jurídico tolerado por las autoridades. Entonces se le explicaba, como una especie de derecho natural a la abstención del trabajo, que se interpretaba, sin embargo, como un incumplimiento grave de la obligación de prestar el servicio, derivado del contrato laboral y que aparejaba la posibilidad del despido con causa. En esta virtud, de producirse de facto, la suspensión de las actividades, el patrón después de rescindir las relaciones laborales de los trabajadores huelguistas, podía sustituir, a voluntad, el trabajo de los obreros en huelga, neutralizando en rigor, los efectos de la misma.

---

Sin embargo, en la perspectiva histórica, frente a la dictadura contractual de los patrones, solamente coaligándose para la tutela del interés colectivo, los obreros pudieron contar con una relativa libertad de contratar, conminando al empresario a negociar las condiciones tanto normativas como salariales, a través del contrato colectivo, precedido con frecuencia de la suspensión de las labores y a través, resulta claro, de la acción y la injerencia sindical. Así, la huelga se tradujo, por lo general en el instrumento idóneo para la concertación de las condiciones de trabajo y a la aceptación forzada de determinadas reivindicaciones.

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

---

---

## CAPÍTULO 2

### FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA.

Durante largo tiempo se otorgó a la huelga la característica de ser un movimiento de insurrección que buscaba el cambio social. Hoy es un simple instrumento de lucha contra el patrón que no sólo busca la solución de un conflicto de intereses sino el apoyo social; trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no ostenta contra las personas; los métodos han cambiado y se procura la protección y comprensión del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado. La huelga es hoy un fenómeno de entendimiento entre el capital y el trabajo que, separados de sus fines, han de aceptar soluciones con la voluntad estatal, en la protección de sus respectivos intereses. Por ello Couture considera que la huelga es un recurso de autodefensa cuyo planteamiento es legítimo e igualmente su transitoriedad histórica.

El derecho de huelga se encuentra actualmente ajustado a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo y al concepto permanente sostenido del imperio de la justicia social.

#### 2.1. Definición de Huelga.

La huelga ha sido estudiada ampliamente por diversos tratadistas especialistas en la materia, quienes nos han dado conceptos coincidentes en lo esencial de lo que es. Es por ello que las instituciones jurídicas consienten, por regla general una doble definición, doctrinal y legal. En este inciso analizaremos las diferentes connotaciones de la figura jurídica en comento en su aspecto doctrinal. Así, uno de los más antiguos y recordados maestros de derecho del trabajo, don J. Jesús Castorena, la define en los siguientes términos:

"La huelga es la suspensión del trabajo concertado por la mayoría de trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propios o los ajenos de una colectividad de trabajadores".<sup>27</sup>

Para el Licenciado Manuel Osorio, eminente jurista nos dice que; "La huelga es el medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo del trabajo".<sup>28</sup>

De igual suerte el trascendente laborista contemporáneo, el Dr. Nestor de Buen Lozano, define a la huelga como " la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo".<sup>29</sup>

Por su parte el Diccionario para juristas del ilustre jurista Juan Palomar de Miguel, describe que la huelga en sentido estricto proviene del latinismo "*del hogar* que significa el espacio de tiempo en que uno se encuentra sin trabajar. Cesación o Paro en el trabajo de personas ocupadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo para imponer a los patrones determinadas condiciones".<sup>30</sup>

Sin duda alguna las consecuencias que originan una huelga ocasionan el cese del trabajo a causa de un paro colectivo de los trabajadores, lo cual obedece a varias causas que pueden ser de índole político, social o económica.

En este sentido los profesores de las Universidades de París y Poitiers, Jean Rivero y Jean Savatier ofrecen una definición bastante completa:

<sup>27</sup> CASTORENA, J. Jesús, *Manual del Derecho Obrero*, tercera edc., Temis., p.267

<sup>28</sup> OSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Edt. Heliasta, Buenos Aires Argentina 1974., p.356

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor., op.cit., p.738

<sup>30</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. *Diccionario para Juristas*. T-I, primera edc., Porrúa, México 2000. p.784

---

"La huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia".<sup>31</sup>

Es de explorado derecho citar al derecho francés, del cual haremos alusión y en especial a los maestros Gérard Lyon- Caen y Jean Pelissier recopilaron las siguientes definiciones derivadas de sentencias jurisprudenciales de la siguiente manera:

"a) La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.

b) La huelga es la cesación concentrada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa dar satisfacción.

c) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.

d) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores".<sup>32</sup>

De lo anterior, se describen algunas definiciones en su ámbito doctrinal, sin encontrar diferencias importantes con las ya transcritas; sin embargo a mi muy particular punto de vista la definición que propone el Maestro Mario de la Cueva, tratadista que más ha influido en los laboristas mexicanos es la siguiente:

"La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que responden a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía

---

<sup>31</sup> DÉ LA CUEVA, Mario., op., cit., p.588

<sup>32</sup> Op. cit. p.588

---

al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".<sup>33</sup>

Asimismo, agrega el citado autor que los elementos de la definición se resumen en unos renglones: a) La huelga es la suspensión concertada del trabajo, consecuentemente, la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento o de varios de ellas o ellos. b) No empleamos la palabra coalición por que su significado es ambiguo en nuestro derecho: la fracción XVI del Artículo 123 la usa en relación con los sindicatos, connotación que se conservó en la Ley de Veracruz de 1918. Fue el primero de los proyectos federales el que definió la huelga en función de la coalición de los trabajadores. La comisión quiso suprimir el vocablo, pero chocó con las observaciones del movimiento obrero, que temía los cambios que pudieran conducir a interpretaciones nuevas. c) El elemento segundo propone la finalidad, que no es la única, sino solamente la principal de la huelga: la creación de las normas de trabajo de la empresa o establecimiento. d) El elemento cuarto se relaciona con la misión de la huelga de imponer el cumplimiento del derecho pactado. f) Las frases finales de la definición pretenden ser la visión de un soñador, por eso se dice que vivimos una sociedad en transición, pero, ¿por cuántas décadas o siglos? Y son también la esperanza de una organización económica destinada a la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todos los pueblos. ¿Será un ideal inalcanzable?

## 2.2. Elementos de la Definición Legal.

Como ya se cito con antelación el ámbito legal de la huelga, tiene un gran reconocimiento por parte de nuestro legislador al consagrar este derecho que tienen los trabajadores:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros." Así se advierte en la fracción XVII del ahora apartado A) del artículo 123 constitucional, siendo pertinente mencionar que también en la

---

<sup>33</sup> Ibidem.

fracción X del apartado B) de este artículo se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores de los Poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal, aún cuando con graves limitaciones al preceptuar que "...podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determina la ley, respecto de un o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra".

En cuanto a la reglamentación de este derecho, por lo que toca únicamente a los trabajadores del apartado A), las normas sustantivas se encuentran en los Capítulos I y II del Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo, que comprenden los artículos 440 a 451, 459, 466 y 469, preceptuando el primero de ellos: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores."

De esta definición podríamos sacar los elementos siguientes:

- 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".<sup>34</sup>

### 2.2.1. Suspensión del Trabajo.

En el ámbito doctrinal y por ende en el legal, la huelga comporta una **suspensión del trabajo** por una colectividad de obreros, planeada previamente con un fin de lucha, pero al mismo tiempo con el propósito de continuar el trabajo tan pronto como se hayan logrado las reivindicaciones que se pretenden o se hayan renunciado a ellas, con lo cual, a su juicio; son tres requisitos que cabe exigir para que se admita la figura de la huelga:

<sup>34</sup> MASCAREÑAS, Carlos E. *Nueva Enciclopedia Jurídica*. T-XI, Seix, S.A., Barcelona España 1962. p.156

" 1o. que se trate de suspensión del trabajo que afecte a un grupo relativamente numeroso;

2o. que el cese en el trabajo tenga por finalidad precisamente luchar contra un empresario con el fin de lograr unas determinadas mejoras;

3o. que no se pretenda romper el contrato de trabajo, sino simplemente lograr una novación del mismo".<sup>35</sup>

En efecto la huelga es la suspensión colectiva del trabajo reconocida por la constitución, además de que se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. En consecuencia el Licenciado Manuel Osorio confirma que la suspensión es entendida como una corrección disciplinaria laboral, que significa la interrupción de la relación de trabajo durante cierto lapso. Igual medida debida a falta de trabajo".<sup>36</sup>

Asimismo cabe mencionar que durante el ejercicio del derecho de huelga el contrato de trabajo queda suspendido y por tanto se suspenden las prestaciones recíprocas de trabajo y salario, permaneciendo el trabajador en situación de alta especial en la seguridad social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador, y sin que el empresario pueda, en tanto dure la huelga, sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma.

## 2.2.2. Modalidades

"Para la doctrina, "modalidades" es un cierto aspecto, una manera de presentarse una cosa, una forma que pueda ser variable, sin que cambie la esencia de una cosa. La palabra "modalidad" no es privativa de las obligaciones: puede encontrarse relacionado con toda clase de actos jurídicos".<sup>37</sup>

<sup>35</sup> MASCAREÑAS, Carlos E., op., cit., p. 156

<sup>36</sup> Idem, p. 731

<sup>37</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Diccionario Jurídico Mexicano*, T-I-O, décima cuarta edc., Porrúa, México 2000., p. 2145

---

La huelga, es un acto jurídico que contiene en su esencia una voluntad y un propósito: la voluntad de un grupo de trabajadores que lleva a cabo una suspensión legal de sus actividades; el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo.

Sin embargo los tratadistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales mencionan que cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, deberán observarse las modalidades siguientes:

1.- El emplazamiento deberá promoverse por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones de la rama industrial, puesto que el contrato ley se define como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y es declarado obligatorio en uno o varios estados o zonas económicas del territorio nacional.

2.- Deberá precisarse el día y hora de la suspensión de labores, treinta días o más posteriores a la presentación del emplazamiento.

3.- La autoridad laboral deberá hacerlo del conocimiento del patrón con la copia de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes (artículo 938)".<sup>38</sup>

De acuerdo a lo anteriormente citado por los tratadistas en comento y por la ley Federal del Trabajo la huelga como tal es sólo un acto jurídico que necesariamente debe estar sujeto a la observancia de determinadas prevenciones legales que, cuando faltan, hacen que el acto sea inexistente o nulo.

---

<sup>38</sup> Idem.,p.599

### 2.2.3. Extensión

Según la ley en estudio el artículo 442, reza al respecto: " La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos".

Mario de la Cueva afirma que "esta disposición coincide y es en cierta medida una consecuencia de que en la misma empresa pueden existir tantos contratos colectivos como establecimientos. Ciertamente, la huelga puede extenderse a toda la empresa si el problema afecta a todos los trabajadores, pero es igualmente posible que se limite a uno o varios establecimientos; así, a ejemplo: los contratos colectivos pueden tener diferentes fechas de vencimiento o es únicamente en uno o dos establecimientos donde se han cometido violaciones de naturaleza colectiva".<sup>39</sup>

En resumen este problema tiene una honda repercusión en virtud de que la extensión de la huelga se presenta, si ésta afecta a uno solo de los establecimientos la suspensión del trabajo quedará limitada; de tal suerte que los restantes establecimientos continuarán sus labores, sin embargo para determinar la mayoría obrera requerida para la existencia del estado legal de huelga, es necesario que deban considerarse únicamente a los trabajadores del establecimiento.

En resumen la huelga tiene por objeto restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, agrega el citado autor; ya que serán los trabajadores de la empresa, representados por el sindicato, coalición permanente, los que decidirán si el conflicto se constriñe a un solo establecimiento o si afecta al interés común de todos: la evolución del movimiento obrero tiende a la unidad de la lucha y al esfuerzo comunes para resolver los graves problemas del derecho laboral. La empresa es una unidad económica que utiliza todos sus elementos y toda su fuerza en la defensa de cada una de sus dependencias; por consiguiente, nada impedirá que cada una de sus dependencias; por consiguiente, nada impedirá que el sindicato de los trabajadores, que es único para la empresa y todos los

establecimientos, porque no hay sindicatos para cada uno de éstos, presente la cuestión como una que afecta la unidad de la comunidad. Debe considerarse, además, que no es obligatorio celebrar diversas contrataciones colectivas, pues podría pactarse una sola y, en todo caso, incluir disposiciones especiales y adecuadas para cada uno de los establecimientos".<sup>40</sup>

#### 2.2.4. Lugar y Suspensión Ilegal.

El maestro laborista Juan Soto Cerbon <sup>41</sup>menciona que la naturaleza jurídica del derecho de huelga, es precisamente la facultad de suspender temporalmente los trabajos en la empresa, están respaldados por la ley y cuyo origen proviene de un derecho natural, no puede caer en el grado de declarar su inexistencia, como pretende nuestra legislación, porque si ha estallado ha producido efectos en su manifestación, y la declaración que en tal sentido se produzca no pueden negar que operó y que existió en el tiempo. La repercusión de una suspensión en los trabajos de una empresa, aun en el supuesto de lograr con la mayor celeridad (lo que rarísimamente ocurre) la declaración de inexistencia, no puede desaparecer y mucho menos evitar que trascienda.

Creemos conveniente citar el contenido del artículo 459 ya que nos dice que si la huelga no estalla precisamente el día (lugar) y la hora indicada, entonces es declarada inexistente (procede la suspensión ilegal).

"La huelga es legalmente inexistente si :

- I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en I 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.

---

<sup>39</sup> Ibidem

<sup>40</sup> Ibid., p.600

<sup>41</sup> Idem., p.260

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido jurisprudencia señalando al respecto:

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

EXP. 255160. EL CARMEN DE PUBLA, JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

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

(EXP. 49/64. TRANSPORTES MARTÍNEZ, JUNTA FED. DE CONC. Y ARBITRAJE)

Cabe señalar que contra las resoluciones de inexistencia es improcedente el juicio de amparo.

### **2.3. Coalición de Trabajadores.**

En su diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, el Doctor Ignacio Burgoa afirma que la huelga es "definida por la Ley Federal del Trabajo como la suspensión temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores".<sup>42</sup>

Entraña una situación de hecho protegida legalmente. Además, agrega el citado tratadista, si la huelga no satisface los requisitos establecidos por dicho

---

<sup>42</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. *Diccionario de Derecho Constitucional. Garantías y Amparo*, sexta edc., Porrúa, México 2002., p.215

ordenamiento, a petición del patrón, principalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje competente puede declararla inexistente. ( mas adelante hablaremos de la huelga ilícita).

En este sentido la coalición representa ( confederación, liga, unión ) una expresión similar a asociación y como ella contiene diversas acepciones de importante alcance jurídico. Es por ello que la huelga es un acción colectiva y no individual; ya que requiere de cierto grado de organización, que generalmente está a cargo del respectivo sindicato.

No es el "desinterés laboral que pueden demostrar los trabajadores individualmente, ni la discriminación deliberada de la producción, ni el sabotaje sino una acción conjunta y concentrada de negarse a trabajar mientras no se reconozcan y atiendan sus peticiones".<sup>43</sup>

Es de explorado derecho agregar que la huelga representa una fase del conflicto colectivo de trabajo, que se inicia con el pliego de peticiones de los trabajadores, sigue con la negación total o parcial de los empleadores y desemboca en la paralización colectiva de las actividades laborales.

### **2.3.1. Derecho de Asociación Profesional.**

Manuel Osorio, define que la "asociación es un conjunto de los asociados para un mismo fin".<sup>44</sup>

En materia laboral la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, afirma este derecho al citar en la fracción X del art.123 apartado B "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias

<sup>43</sup> BORJA, Rodrigo. *Enciclopedia de la Política*. F.C.E. México 1997., p.505

<sup>44</sup> Idem, p.69

dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra"

El maestro Alberto Trueba Urbina describe que es un derecho de los trabajadores (derecho de asociación) y que parte de las llamadas garantías sociales.

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

### 2.3.2. Coalición Obrera para efectos de la Huelga.

Como sabemos, la palabra coalición proviene del latinismo *coalitum supino de coalescere* que significa juntarse, reunirse, es en derecho conocida como la unión, liga o confederación.

La Ley Federal del Trabajo contempla lo siguiente:

Artículo 354. " La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones"

Por su parte la fracción XVI del artículo 123 Constitucional consagra este derecho:

Fracclón XVI :

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

Asimismo el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo define que es la coalición; es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias: la coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. Además de que la coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular del derecho de huelga.

En materia laboral la coalición obrera <sup>45</sup> para efectos de la huelga constituye un medio de lucha directa empleada por los trabajadores que busca un fin al reunirse en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo del trabajo.

Por otra parte, el trabajo es una actitud que forma parte imprescindible de la naturaleza del hombre, cuando éste quiere voluntariamente poner en juego su inteligencia y su voluntad en la conducta que lo hace cumplir sus deberes ontológicos. El trabajo, entonces, es propio de la naturaleza del hombre y el medio más elevado para cumplir con sus deberes personales y como parte del grupo en que vive, pero siempre respetando su libertad y decisión en cuanto a ese ejercicio de su voluntad como acto propio. Si un individuo se niega a cumplir con estos deberes que lo dignifican y lo conducen a su finalidad natural se estaría violentando su dignidad por decisión personal, pero por el respeto a su libertad hay imposibilidad de una coacción física para obligarlo.

En consecuencia la huelga, acto jurídico como hemos dicho, contiene en su esencia una voluntad y un propósito: la voluntad de un grupo de trabajadores (coalición obrera) de llevar a cabo una suspensión legal de sus actividades y el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo.

---

<sup>45</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Lecciones de Derecho Laboral*, séptima edc., Trillas, México 1994., p.275

El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cual se puede "persuadir" al empleado para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

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

Lógicamente las autoridades del trabajo deben protegerlas para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual nadie debe discutir, pero cuando dicha protección es exagerada, cuando se escuchan peticiones que puedan acabar con fuentes de trabajo se provoca la inflación y la desconfianza en la inversión.

"De ahí la necesidad de una adecuada reglamentación de este derecho, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos, pero que también permita al empresario progresar, con justicia y libertad."<sup>46</sup>

De forma más radical, pero de manera mucho más definida, Nestor de Buen afirma:

*La inclusión en la fracción XVII del artículo 123 constitucional del derecho de los trabajadores a ir a la huelga, atribuyó a este instrumento fundamental de la lucha de clases, la naturaleza de una garantía social (...) La huelga opera como un instrumento de fuerza (...) no constituye el derecho a no trabajar, lo que podría identificar a una conducta individual, sino al derecho a suspender el trabajo en una empresa o en un establecimiento, lo que perfila una existencia colectiva (...) La presencia de la huelga, que es el legal ejercicio de la violencia, destruye la pretensión de que en la celebración del contrato colectivo o en su revisión, juegue*

---

*la voluntad como elemento esencial (...) Ha sido calificada, con razón, como " una pistola de un solo tiro"<sup>46</sup>.*

Al referirse al fenómeno de la huelga, el maestro De Buen señala:

*"A veces se trata simplemente de un acto de protesta, como generalmente ocurre en la huelga estudiantil. En ocasiones es la manera de expresar el repudio a un gobierno, se trata entonces de la huelga de masas (...) La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases, presume un ambiente capitalista y una finalidad."<sup>48</sup>*

A mi muy particular punto de vista la huelga no es un derecho como lo menciona la doctrina sino un medio de coacción que la Constitución Política reconoce como una garantía de índole social que le da vida jurídica para obtener tal derecho.

#### **2.4. Naturaleza Jurídica.**

Una gran y primera división puede trazarse entre quienes consideran a la huelga como un simple hecho y quienes la conceptúan como un derecho. Dentro de esta segunda línea cabe diferenciar todavía entre aquellos para los cuales la huelga tiene el valor y la significación de un derecho natural, aquellos para quienes no pasa de ser una pura creación del ordenamiento jurídico positivo basado en el acto de reconocimiento formal de la huelga y la de quienes entienden que se trata de un acto negocial, de un verdadero negocio jurídico de carácter, además, plurilateral.

Resulta a veces difícil, cuando el problema de la naturaleza de una institución se dilucida en torno al dilema hecho-derecho, separar netamente el primero del segundo. Que la huelga es un hecho no parece deba suscitar

---

<sup>46</sup> Idem., p.276

<sup>47</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor., op., cit., p.740

contradicción ninguna, sobre todo si se tiene en cuenta que una cesación colectiva y voluntaria del trabajo puede darse en todo momento por muchas que sean las prohibiciones que se formulen, toda vez que el trabajo forzoso colectivamente impuesto deja de ser trabajo que caiga bajo la regulación jurídicolaboral y, por otro lado, resulta difícil de concebir en su extrema exigencia obligatoria.<sup>49</sup>

En este sentido el autor en comento plantea que la naturaleza jurídica en torno a la huelga gira a describir el comportamiento de la misma en determinados supuestos, la existencia o no de un derecho y, en caso afirmativo, cuáles serían esos supuestos para que se admitiese y reconociese el lícito ejercicio del derecho.

El planteamiento de la cuestión obliga a prescindir de la hipótesis más sencilla por más general al mismo tiempo, que descansa en la admisión de la huelga como simple hecho. La realidad de este hecho se caracteriza por su imposible negación. Que no se produzcan huelgas en un momento determinado, incluso en un prolongado período, no quiere decir que no puedan producirse en otro momento distinto, y ello con independencia de los efectos jurídicos que a los contratos de trabajo señala el derecho del país en cuestión, cuyo alcance evidentemente tiene una significación positiva.

Para cuantos inciden sobre la doctrina de la huelga como hecho no hay posibilidad ninguna de admitir un referencia a la institución jurídica del fenómeno social en que la huelga consiste y, en consecuencia, o bien se trata de un estado de ruptura de relaciones de hecho entre dos sectores profesionales, o bien se considera como un campo o dominio al cual el Derecho ha de permanecer ajeno, o bien se entiende que se trata de un acto que si tiene conceptualización jurídica lo es por las consecuencias o derivaciones a que puede dar lugar, pero sin que por sí mismo y como tal figura de hecho pueda ser encuadrado en ninguno de los supuestos tradicionales de un ordenamiento jurídico.

---

<sup>48</sup> Ibidem.

<sup>49</sup> SOTO CERBON, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Trillas, México 1992. p.p.254 y 255

#### **2.4.1. La Huelga Procedimiento para la solución de los conflictos.**

Con el estilo jurídico-poético que lo caracteriza, el maestro De la Cueva señala que hacia los años 1846 y 1847, que presenciaron los debates de Proudhon y Carlos Marx, sale a la luz **El Manifiesto Comunista**, "el documento más valioso de la historia políticosocial de la edad contemporánea" en el cual se reconoce a la huelga como medio de la lucha para mejorar las condiciones de prestaciones de servicios, siendo el pensamiento socialista " el motor de las huelgas desde el siglo pasado hasta nuestros días".

En efecto el derecho a la huelga, reconocido por la constitución trae aparejada que los trabajadores se unan entre ellos para la solución de los conflictos generados y para la defensa de sus intereses.

En virtud de lo anteriormente citado, Mario de la Cueva, describe algunos caracteres propios, que son aplicables al inciso en estudio, y que a continuación se analizan.

En el apartado primero: La huelga-derecho, anticipamos el tema al escribir que la huelga es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva. Los autores de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz colocaron un párrafo excelente en la Exposición de motivos a fin de explicar la naturaleza de la huelga y su razón justificativa:

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

---

darlo por terminado, realiza en forma jurídica el desideratum de otorgar a los obreros ese poderoso medio de coacción.

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

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

Las viejas leyes de las entidades federativas y las de 1931 y 1970, descansan en las ideas expuestas, pues todas ellas regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos: el artículo 450 expresa que la huelga deberá tener por objeto, palabras a las que siguen las diversas fracciones que legitiman la huelga y obligan a las autoridades a proteger su ejercicio.

#### **2.4.2. La Huelga Derecho Individual y Colectivo.**

Mario de la Cueva sostiene que el derecho colectivo de trabajo es, al mismo tiempo, derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales; estos son aplicables a los problemas que presenta la huelga y los analizan en dos puntos:

1.- El derecho de huelga es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo: ese planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, lo que permite su diferenciación de los derechos individuales del hombre.

Si afirmamos que el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, es porque, ante todo, la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, y porque, en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. No conviene olvidar que fueron los trabajadores, como personas físicas, quienes lucharon por la supresión del delito de coalición y de huelga. Pero conlleva el sello de lo colectivo, pues, mientras las libertades del mundo individualista y liberal redundaban en beneficio particular de cada persona, la libertad de que ahora nos ocupamos sólo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos.

Así entendió la Asamblea Constituyente de Querétaro la naturaleza del derecho de huelga: la frac. XVI del Artículo 123 reconoce al derecho de huelga a favor de los trabajadores como personas del mundo físico; y la frac. XVIII menciona como objeto de la huelga la armonía de los derechos del trabajo con los del capital. En esos preceptos se satisfizo el ideal del derecho del trabajo: la unión del trabajador con las comunidades obreras.

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

Las frases antecedentes muestran una faceta más de las muchas que adornan al derecho colectivo del trabajo: las coaliciones obreras y los organismos sindicales tienen no solamente el derecho, sino también y en grado tanto o más fuerte, el deber de cumplir su misión: el mejoramiento presente y futuro de las condiciones de vida de los trabajadores y la preparación del mundo justo del mañana.

### **2.4.3. La Huelga Derecho de la Clase Trabajadora.**

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

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

Entre las tres instituciones, y este es el dato que deseamos relevar, la coalición y la asociación sindical están definidas en nuestras normas laborales como un derecho de los trabajadores y de los patronos, si bien la inclusión de los segundos en las definiciones es una herencia extralógica de la supuesta igualdad de todos los hombres y grupos ante la ley. En cambio, este temor reverencial hacia el viejo derecho civil desapareció en el problema de la huelga, pues si la legislación, la doctrina y la jurisprudencia extranjeras, reconocieron a los patronos el paro (lock-out), como un derecho correlativo, la Declaración de derechos sociales de 1917 le negó la característica de instrumento de lucha en contra del trabajo y lo redujo a un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver las exigencias de naturaleza económica a técnica, cuya insatisfacción podría determinar la desaparición de la empresa.

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

En conclusión la huelga es, la guerra de la clase trabajadora cuyo logro representa vivir con dignidad en el presente y en espera de un mejor futuro.

## **2.5. Reglamentación del Derecho de Huelga.**

"Huelga legalmente existente en la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450" (art. 444 L.F.T.)

### **2.5.1. Requisitos de Fondo, Forma y Mayoría.**

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

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga, estimado que desde el momento en que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto. Si la petición de inexistencia es infundada la junta simplemente resuelve que no da lugar a declararla inexistente. (Amparo Dto. 2591/ 56).

Cabe agregar que los requisitos legales para que sea procedente la huelga o suspensión del trabajo llevada a cabo por un sindicato o una coalición mayoritaria de trabajadores se ajuste a las disposiciones legales sobre la materia, se requiere lo siguiente:

1.- *De Fondo*: que el objeto de la huelga sea alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- *De Mayoría*: es decir que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o sea, por la mitad más uno de los laborantes.

3.- *De Forma*: que consiste en que se cumpla previamente con todos los requisitos formales señalados en el artículo 920.

Los requisitos de forma son los referidos al escrito que se dirige al patrón por conducto de la junta, consignando lo que se reclama y anunciando el propósito de ir a la huelga si no le son satisfechas las peticiones, debiéndose cumplir además con las formalidades señaladas en la ley.

### **2.5.2. Objeto Legal de la Huelga.**

Los objetos u objetivos de una huelga, los que necesariamente deberán señalarse en el escrito petitorio o inicial del procedimiento de huelga, son los requisitos de fondo y deberán ser uno o varios de los que señala el artículo 450 de la Ley Laboral, y son :

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

La fracción uno del citado precepto recoge el principio que señala el inciso XVIII del artículo 123, apartado "A" de la Constitución, el cual establece que "*las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital*".

2.- *Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.*

Con respecto a lo dispuesto en la citada fracción II la celebración de un contrato colectivo o su revisión, solo podrá ser solicitada por el titular del mismo, es decir por el sindicato en estos casos no se podrá solicitar por la coalición de trabajadores como dice la Ley, y lo mismo acontece en las fracciones IV y VII.

*3.- Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.*

Con respecto a lo establecido en la antes citada fracción tercera, es decir, cuando el objeto de la huelga sea exigir la celebración de un contrato-ley, tendrán que ser resueltos por la jurisprudencia los casos en que un patrón se allane a la demanda y otro u otros patronos no, pues no parece justo ni racional que en el caso de que un patrón se allane a todas la peticiones de los emplazantes a huelga y acepte firmar el contrato no obstante ello, le declaren la huelga.

*4.-Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en la empresas o establecimientos en que se hubiese violado.*

Es lógico considerar que en tal supuesto también se produce un desequilibrio entre el capital y el trabajo al no cumplirse con lo establecido en el contrato de trabajo. Como decimos antes, esta fracción, solo puede ser aducida por el sindicato, y nunca por la coalición de trabajadores ya que el Sindicato es el Titular del Contrato Colectivo, cuyas cláusulas se estiman violadas.

*5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.*

El ejercicio de huelga fundamentado en esta fracción sí puede ser ejercitado bien por la coalición o en su caso por el sindicato. Por lo que respecta al reparto de utilidades la doctrina se cuestiona si la mera inobservancia del patrón a alguno de los requisitos de forma que existen en el procedimiento del reparto de utilidades, sea de entidad suficiente como para el ejercicio del derecho de huelga. Cuando el patrón presentare olvido a alguna de sus obligaciones en relación al reparto de utilidades desequilibraría los dos factores de la producción y consecuentemente será procedente el planteamiento de la huelga.

6.- *Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.*

Este tipo de huelgas se producen solo para reforzar un movimiento de huelga establecido a otra empresa. Cabe señalar que algunos países a veces se a utilizado este tipo de huelgas por solidaridad con carácter político en contra del gobierno.

7.- *Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos y contratos-ley.*

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es el organismo que tiene a su cargo las revisiones periódicas y el señalamiento de la cuantía de los salarios mínimos en nuestro país. El importe de los salarios deberá señalarse siempre en los contratos colectivos de trabajo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo no produce efecto el contrato que no mencione los salarios. En este sentido cabe mencionar el criterio jurisprudencial, informe 1984 página 41 de la cuarta sala, la disminución del poder adquisitivo del salario o la inflación dan base legal como ya dijimos para el ejercicio del derecho de huelga, atento a lo dispuesto en el artículo 426 de la Ley Laboral.

### **2.5.3. Emplazamiento a Huelga.**

*"Es la presentación a un patrón y a una Junta de Conciliación y Arbitraje, de un pliego de peticiones, con la advertencia al primero de que si no son satisfechas las pretensiones que se formulan, se procederá a la suspensión del trabajo con el cierre de la negociación, empresa o establecimiento; y a la segunda, para que inicie el procedimiento correspondiente a fin de evitar por los medios legales dicha suspensión de las labores."*<sup>60</sup>

<sup>60</sup> MASCAREÑAS, Carlos E., op., cit., p.160

El escrito de emplazamiento de huelga deberá dirigirse al patrón y presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En este sentido el artículo 452 L.F.T. , menciona que dicho escrito deberá necesariamente satisfacer los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje: si la empresa o establecimiento está, ubicados en lugar distinto al en que reside la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El termino se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

#### **2.5.4. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

La ley en estudio menciona que; " la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo" (art. 449 L.F.T.)

Debido a esto y al interés social que existe en que los conflictos colectivos de trabajo se resuelvan con rapidez, el procedimiento que establece la ley laboral se inicia con el pliego de peticiones dirigido al patrón, haciéndole saber el

---

propósito de suspender las labores si esas peticiones no son satisfechas y suspensión para la que señala el día y la hora en que se efectuará.

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que se presente deberá reunir los siguientes requisitos:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones; se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas: se expresará concretamente el objeto de la misma y se fijará día y hora para que tenga lugar la suspensión de labores.

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, a menos que la empresa o establecimiento estén ubicados en lugar distinto, en cuyo caso el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento;

III. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de dicha junta;

IV. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trata de servicios públicos, y

V. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. ( Art. 920 L.F.T.)

En pocas palabras, para anunciar el procedimiento de huelga este artículo exige:

1. La formulación de peticiones dirigidas al patrón.

1. El anuncio expreso del propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas las peticiones.

2. El objeto de la misma y el día y hora exactos para la suspensión de las labores, debiendo darse éste con seis o con 10 días de anticipación, según se trate de una empresa común y corriente o de servicios públicos.

En suma, los requisitos que enumera la disposición transcrita no son sino las peticiones que hace el sindicato, y el aviso de huelga si no son satisfechas a su criterio. Con el más elemental sentido jurídico, y por más que estemos en el área de un derecho de excepción como es el laboral, hemos de reconocer que se violan las garantías constitucionales de audiencia y legalidad, cuando una parte de una relación exige y sanciona a la otra, sin más condición legal que ponerlo en conocimiento.

#### **2.5.4.1. Efectos del Emplazamiento.**

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

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

- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores;

y

- IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo

caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o la autoridad de trabajo o política que corresponda, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recepción, en la inteligencia de que esa notificación tiene efecto de constituir al propio patrón por todo el término del aviso, esto es, desde el emplazamiento hasta el momento en que estalla la huelga, en depositario de la empresa o establecimiento con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Pero además, la notificación del pliego de peticiones suspende toda ejecución de sentencia e impide la práctica del embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, así como el secuestro de bienes del local en el que se encuentran instaladas, con las salvedades que establece el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación al contenido del citado artículo 924 el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, destaca la siguiente jurisprudencia:

**"TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. ARTÍCULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA.** El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está redactado. El precepto viola las garantías de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la

---

suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquel o del asegurar sus créditos."

JURISPRUDENCIA NUM.11 Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Num.2-6 Junio de 1988 pág.27

La citada jurisprudencia encuentra su aceptación legal en el artículo 453 que prevé al respecto: .

"El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del estricto de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo. No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados."

De lo anteriormente citado la siguiente jurisprudencia ratifica al respecto:

"La ley consigna que una vez notificado el emplazamiento de huelga, no podrá ejecutarse sentencia alguna que afecte los bienes de la empresa. Es posible, desde luego, que el privilegio anterior pretenda utilizarse en forma indebida como medio de eludir el cumplimiento de obligaciones legítimas, desafortunadamente con ello gravemente los fines de beneficio colectivos que persigue la ley", y que en realidad el emplazamiento de la huelga constituye solamente una mampara de protección de intereses deleznable. Es obvio que cuando así ocurra no pueda sostenerse la recta aplicación del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo.

---

Fundada solo en su texto literal y que el juicio de garantías, sea medio hábil de imponer las medidas necesarias para que se restaure la legalidad quebrantada maliciosamente. La supresión de este tercer párrafo es un clamor popular y "<<vox populi, vox dei>>".

Tribunal Colegiado en Materia Laboral del D.F. resolvió en el expediente 259/74 de José Coronado Carmona y coagraviados.

En este sentido, el artículo 923 de la ley en estudio prevé que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga en los siguientes casos:

- 1.- Cuando no reúna los requisitos del artículo 920;
- 2.- Cuando se presente por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley,
- 3.- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El artículo ha sido severamente cuestionado porque se considera que al establecer la posibilidad de negar trámite al pliego de peticiones, otorgar a la junta de facultad de hacer una calificación previa de la huelga, lo que va en contra de los principios rectores de este derecho fundamental de la clase trabajadora.

Sin embargo, analizando con seriedad su contenido, se llega a la conclusión de que la primera hipótesis que contempla no es un obstáculo insalvable si la junta aplica la prevención legal en su verdadero sentido, porque los requisitos que debe reunir el pliego de peticiones son elementales y nada difíciles de satisfacer; en cuanto a las hipótesis segunda y tercera, la negativa es lógica porque si el sindicato accionante no es titular de un contrato colectivo o administrador de un contrato ley, carece de legitimación para hacer planteamiento alguno en relación con los mismos, y por que si ya se deposito un contrato colectivo es obvio que no puede exigirse la firma de otro, independientemente de la posibilidad de planear en la vía jurisdiccional un problema de titularidad.

En atención a las inconformidades manifestadas por las organizaciones obreras con el sentido que las juntas dan a sus resoluciones en esa materia, debe señalarse la conveniencia de que limiten su intervención a cuidar el marco legal en el que se desarrolla la huelga, sin negativa de trámite a pliegos de peticiones por motivos que no son los limitativamente previstos en la ley, negativas que responden por lo general a intereses de carácter político que no deben ser los determinantes de su actuación.

#### **2.5.4.2. Momento de la suspensión del trabajo.**

El artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la **suspensión del trabajo**, que declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 (que la suspensión se realice por un número de trabajadores que no constituya mayoría o no tenga por objeto alguna de las establecidas en el artículo 450) o por no haberse cumplido los requisitos del artículo 920. Esto es, el incidente de inexistencia de la huelga tiene por objeto que la autoridad verifique si en su planteamiento se satisfacen los requisitos de mayoría, objeto y forma, o lo que es lo mismo, si se cumplió el marco legal de la huelga, pero en ese incidente no se hace ninguna consideración en cuanto al fondo del problema motivador de la misma.

El tratadista Cavazos Flores, menciona al respecto; " la huelga deberá de estallar precisamente el día y la hora indicados, pues en caso contrario la misma deberá ser considerada como improcedente. Así mismo, deberá limitarse a la simple suspensión de las labores."<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., T-I. Op.,cit., p.1256

En la practica se han dado muchos casos en que los sindicatos suspenden las labores de hecho, sin emplazamiento a huelga, al margen de la ley. Para estos fines se hace necesario que las autoridades del trabajo deberán dar las garantías necesarias a las empresas a fin de que puedan reanudar las labores de inmediato. Así mismo, el Instituto de Investigaciones Jurídicas menciona que; "El problema procesal que se presenta en México estriba en la circunstancia de la comprobación de la que la mayoría de trabajadores aprobó la suspensión de labores y ha sido conforme en el emplazamiento a huelga, pues estando entre nosotros prohibido plantear tal situación como cuestión previa, cualquier determinación que deba adaptarse se conocerá hasta después de estallada la huelga, estos es, una vez suspendido el trabajo."<sup>52</sup>

La ley expresa que no podrá darse trámite a un escrito de emplazamiento a huelga; a).- si no está formulado conforme a los requisitos enumerados;

b).- si el mismo es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo del trabajo;

c).- si el sindicato que lo presente no es el titular o el administrador del contrato-ley, o d).- si pretendiéndose la firma de un contrato colectivo, se acredita que ya existe uno anterior depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. De presentarse cualquiera de estas situaciones, el presidente de la junta que reciba el emplazamiento, antes de iniciar cualquier diligencia, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificar al promovente de la determinación que adopte al rechazar la pretensión litigiosa, exponiendo a la vez, por escrito, los motivos razonados que encuentre para proceder a este rechazo.

---

<sup>52</sup> Idem., p.285

### **2.5.4.3. Prórroga del plazo de huelga.**

Esta prórroga se presenta en el período de pre huelga cuyo objetivo radica fundamentalmente en conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento. Además en este período se debe de tener un término mínimo de duración y un término máximo.

En nuestro país (México) este período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Además de que carecemos de un período máximo de pre huelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores. A guisa de ejemplo un sindicato de mala fe (podría haber alguno), está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de pre huelga de ocho a nueve meses durante el cual el patrón se considera como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica. La prórroga de este período tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos de que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

Lo anterior podemos corroborarlo con la siguiente jurisprudencia emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**HUELGA. SU PRORROGA, SE REQUIERE LA CONFORMIDAD DE LAS PARTES.** " La fijación de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga tiene un doble objeto, pues por una parte tiende a facilitar la labor de las autoridades para procurar un avenimiento entre las partes, pero, por otra, sirve también para que el patrón tome las providencias que juzgue oportunas y se le causen menores perjuicios posibles; considerando además, que cuando las dos

partes están de acuerdo, puede esta Junta aceptar la prórroga de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga, pero en el caso contrario, esto es, cuando la empresa se opone a la prórroga y a la búsqueda de un entendimiento, no debe aceptarse la prórroga, tanto por la ya expuesta razón de las finalidades que tiene el señalamiento del plazo para que estalle el movimiento, cuanto porque la aceptación de prórrogas se presta a que se mantenga sobre la negociación la amenaza de huelgas carentes de fundamento, lo que indudablemente no es ni puede ser el propósito del artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo, cuando porque finalmente y de acuerdo con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, los bienes que forman la empresa quedan afectados al resultado final de la huelga, adquiriendo el patrón el carácter de depositario interventor de los dichos bienes, situación que, indudablemente significa un perjuicio para las empresas, ya que sus relaciones industriales y comerciales, particularmente en lo que se refiere a transacciones y créditos, tienen que quedar seriamente afectadas, con la circunstancia, además, de que esta situación no puede prolongarse indefinidamente ni quedar al arbitrio de los trabajadores, los cuales, si tienen el derecho de ir a la huelga en los términos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, no están sin embargo, autorizados para sostener indefinidamente, una situación de incertidumbre y secuestro de los bienes de la empresa".

Cabe mencionar que este criterio se aceptó por circular general de la Junta General de Conciliación y Arbitraje. Actualmente se sostiene que la prórroga unilateral por parte de la organización emplazante sólo procede en los casos de empresas que presten servicios públicos.

### **Consideraciones Finales :**

1.- La huelga en síntesis, ha de contemplarse hoy en día como un acto normal, de carácter funcional, que tiene como finalidad justa y equitativa, garantizar al asalariado su situación económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo, pues es la regla de la convivencia social que si unos mandan

---

y otros se ven obligados a obedecer, los choques no las luchas en que dos partes se enfrentan deben guardar un prudente equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos puntos de vista.

2.- La Huelga es el medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo del trabajo.

3.- El Derecho de Huelga, se ha dicho es el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al empleado para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

4.- Además, toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores; que tiene que ser legal, ajustarse a los requisitos que marque la Ley y dicha suspensión tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes.

5.- La Huelga busca como objetivo restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital. Así como también, su naturaleza jurídica estriba en la facultad de suspender temporalmente los trabajos en la empresa, y cuentan con el respaldo de la ley.

6.- Cabe mencionar que el titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores.

---

## CAPITULO 3

### PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

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

Por lo que a las partes hace, la condición colectiva lo es, de esencia, al referirla a los trabajadores agrupados, a efectos del conflicto, los de una misma empresa, o incluso los integrantes de un sector específico e individualizado, dentro de la empresa.

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

Por lo que al interés colectivo dice, son innegables las eventuales dificultades de su determinación. De modo directo e inmediato, aquel puede sensibilizarse por conductas empresariales que, como advertía Paul Durand, en nada afecten a la condición jurídica individual de los miembros del grupo, aunque sí al interés de la clase o de la categoría profesional, lo que puede ejemplificarse, por la sanción a un trabajador, valorada por la categoría como potencial amenaza a su propio interés. Con todo, la manifestación de existencia de interés colectivo que integra la virtualidad obvia de la situación de conflicto, será normalmente consecuencia bien de aspiraciones colectivas insatisfechas, bien de decisiones empresariales que, de suyo, afecten a la categoría. Ante la evidente dificultad de establecer mayores precisiones, la doctrina jurídico laboral opta por arbitrar fórmulas convencionales, no por ello menos orientadoras; cabe así admitir como

---

materia propia del conflicto colectivo "los derechos o los intereses comunes de un grupo de trabajadores" con lo que además, queda establecido el método de conocimiento y solución, al consolidar la distinción entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses.

De consecuencia, los que con toda propiedad pueden denominarse conflictos colectivos de trabajo quedan calificados, ante todo, porque la pluralidad de personas que integran el conflicto, actúan éste en función de una relación jurídica de trabajo previa, y sólo desde ella; relación ésta que vincula a un sector individualizable del conflicto con la otra parte, frente a la que aquel pretende la realización de un interés o el reconocimiento de un derecho. Así el conflicto colectivo lo es en la medida que, aceptando la vigencia y autoridad de un orden general de derecho y de un específico orden jurídico laboral, se formaliza la situación conflictiva, mediante una relación de litigio establecida entre una colectividad homogénea de trabajadores, y una empresa o grupo de empresas, que tiene como materia u objeto propio la confrontación de derechos o intereses comunes a la categoría profesional. La significación, a todas luces jurídicas de esta noción sirve, cuando menos, para restaurar el criterio de que el planteamiento, trámite y solución de los conflictos colectivos de trabajo, sólo es viable en el marco de su propia regulación normativa. En definitiva, y como acertadamente opina Cabanellas, no hay en los conflictos colectivos de trabajo antagonismos representados por los elementos de producción capital y trabajo; sino un problema cuya solución interesa a la condición jurídica de los diferentes integrantes del grupo que lo plantea o que afecta, en todo o en parte, a determinada colectividad laboral.

El estudio de los conflictos colectivos de trabajo exige metodológicamente establecer la línea divisoria entre aquellos y los conflictos individuales laborales. El tema reviste interés, incluso práctico, y a él la doctrina viene dedicando atención, aunque forzoso sea reconocer que los criterios, ni son unánimes ni, en buena parte, definitivos. No basta con atender tan sólo al hecho de que una de las partes del conflicto señaladamente los trabajadores integran una colectividad, ni

tampoco y por supuesto del número de trabajadores afectados. Lo que caracteriza al conflicto individual de trabajo es la posibilidad de formalizarse en base a relaciones aisladas *inter partes*, vínculo que influye sobre intereses particulares del trabajador concebido como unidad. Por otra vía, el conflicto colectivo entraña en todo caso el interés colectivo que, para mayor comprensión debe darse como contrapuesto, no tanto al interés individual, cuanto al interés singular del litigante. Considerando una modalidad conflictiva, el Tribunal ha venido a decir que la colectividad del conflicto no depende del número de trabajadores afectados, sino de que el conflicto preceda al establecimiento de la norma colectiva y entonces es colectivo.

### **3.1. Etapas De La Huelga.**

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

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

---

*trabajadores consideran ser su derecho, asegurado por la Ley o por el orden natural de las cosas".<sup>53</sup>*

Ha menester ponderar que más que un elemento de nivelación y sana concordia entre los factores de la producción, como lo desea el legislador en México, la huelga constituye sobre todo, como afirma Tissembaum, "un medio de resistencia, de ejercer presión, un modo de coaccionar, cuando no de fuerza o inclusive de violencia colectiva, para presionar al capital. Su objetivo propende más bien, a significarse como una acción de protesta".<sup>54</sup>

A partir de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, el tradicionalismo doctrinal considera que el procedimiento de huelga se desarrolla a través de estas etapas:

- a) Gestación.
- b).Prehuelga.
- c).Huelga estallada.

A continuación analizaremos con detalle cada una de las citadas.

### **3.1.1. Etapa De Gestación.**

El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes. En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Sólo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el período de prehuelga.

---

<sup>53</sup> SOTO CERBON, Juan., op., cit., p.252

<sup>54</sup> Ibid., p.253

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

### 3.1.2. Etapa De Prehuelga

Debe tener como misión fundamental *conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento*

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

I.- Favorecer la gestión conciliadora de las juntas, a la vez, que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y

II.- Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades. Esta etapa comprende, desde la presentación del pliego petitorio ante la junta de Conciliación y Arbitraje, hasta el estallamiento de la huelga, con el paro formal de las labores.<sup>55</sup>

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

<sup>55</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Lecciones de Derecho Laboral*, séptima edc., Trillas, México 1994, p.277

Sin reparar expresamente, en el número de participantes, Nipperdey define a esta figura como, *"la suspensión del trabajo ejecutada en común y conforme a un plan por un número considerable de trabajadores, dentro de una profesión o empresa, suspensión decidida con un fin de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo una vez logrado este fin o terminada la huelga"*.<sup>56</sup>

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

De la Cueva nos señala que: *"Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad; que son días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la ley al personal de la junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio; y que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas."*<sup>57</sup>

La Ley reconoce como efectos de emplazamiento de la huelga:

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

<sup>56</sup> SOTO CERBON, Juan., op., cit., p.253

<sup>57</sup> Idem. p.615

d) Interrumpir la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

### 3.1.3 Etapa de Huelga Estallada

Esta se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores. En dicho período se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

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

Frente al extremo cuidado de las juntas de declarar legalmente inexistente la huelga que no se estalla exactamente en el momento indicado, son pretexto de que se hizo antes o después de la fecha señalada en la promoción de emplazamiento, De la Cueva" *considera que jurídicamente está justificado. Desde nuestra perspectiva, es el colmo de la formalidad oficialista; una fórmula inconstitucional que no encuentra fundamento dentro del orden vigente y que rompe, en absoluto, con la justicia social.*<sup>158</sup>

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

- I.- La suspensión temporal del trabajo, y
- II.- Que la lleve a cabo una coalición de trabajadores

---

### 3.2. Clasificación de la Huelga

Una vez que el patrón ha sido avisado del emplazamiento a huelga mediante peticiones por escrito, con la finalidad de que éste de contestación lo que a sus intereses convenga, la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a los interesados a una audiencia de conciliación en la que debe procurar avenirlas sin prejuzgar respecto de la existencia o inexistencia, justificación o no de la huelga, de no existir conciliación, la suspensión del trabajo procederá al final del término fijado por la ley, quedando a partir de ese momento la facultad de las partes para solicitar la declaratoria de existencia o inexistencia de la huelga.

A saber la Ley Federal del Trabajo contempla tres conceptos o situaciones que pueden producirse en materia de huelga y que son huelga legalmente existente, ilícita y justificada.

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

- a). Existentes
- b). Inexistentes
- c). Lícitas
- d). Ilícitas
- e). Justificadas, y
- f). Por solidaridad

Mencionadas, todas, de manera expresa dentro de la Constitución Federal, en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 y que describiremos en que consiste cada una de ellas.

---

<sup>58</sup> Ibid., p.608

---

### 3.2.1. Existente o Inexistente.

#### Huelga Existente

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

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

*"Dentro de nuestro sistema no es menester que al reunirse los tres tipos de requisitos señalados, la autoridad laboral determine expresamente, la existencia de la huelga, misma que para un sector de la dogmática, de conseguir integrarse la conjunción mencionada, obtendrá naturalmente, el carácter de existente, por ministerio de ley".<sup>59</sup>*

Se abunda en este sentido, que no se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador previene que el incidente de inexistencia respectivo será tramitado a petición de los trabajadores, patrones o terceros interesados, dentro de las setenta y dos horas sucesivos al estallamiento de la huelga. Sin embargo, de solicitarse la declaratoria de inexistencia, la junta estará obligada a declararla existente o inexistente, situación censurable para la dogmática, puesto que la autoridad sólo debe concretarse a declarar, en rigor, la

---

<sup>59</sup> Idem., p.602

procedencia o no del incidente interpuesto. De esta suerte, hay quien considera ocioso que *"declarando la improcedencia de dicho incidente, se tenga que declarar la inexistencia del movimiento, cuando la misma ley, de propio derecho la supone. Cabe entonces, señalar en suma, que dentro del ordenamiento mexicano no es indispensable ni se encuentra regulada, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga"*.<sup>60</sup>

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

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

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

### **Huelga inexistente**

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

*"A juicio de Mario De la Cueva la huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica, la legalmente existente"*.<sup>61</sup>

<sup>60</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar., op., cit., p.282

<sup>61</sup> Ibid., p.603

En su marco positivo, dentro del derecho la huelga es, en concreto, inexistente, cuando la misma se estalle por un número inferior de trabajadores, al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

Cabe entonces aclarar que la mayoría de los trabajadores, para los efectos, se determina dentro de nuestro derecho, *"como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa o establecimiento declarado en huelga, habida cuenta de que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga, hubiera sido estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán recontados, al efecto, los votos de los trabajadores de confianza"*.<sup>62</sup>

Por su parte la Ley Federal del Trabajo dispone en el artículo 459 lo siguiente :

La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

Por otra parte, la existencia de la huelga se condiciona, también, a que la misma persiga alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450 de la Ley, y en esencia, el propósito de restablecer el equilibrio económico

---

violado, considerándose como inexistente aquélla que no esté orientada en tal sentido. Tendrá por lo mismo, este carácter, aquella huelga que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo, según la dogmática.

Cabe preciso citar el comentario del ilustre doctor en derecho Ignacio Burgoa;..." sí la huelga no satisface los requisitos establecidos por dicho ordenamiento, a petición del patrón, principalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje competente puede declararla inexistente, contra esta declaración, que es un acto de autoridad, los trabajadores huelguistas pueden ejercitar la acción de Amparo y pedir la suspensión, medida ésta que tiene el efecto de que no se declaren terminadas las relaciones laborales mientras se decide en cuanto al fondo el juicio constitucional. A su vez, el peticionario de la declaración de inexistencia de la huelga, contra la resolución que la niegue, puede interponer también el amparo, siendo improcedente la suspensión para levantar el estado fáctico que aquélla implica. La concesión del amparo en el primer caso se traduce en la invalidación de la resolución que declaró inexistente la huelga, continuando ésta; en el segundo caso, el otorgamiento de la protección federal obligará a la Junta responsable a decretar dicha inexistencia con todas las consecuencias a que se refiere el artículo 463 L.F.T.."<sup>63</sup>

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

Rafael De Pina apunta que *"El proceso correspondiente pueden promoverlo ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y las terceras personas con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga. De esta suerte, declarada formalmente, la inexistencia en cuestión, el legislador previene que deberán adaptarse las siguientes determinaciones:*

---

<sup>63</sup> SOTO CERBON, Juan., op.cit., p.264

A) *Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.*

B) *Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que mediara alguna causa que pueda justificarlo.*

C) *Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra., para tal efecto, en ninguna responsabilidad.*

*D) Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores".<sup>64</sup>*

*"Como se puede advertir, el ejercicio y efectos del derecho constitucional de huelga, que no puede ni debe entenderse como potestad jurídica absoluta, se pretende someter su fuerza y dinámica de resistencia a figuras procesales, rutinarias y formales de naturaleza incidental. De esta suerte al depender la contundencia social de la acción directa, vía la huelga, de la complacencia del Estado, en la actualidad filtrado por el transpersonalismo económico y el rumbo neoliberal, se vuelve a desatender el origen de dicha figura, emergente de la lucha y reacción articulado del trabajo, por la justicia social".<sup>65</sup>*

### **3.2.2. Lícita o ilícita**

#### **Huelga lícita**

Siempre, dentro del régimen jurídico, a la luz del derecho mexicano, la huelga se subdivide en lícita e ilícita, a través de un cuestionable, si no insólito sistema. En principio nuestra Carta Política previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la

<sup>63</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. *Diccionario de Derecho Constitucional. Garantías y Amparo*, sexta edc., Porrúa, México 2000., p.215

<sup>64</sup> PINA, Rafael de. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Tercera edc., Edt. Botas, México 1952. p.281

<sup>65</sup> Idem., p.353

producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. (Artículo 123, apartado A, fracción XVIII de la Constitución).

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

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

Mediante la fórmula del texto constitucional (fracción XVIII del apartado A del artículo 123) se plantea la interrogante de si la determinación de la existencia de dicho desequilibrio corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente o bien a la coalición huelguista. Es evidente que dicha facultad corresponde a los trabajadores, que al sentir afectados sus derechos decretan la utilización de esta estrategia y a través de su cabal autonomía colectiva, como coalición reconocida.

*"Trueba Urbina apuntaba, en tal sentido, que es poder de los trabajadores decidir el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la injerencia de cualquier autoridad política o, en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga".<sup>66</sup>*

---

Con respecto al elemento de fondo de la huelga se afirma que *"el desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos, que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción"*. Al efecto se ha apuntado que *"es imposible, con base en un concepto objetivo y no demagógico, lograr el equilibrio entre los aspectos meramente materiales e instrumentales de la empresa, que utiliza, para la producción y que constituye el factor capital y los intereses humanos, reales y auténticos de los trabajadores"*.<sup>67</sup>

En efecto, y a la luz del derecho comparado, si es que así conviene a los intereses profesionales de los trabajadores, de acuerdo con su criterio de lo que es desequilibrio entre todos los factores de la producción, los obreros pueden requerir el ajuste de su contrato colectivo de trabajo, mediante el acopio de la huelga, en el momento que lo consideren oportuno. En conclusión la huelga es lícita cuando reúne los requisitos de fondo o sea, buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

#### **Huelga Ilícita.**

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

- a). *Si se realiza mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos se realizan por la mayoría de los trabajadores huelguistas, o*
- b) *Si la misma se estalla, suspendiendo las labores de empresas o servicios dependientes del Gobierno, en el caso de que la Nación*

---

<sup>66</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Tercera edc., Porrúa, México 1972, p.280

<sup>67</sup> Idem., p.281

---

*se encontrara en Estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II del artículo 445 de la ley".<sup>68</sup>*

*A juicio de Castorena "una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa del propio Gobierno. Por lo mismo resulta bizantino realizar cuestionamientos al respecto, salvo el problema no raro, de que busquen estimarse situaciones de emergencia, todo tipo de experiencias que pudieran afectar los intereses de los grupos de poder en la empresa y el Estado; razón por la cual el Congreso Constituyente limitó la situación de peligro, exclusivamente al estado de guerra".<sup>69</sup>*

Por cuanto concierne a la hipótesis de ilicitud de la huelga por virulencia o barbarie se ha considerado que " *la condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas, fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubiesen participado en dichos actos. Más es útil ponderar que ante los embates liberales y los desvaríos utilitarios del tardo individualismo se pretenda juzgar como demencia el acopio de la huelga en todo caso, pues es signo inevitable de venganza. Esta figura, conlleva caos y violencia, en principio tolerados y en la actualidad legítimo, como mecanismos para presionar no tan sólo a la empresa involucrada, sino también al Estado".<sup>70</sup>*

### **3.2.3. Justificada o injustificada, Imputable o Inimputable al Patrono.**

#### **Huelga Justificada**

Dentro del ordenamiento mexicano, el legislador define la huelga justificada como aquélla que se lleva a cabo, por motivos imputables al patrón. Sus efectos

---

<sup>68</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., op., cit., p.1600

<sup>69</sup> CASTORENA, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Edt. De Autor., México 1984, p.314

---

más señalados consisten en que de calificarse de esta suerte, obligan al patrón a que cubra a los huelguistas, el monto integral de los salarios caídos de los que fueron privados hasta la normal reanudación de las labores. Trueba Urbina considera, por su parte, *"que la huelga imputable o justificada es aquélla en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquélla en que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la misma; la base para la declaración de la imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente"*.<sup>71</sup>

Huelga injustificada es la que se declara cuando la parte patronal ha accedido a las demandas de los trabajadores y a pesar de esta circunstancia se lleva a cabo la suspensión de las labores.

La injustificación de un huelga nos la ha aclarado la jurisprudencia de la SCJ, que ha dicho que: *"Para establecer imputabilidad de los motivos de un revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengan los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de huelga sean imputables a dicho patrono"* ( tesis núm. 119, Apéndice del SJF, 1917-1975, quinta parte, Cuarta Sala, p. 125 )

Dentro de este orden de ideas se ha apuntado que *"el concepto de imputabilidad y por ende la inimputabilidad responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable*

---

<sup>70</sup> Idem., p.315

<sup>71</sup> TRUEBA URBINA, Alberto.op.,cit.,p.283

*o un acto infundado de los trabajadores. Mas cabe considerar que confirmado en la jurisprudencia desde hace ya varias décadas, prevalece el criterio cuestionable de que pese a la declaración de que la huelga es legalmente existente, no se entiende, como consecuencia, que la misma deba ser considerada imputable al patrón".<sup>72</sup> Al efecto se asevera que la declaratoria de que la huelga tiene existencia legal, solo implica que para llevarla a cabo, los trabajadores sí cumplieron con los artículos 450, 451, 920 y 921 de la Ley Federal del Trabajo, pero que ello es independiente en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores resulten o no imputables al patrón.*

*Cabe precisar, entonces, que para lograr la imputabilidad de referencia, es menester que "los trabajadores tramiten primero el incidente respectivo de liquidación de los salarios, lo que no resulta fácil, ni gratuito para los huelguistas. Debe quedar también claro, que hasta después de estallada la huelga y al efecto, calificada existente, se podrá tramitar el incidente de imputabilidad correspondiente, con objeto de que en su momento, el patrón se considere responsable del conflicto".<sup>73</sup>*

*Con respecto a la llamada justificación o imputabilidad del movimiento de huelga, Soto Cerbón considera que "para llegar a ella es indispensable estudiar el fondo de la misma, y en este momento habrá que cumplir con todo el procedimiento a que se refieren los artículos 937 y demás correlacionados de nuestra Ley Federal del Trabajo. Para alguna corriente de opinión, si se precisa saber si la huelga es justificada se tiene que someter al arbitraje, pues es la única forma de determinar la culpa del patrón en el conflicto, lo que es imposible conocer si no se analiza a fondo".<sup>74</sup>*

<sup>72</sup> Idem. p.266

<sup>73</sup> TRUEBA URBINA, Alberto.,op.,cit.,p.283

---

### 3.3. Terminación De La Huelga

El sistema de la reglamentación del derecho de huelga, dentro del ordenamiento jurídico, comprende la regulación y la determinación expresa, de las causas por las cuales puede terminar la huelga, misma que se encuentra consignada en el artículo 469 de la Ley. Como todo proceso legal se encuentra regido por etapas sucesivas previamente establecidas que conducen o desembocan en su terminación o conclusión.

La huelga terminará en los siguientes casos:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- 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.

El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio, el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio, por antonomasia, las cuatro posibles situaciones en que pueda terminar la huelga.

#### 3.3.1 Acuerdo de Voluntades.

Se señala, en primer término, que la huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto, a saber, los obreros huelguistas coaligados y la empresa afectada por el movimiento. Esta es la forma mas frecuente y nos parece la mas adecuada y conveniente para resolver un conflicto de huelga. Se suele considerar que esta causa constituye la fórmula general

---

<sup>74</sup> Idem., p.266

---

utilizada por las partes en pugna, para dirimir la controversia de la huelga, acordándose, en sus términos, las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores.

El Doctor Miguel Borrell Navarro dice que según el criterio de la corte cuando una huelga termina por convenio entre patrón y trabajadores, resulta improcedente que el patrón posteriormente, solicite de la Junta la nulidad del convenio con el pretexto de que durante la huelga se ejecutaron actos violentos, de que la suspensión de labores no se llevo a cabo por la mayoría de los trabajadores o de que la huelga no persiguió alguno de los objetos enumerados en el artículo 450 de la Ley Laboral, en virtud de que el patrón contó con los medios y las vías legales para que se hubiese declarado ilícita o inexistente esa huelga, procedimiento que debe observarse en los términos que señala el artículo 459 y siguientes de la Ley del Trabajo, mismo que es de orden público, de conformidad con el artículo 5to. de la misma ley.<sup>75</sup>

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

Sin embargo, como habrá de detallarse, en casos peculiares como el de las universidades públicas y hasta ahora con pasmosa regularidad en varias de ellas, merced al desgaste y merma en la capacidad de resistencia sindical, se presiona y castiga a los trabajadores, con objeto de que vuelvan al trabajo, con el pago solamente del cincuenta por ciento y en diversas ocasiones más, de los salarios caídos. Presionados por su falta de recursos y nula capacidad de organización

---

para mantener la resistencia, maestros y trabajadores administrativos han debido aceptar los arreglos y tornar derrotados al trabajo. Mas la historia es maestra de la vida y en México nos recuerda que la huelgas de Cananea y de Río Blanco, pese a las masacres que sufrieron, no fueron jamás derrotas.

### **3.3.2. El Allanamiento del patrón.**

El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga, es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto. Esta causa determinación de la huelga depende exclusivamente de la voluntad del patrón, quién tendrá que darle cumplimiento, en ese caso, a todas las reclamaciones obreras.

Pero si son las reclamaciones de índole pecuniario el patrón consignará las cantidades correspondientes ante la autoridad del trabajo o las entregará directamente a los trabajadores; si se trata de establecer o modificar las condiciones de trabajo deberá dejar constancia fehaciente de su compromiso a satisfacción del sindicato o la coalición de trabajadores.

En consecuencia esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas, no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

### **3.3.3. Laudo Arbitral.**

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

---

<sup>75</sup> BORREL NAVARRO, Miguel., op., cit., p.810

*para dar solución a su conflicto de huelga. Mas tal clase de arbitraje corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o cumplido por las partes, y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento por lo que las mismas habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta.*"<sup>76</sup>

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

### **3.3.4. Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.**

El cuarto sistema para resolver las huelgas, que el legislador reconoce taxativamente, es el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. En este sentido se cita la siguiente tesis jurisprudencial que reza lo siguiente:

"HUELGA, LAUDO DICTADO EN EL PROCEDIMIENTO DE. Laudo en el conflicto de huelga, es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a su consideración y decisión, y termina la huelga al hacer declaración sobre su justificación o injustificación, en términos de la fracción IV del artículo 469 en relación con el 470 de la Ley Federal del Trabajo." Cuarta Sala. Tesis. Informe de 1974, segunda parte, página 38.

Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando merced a la poca credibilidad en la justicia de los Tribunales del Trabajo.

<sup>76</sup> Idem., p.812

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

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

### **Consideraciones Generales.**

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

---

de la cláusula del contrato de trabajo, aplicándose estos principios tanto a los conflictos individuales como a los colectivos jurídicos.

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

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

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

---

## CAPITULO 4

### LAS EXCEPCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Antes de iniciar al estudio de las excepciones en materia laboral, creemos conveniente describir que es la excepción dentro de un enfoque doctrinal y como es conceptualizada por diversos tratadistas para con posterioridad continuar con el inciso en estudio.

La "excepción" en materia de derecho procesal es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad, provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho que el demandante pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente.<sup>77</sup>

En este sentido la palabra "excepción" ha tenido y tiene numerosos significados y se pueden destacar básicamente dos de esos significados de la excepción.

I. En sentido amplio, excepción es todo medio de defensa que el demandado puede esgrimir frente a la demanda y con el que pretende conseguir su absolución, provisional o definitiva( según la correspondiente resolución terminal del proceso tenga o no fuerza de cosa juzgada material).

II. Para ello, Couture considera que la excepción, "es el poder jurídico de que se haya investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él. "A su vez, Clara Olmedo define la excepción como " un

---

<sup>77</sup> DE PINA, Rafael y/o DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Porrúa, México, 1998, p. 279

poder amplio que ejercita quien es demandado presentando cuestiones jurídicas opuestas a las postuladas por el actor con el ejercicio de la acción".<sup>78</sup>

III. En este significado abstracto, la excepción se identifica con el derecho de defensa en juicio. Al concederse al demandado la oportunidad procesal de defenderse, se le está confiriendo precisamente, el poder de formular cuestiones que contradigan las pretensiones del actor.

Y así como el derecho de defensa en juicio se respeta en la medida en que se otorgue la oportunidad procesal de defenderse, el poder que implica la excepción en sentido abstracto se tiene en cuanto se cuenta efectivamente con la posibilidad de formular cuestiones contrarias a la pretensión del actor, independientemente de que se ejerza o no ese poder o en su defecto de la fundamentación o injustificación de las cuestiones que, en su caso, se hayan opuesto.

IV. En sentido estricto, excepción es el medio de defensa consistente en introducir o poner de relieve ante el tribunal uno o varios hechos nuevos que hacen que los hechos constitutivos de la demanda no produzcan su efecto jurídico típico. Dentro de este concepto estricto de excepción, se ha dado en distinguir entre las excepciones propias (las que sólo puede oponer el demandado y, de no hacerlo, no puede apreciar el tribunal de oficio, basadas en los llamados hechos excluyentes).

En este sentido concreto, se suele hablar más de excepciones que de excepción.

Ovalle Fabela en su libro titulado Derecho Procesal Civil afirma que " a diferencia de las simples negaciones de los hechos o del derecho, en las excepciones el demandado formula afirmaciones sobre los presupuestos del

---

<sup>78</sup> Diccionario Jurídico Espasa Calpe, p. 395

---

proceso o sobre hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica sustancial invocada por el demandado".<sup>79</sup>

A continuación se muestran las opiniones de diversos juristas respecto de las excepciones:

Para el autor Eugéne Petit la excepción; "No es mas que un modo de defensa muy especial que el demandado puede hacer valer en el curso del proceso.

Giuseppe Chiovenda determina que " La práctica emplea este nombre para cualquier actividad de defensa del demandado, es decir, para cualquier instancia con la que el demandado pide la desestimación de la demanda del actor; cualquiera que sea la razón sobre la cual la instancia se funda."

Eduardo J. Couture, establece la existencia de un paralelismo claro entre la acción y la excepción. El concepto de excepción, tal como aparece instituido en el derecho escrito, solo corresponde a la actuación procesal del derecho de oposición. "El concepto de derecho de resistirse al cumplimiento de una pretensión se limita naturalmente a la resistencia en juicio, como acto de defensa dentro del proceso".

Ugo Rocco, establece que: "Es la facultad procesal, comprendida en el derecho de contradicción en juicio, que incumbe al demandado, de pedir que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de un hecho jurídico que produzca efectos jurídicos relevantes, frente a la acción ejercitada por el actor."

La doctrina francesa expresa que la defensa indica la oposición al derecho del actor, es decir al fondo del asunto, y la excepción se refiere a la regulación de las formas del procedimiento durante el juicio, es decir a la forma".<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> OVALLE FABELA, José. *Derecho Procesal Civil. Colección Textos Jurídicos Universitarios*, Harla, México 1980. p. 70

---

En síntesis y una vez que se han visto algunas de las diferentes concepciones propuestas por diversos autores respecto de la excepción, podemos determinar que **las excepciones se dirigen a obstaculizar y combatir la acción intentada por el actor con la finalidad de obtener un laudo absolutorio.**

En teoría la excepción es ciertamente distinta a la defensa, desde el punto de vista conceptual, pues la excepción combate la acción intentada, mientras que la defensa es la oposición a aceptar lo reclamado por el actor.

#### **4.1. Las excepciones en materia de trabajo.**

Tomando en consideración los puntos teóricos antes expuestos y trasladándose a la práctica, tenemos que se pueden considerar como excepciones propiamente dichas aquellas a las que el legislador les da ese nombre y a aquellas que no tienen una denominación precisa, pueden considerarse como excepciones o defensas.

Ahora bien, desde el punto de vista práctico, llamar al derecho de oponerse a la demanda excepción, o llamarlo defensa es irrelevante, pues a fin de cuentas ambas tienen la finalidad de absolver al patrón del pago de las prestaciones formuladas por el actor.

Desde el punto de vista específico pueden haber varias excepciones algunas de las cuales ya han sido mencionadas, tales como las excepciones de falta de personalidad, dilatorias, perentorias, de conexidad, de litispendencia, de cosa juzgada, de incompetencia, de pago y de prescripción entre otras.

La Ley Federal del Trabajo no menciona expresamente las excepciones que pueden utilizarse en el juicio laboral, quedando por tanto a juicio del interesado señalarlas.

---

<sup>80</sup> ARELLANO GARCÍA, Carlos. *Teoría General del Proceso* 2ª. Edc., Porrúa, México 1984, p. 305

---

Según lo establecido por la Suprema Corte de la Nación, los interesados están obligados a precisar los hechos en que fundan sus excepciones, pues la sola mención de los preceptos legales, priva a su contraparte del derecho de destruir aquellos, dejándola en estado de indefensión.

Desde el punto de vista doctrinal, podemos estimar que excepciones o defensas deben estimarse como conceptos equivalentes, puesto que ambos representan el derecho del demandado de contradecir la demanda en cualquiera de sus aspectos.

Por otro lado la misma Ley Federal del Trabajo emplea los términos "excepciones" y "defensas", con el mismo significado jurídico, sin hacer diferenciación alguna entre ambos.

En la práctica del litigio laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no han tenido la preocupación de hacer una diferencia técnica entre estos dos conceptos y sistemáticamente los han considerado como una misma cosa la excepción y la defensa, ya que ambas tienen la misma finalidad en cuanto que al ser comprobadas consiguen que se otorgue un laudo absolutorio a favor del demandado.

La fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo indica que el demandado, al contestar la demanda expondrá sus excepciones y defensas. También en el Procedimiento laboral se admite y regula la reconvencción del demandado, que es el hecho de que el demandado contrademande al actor, por lo que en tal supuesto también el actor deberá utilizar en su defensa las excepciones que estime convenientes en relación con la reconvencción formulada por el demandado.

Sin embargo la doctrina francesa establece una línea divisoria precisa entre la excepción y la defensa. Entre los procesalistas españoles, se distingue también una clara división en cuanto a que la excepción se dirige a poner un obstáculo

---

temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional mientras que la defensa es una oposición no a la actividad de dicho órgano, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda.

#### 4.2. Clasificación de las excepciones.

Aunque como ya se mencionó las excepciones no se encuentran expresamente enumeradas en la Ley Federal del Trabajo, y una vez que han sido mencionadas; estas se clasifican de forma general en dos categorías principales, que se muestran a continuación:

Las que producen la ineficiencia definitiva de la acción: Sustantivas o de fondo, Procesales o de forma, Perentorias

I. Las que suspenden los efectos de la acción por cierto tiempo: Dilatorias

La excepción es una figura jurídica, procesal tan importante para el demandado, como la acción lo es para el actor.

La excepción sustantiva o de fondo tiene la característica de ser un contra derecho o derecho de oposición, cuyo objeto es destruir o volver ineficaz la pretensión o acción sustantiva intentada por el actor, teniendo como consecuencia en caso de comprobarse dicha excepción, la absolución del demandado, como en el caso de oponer la excepción de pago.

Dentro de esta clasificación podemos enumerar las siguientes excepciones, además de la "de pago": La excepción de prescripción, la cosa juzgada, la *pluspetitio*, la de inexistencia, la llamada excepción de "*sine actione agis*" que tiene por objeto negar el derecho que tiene el actor.

---

Respecto a las excepciones sustantivas o de fondo, en el artículo 753 fracción V, de la Ley hasta antes de las modificaciones de 1980, le imponía al demandado la obligación de referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmándolos, o negándolos, expresando los que ignore siempre que no sean propios o definiendo los hechos con los que juzgue convenientes.

Esta misma obligación tendrá el actor al contestar la reconvención, que no es una excepción sino una contrademanda.

Actualmente el artículo 878 fracción IV señala que:

*“En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.”*

La excepción procesal o de forma, es la oposición encaminada a impedir el desenvolvimiento de la acción procesal, puesto que impugna la demanda en lo que se refiere a los supuestos procesales de la misma; dicho de otro modo busca que la acción intentada por el actor no prospere a lo largo del proceso por tener errores o vicios en la exposición de su demanda que no pueden ser subsanadas durante el proceso. Para algunos autores, estas también son consideradas como excepciones dilatorias en cuanto que como su nombre lo indica, dilatan, demoran o detienen la acción ejercitada.

Dentro de esta clasificación podemos enumerar las siguientes excepciones: la de falta de personalidad, la de incompetencia, la de oscuridad y defecto legal de la demanda, y la de litispendencia, que es la que procede alegarse cuando existe establecida con anterioridad otra demanda sobre el mismo asunto, en cuyo caso se acumulará, el juicio mas reciente al mas antiguo.

Las excepciones perentorias como ya se mencionó anteriormente son aquellas que van dirigidas contra el derecho mismo ejercitado por la acción, es decir son aquellas que de algún modo anulan definitivamente la acción intentada por el actor. Las principales excepciones que corresponden a esta categoría son: la excepción de prescripción, la de pago, subrogación, compensación, no existencia de la relación laboral, la de cumplimiento de la obligación, y también se puede considerar en este apartado la de cosa juzgada.

El principal derecho del demandado a defenderse de las acciones del actor es la excepción y ese derecho de defensa lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 879, en el momento que menciona que a pesar de que el demandado no oponga excepciones, puede ofrecer pruebas para demostrar que el actor no era trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, todo esto bajo el nombre de prueba en contrario.

A continuación se exponen las consideraciones propuestas por diversos estudiosos del Derecho, respecto de la clasificación de las excepciones; aclarando que pueden parecer repetitivos los conceptos que señala cada autor, pero es importante señalarlos tal y como ellos los han expuesto, para poder apreciar y entender los razonamientos que menciona cada uno:

**Eduardo J. Couture** señala que la más común de las clasificaciones de las excepciones es la que las distingue entre dilatorias, perentorias y mixtas.

**Dilatorias.-** Aquellas que tienden a dilatar o postergar la contestación de la demanda; como las excepciones de incompetencia, litispendencia, defecto formal de la demanda, etc.

**Perentorias.-** Son las que se emiten sobre el fondo mismo del asunto y se deciden en la sentencia definitiva, y son las de: pago, compensación y novación.

Mixtas.- Son aquellas que teniendo carácter previo a la contestación sobre el fondo, es decir, que plantean una cuestión anterior al motivo mismo del juicio, proponen una defensa que, pone fin al mismo. Las excepciones mixtas tienen la forma de las dilatorias, y el contenido de las perentorias. Ejemplos de este tipo son la "cosa juzgada y la transacción".<sup>81</sup>

"Esta clasificación toma los distintos tipos de excepciones considerando su finalidad procesal, o sea sus relaciones con el proceso, según tiendan a postergar la contestación de la demanda, que la ataquen directamente provocando una defensa sobre el fondo, o que mediante una simple cuestión previa, se procure la liquidación total del juicio."

**Eduardo Pallares**, al respecto, en su obra propone la siguiente distinción:

**Excepciones procesales.-** Se refieren únicamente a irregularidades o vicios del proceso, principalmente a la falta de presupuestos procesales y no conciernen a la cuestión de fondo.

**Excepciones materiales o substanciales.-** Se refieren a los derechos y obligaciones en materia de juicio, como las excepciones de pago y prescripción entre otras.

**Excepciones personales.-** son aquellas que únicamente pueden oponer algunas de las personas obligadas en la relación jurídica materia de proceso.

**Excepciones reales.-** son aquellas que siendo inherentes a la deuda que demanda el autor, pueden oponerla todos los obligados, tal es el caso de las mismas excepción de pago y prescripción.

---

<sup>81</sup> ARELLANO GARCÍA, Carlos. Op. cit. p.p.319 y 320

---

Excepciones contradictorias.- son aquellas que no pueden ser procedentes al mismo tiempo.<sup>82</sup>

**Giuseppe Chiovenda** se refiere a las excepciones como susceptibles de clasificarlas básicamente en perentorias y dilatorias:

Perentorias.- son las que anulan definitivamente la acción como la excepción de prescripción.

Dilatorias.- son las que excluyen la acción como actualmente existe; la excepción de retención o hacer valer un termino convencional para otorgar el beneficio de la exclusión.

**José Becerra Bautista** menciona la existencia de solo dos clases de excepciones: la de derecho sustantivo y las procesales.

Este autor considera que las de derecho sustantivo no admiten clasificación legal y menciona que son tantas contra derechos puedan existir, por lo que se puede dar lugar a tantas excepciones de fondo como posibles impugnaciones a los puntos de hecho o de derecho que se mencionan.

Para los mexicanos Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga las excepciones han sido clasificadas en muy diversos tipos y atendiendo a diferentes características, pero: "las mas comunes son las que las dividen en substanciales o de fondo, procesales o de forma, las perentorias que producen la ineficacia definitiva de la acción, y las dilatorias, que solo suspenden temporalmente sus efectos; en absolutas, que pueden ser alegadas por cualquiera, y relativas, que según amplíen o no amplíen los términos en que la cuestión ha sido planteada en la demanda".<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. octava Edc. Porrúa, México 1975. p. 286

<sup>83</sup> DE PINA, Rafael. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Porrúa, México 1989, p. 186

---

En opinión de **Ricardo Reimundi** las excepciones se dividen también principalmente en perentorias y dilatorias; distribuyéndolas de la siguiente forma:

Dilatorias.- Son la incompetencia, la falta de capacidad procesal o personería, la litispendencia, defecto legal de la demanda, y arraigo.

Perentorias.- Son la cosa juzgada, la transacción y la prescripción.

Como se puede apreciar de las clasificaciones anteriormente expuestas, habrá tantas clasificaciones como puntos de vista se utilicen para ordenar las excepciones y defensas, así como la forma en la que cada autor la interprete.

Por esta misma razón considero importante mencionar algunas de las referencias que se deben tomar en cuenta para entender mejor cualquier definición o clasificación que proponga un determinado autor.

I. Desde el punto de vista de que la excepción en una disposición procesal o en una disposición de fondo, se puede hablar de excepciones adjetivas o sustantivas.

II. Si se toma en cuenta que la excepción pueda suspender el procedimiento en un juicio o no, se trata de excepciones de previo y especial pronunciamiento – aquellas que por su importancia se tienen que resolver antes de poder continuar con el procedimiento – y excepciones comunes o normales; que son aquellas que no impiden que se continúe con el procedimiento y se resuelven al final del mismo en la sentencia.

III. Tomando en cuenta que el legislador en ocasiones se refiere a una excepción con un nombre específico y otras veces las alude en forma general, se pueden considerar, excepciones nominadas e innominadas.

IV. Desde el punto de vista de que las excepciones se dirijan a detener la marcha de un proceso o bien a atacar las pretensiones de la parte actora para que haya una sentencia favorable, se trata de las multicitadas excepciones dilatorias y perentorias.

V. Si se toma en cuenta el punto de vista del momento procesal en que deban hacerse valer, habrá excepciones que tendrán que interponerse en un término más breve que el concedido para contestar la demanda y otras que, se harán valer simultáneamente con el escrito de contestación; y otras que se harán valer con posterioridad a la contestación por tener el carácter de supervinientes.

VI. Con relación a sí las excepciones se encuentran o no respaldadas por la lógica jurídica, por las constancias de autor y por las normas jurídicas aplicables a ellas, pueden hacerse referencia a excepciones fundadas o infundadas.

VII. Finalmente sí las excepciones se promueven correctamente, de acuerdo con las normas que rigen el proceso, o si las infringen se tratará de excepciones procedentes o improcedentes.

#### **4.3. Falta de personalidad.**

Para comprender la situación que guarda actualmente el inciso en cuestión es necesario distinguir que se entiende por personalidad jurídica; "es la aptitud legal para intervenir en un asunto o comparecer en juicio. Es la representación legal para intervenir en juicio y demás actos de los que se derivan obligaciones. Se aplica a las entidades sociales y corporaciones consideradas personas sociales, personas morales en el orden jurídico pero también esa personalidad la tiene el hombre individuo".<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> DE PINA, Rafael y/o DE PINA, VARA, Rafael, op. Cit. P.405

En consecuencia la personalidad jurídica viene siendo la cualidad de la persona en virtud de la cual se considera centro de imputación de normas jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones.

Ahora bien en materia labora el capítulo segundo intitulado "De la capacidad y personalidad" en especial el Artículo 689 describe; "son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que **acrediten** su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

En este sentido se establece que la personalidad se acreditara por los interesados. Además de que la cuestión de la personalidad de las partes en el juicio laboral, es una de las mayores polémicas que ha suscitado en la doctrina de Derecho de Trabajo, en especial, la referida a la personalidad del representante o apoderado de las personas morales ó jurídicas.

Por tratarse de un elemento no solo formal, sino de orden público y esencial los conflictos o juicios laborales, deben siempre las Juntas de Conciliación y Arbitraje examinar de oficio la demanda y prevenir a la parte accionante cuando su demanda este incompleta y ejercite acciones contradictorias y en el momento mismo en que se presente y promueva ante al Órgano Jurisdiccional, cualquiera de las partes y trate de que se reconozca su **PERSONALIDAD**.

Nosotros estimamos pertinente alegar la **FALTA DE PERSONALIDAD** desde el inicio mismo de la segunda etapa de la primera audiencia del conflicto laboral es decir, en la etapa de **DEMANDA Y EXCEPCIONES**, y sino se toma en consideración nuestra impugnación utilizar la vía de amparo indirecto.

Acorde con lo dispuesto en la Ley Laboral y la jurisprudencia las personas jurídicas o morales deben acreditar notarialmente la personalidad con la escritura o escrituras respectivas en que consiste:

- I. Su designación como apoderado o representante legal.
- II. Que tiene facultades expresas como representante del patrón, para todos los asuntos de carácter laboral y que se relacionen con sus trabajadores; y,
- III. Que la persona o el órgano administrativo de la empresa otorgante, tiene facultades legales para otorgar o delegar estos poderes y facultades, pudiendo estar contenidos los tres elementos citados en un solo documento notarial o en varios.

El Art. 762 de la Ley Laboral dispone que se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otras las cuestiones de personalidad.

SEGÚN LAS SIGUIENTE TESIS DE JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTITICA PUEDE SER EXPRESO O TACITO EL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. "Los aspectos de personalidad son base fundamental del Derecho Procesal y es en un principio jurídico, el que las partes deben acreditar la personalidad con que promueven y con que actúan en juicio, principio que no pasa inadvertido en el proceso laboral, pero dado que este, por imperativo legal, particularmente de los artículos 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo tienden a la mayor concentración y sencillez, hace que resulte irrelevante, que forzosa y necesariamente la Junta reconozca siempre en forma expresa y ritual la personalidad de los representantes de las partes, pues este reconocimiento puede ser también en forma tácita, inferido de las actuaciones del procedimiento, de las que se desprende el carácter de apoderado, en los términos del capítulo II del Título catorce del ordenamiento legal invocado, el que no exige que al acreditarse la personalidad, exista invariablemente un reconocimiento expreso, por parte de la autoridad. En consecuencia, en materia laboral es jurídicamente valido que el reconocimiento de la personalidad, sea en forma expresa o tácita".

---

CONTRADICCIÓN DE TESIS 5/93.- entre el tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito el Primer Tribunal Colegiado en Material del Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado.- 20 de septiembre de 1993.- 5 votos.- poniente : Felipe López Contreras.- Secretaria: Hugo Hernández y Jeda.

#### 4.3.1. Concepto de personalidad.

El significado etimológico de la palabra personalidad proviene del latín; del sustantivo persona se formaron el adjetivo *personalis* o el adverbio *personaliter*, de los que salió la sustantivación *personalitas*.

La palabra personalidad se designa en nuestro derecho como la aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas.

Esta equivale a capacidad jurídica, que se desdobra en capacidad de derecho o aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, y capacidad de hecho, o capacidad para obrar, es decir, capacidad para dar vida a actos jurídicos.

Distinguen algunos autores entre capacidad y personalidad, entendiendo que ésta implica la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones en general, mientras que aquélla se refiere a derechos y obligaciones necesariamente determinados. En este sentido se dice que la capacidad está ligada a las relaciones concretas para contratar, para testar, etc., y que la personalidad se nos ofrece, en cambio, inalterable.

En consecuencia la personalidad denota la capacidad para estar en juicio – la capacidad se debe entender como la aptitud para poder ser sujeto de derechos y obligaciones.

Esta capacidad puede ser de goce o de ejercicio. La capacidad de goce es la aptitud del sujeto para poder disfrutar de los derechos que le confiere la ley y

por ello, se identifica en este sentido con el concepto de personalidad jurídica, entendida ésta precisamente como la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones y que implica la concurrencia de una serie de atributos, precisamente llamados atributos de la persona, como lo son: el nombre, el domicilio, el estado civil, el patrimonio, etcétera. Debe hacerse notar según Cipriano Gómez Lara; "que todas características de la persona, le son dadas por atribuciones normativas y si es apta para recibir las, se dice que tiene personalidad y que por lo tanto tiene la capacidad de goce. Frente a la capacidad de goce, tenemos la capacidad de ejercicio, que es la aptitud para ejercer o hacer valer por sí mismo, los derechos u obligaciones de los que sea titular".<sup>85</sup>

#### 4.3.2. Tipos de personalidad.

Todo ser susceptible de derechos y obligaciones es personal para el orden jurídico. Se les clasifica en personas físicas y personas jurídicas colectivas morales y sindicatos.

La persona física es el ente biológico humano con derechos y obligaciones, su capacidad de goce se le atribuye desde que es concebido y la de ejercicio con la mayoría de edad y termina, la de ejercicio, por la interdicción y ambas por la muerte; las características o atributos de las personas físicas por tener un nombre, domicilio, estado civil, patrimonio, capacidad y nacionalidad.

Rafael de Pina establece que la **persona física**, llamada también natural, es el ser humano, hombre o mujer. El derecho moderno no admite la posibilidad de la existencia de una persona que carezca de la capacidad jurídica en abstracto."<sup>86</sup>

La personalidad jurídica de personas moral y sindicatos significa por una serie de circunstancias, entre las cuales la principal es acreditarla con testimonio

<sup>85</sup> Gómez Lara, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, p. 223

<sup>86</sup> Diccionario de Derecho, Op. Cit., p. 404

notarial o carta poder ante dos testigos y el sindicato acredita su personalidad con la certificación que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Persona Moral es entidad formada para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a la que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones.

El Código Civil para el Distrito Federal (art. 25) menciona a las personas morales:

- 1.- La Nación, los Estados y los Municipios.
- 2.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley.
- 3.- La sociedades civiles y mercantiles.
- 4.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Federal.
- 5.- Las sociedades cooperativas y mutualistas.
- 6.- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.

Las personas morales se conocen también con las denominaciones de civiles, colectivas, incorporales, jurídicas, ficticias, sociales y abstractas.

Ahora bien, la Ley Laboral distingue conforme al derecho procesal del trabajo los tipos de personalidad que intervienen en el juicio y a la letra dice el artículo 689.

*"Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones"*

---

Ante la definición señalada, resulta obvio que son partes en el proceso las personas físicas (trabajadores) o morales ( sindicatos) que ejercitan una acción, así como las personas físicas (patrones individuales) o morales (empresas) que oponen excepciones.

A continuación, analizaremos brevemente las características particulares de las personas físicas y morales en materia laboral, y son:

### **I. El trabajador**

a. La Ley Federal del Trabajo establece que " trabajador" es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (art. 8)

b. De esto se desprende que el trabajador es una persona física y que la categoría de trabajador se va a tipificar cuando esa persona preste a otra, ya sea física o moral, un trabajo personal subordinado.

c. La subordinación, por tanto, es el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la sujeción o dependencia que tiene la persona física, en relación con otra, física o moral, de obedecer su mandato, con la limitación de que debe referirse al trabajo estipulado y con sujeción a las condiciones pactadas.

### **II. El patrón**

La misma Ley conceptúa como patrón a " la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" y agrega además que "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos" (art.10).

Hay que observar nuevamente, que es el elemento de subordinación, el medular de la relación trabajador-patrón y el que por ende determina la calidad de este último.

### III. El Sindicato o Asociación de Trabajadores

Aunque la Ley Federal del Trabajo establece la libertad de coalición de trabajadores y patrones, para la defensa de sus intereses comunes, la considera como una situación meramente temporal, por lo que para los fines de este estudio, sólo consignaremos que dicha Ley define al sindicato como "la asociación de trabajadores, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (art. 356 L.F.T.)

El sindicato, así, una vez constituido legalmente o sea, cuando ha cumplido con los requisitos relativos a su formación, integración y registro, adquiere personalidad jurídica y puede actuar por conducto de sus representantes legales, a nombre de sus agremiados y en defensa de los intereses de éstos.

#### 4.4. Falta de personería.

De acuerdo al Diccionario de Derecho de Rafael de Pina, "la personería es la facultad de representación".<sup>87</sup>

En este sentido la actual Ley Federal del Trabajo prevé la figura jurídica de la representación; "*las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto del apoderado legalmente autorizado*" (art.692)

Recordemos que la representación es el medio que determina la ley o de que dispone una persona capaz, para obtener, utilizando la voluntad de otra persona capaz, los mismos efectos jurídicos que si hubiera actuado el capaz o válidamente el incapaz. La utilidad de la representación, por tanto, es doble, pues

---

permite que los incapaces de ejercicio realicen actos jurídicos, así como que los capaces contraten y realicen simultáneamente múltiples actos, sin estar presentes materialmente.

De eso mismo se desprenden las dos clases de representación, a saber :

I La legal, y

II La voluntaria.

La representación legal, a su vez representa la de incapaces y la de capaces (siendo un ejemplo de la última, la gestión de negocios).

La representación voluntaria, por su parte, es la que se verifica cuando una persona capaz encomienda a otra, también capaz, que acepta, la realización en su nombre de un determinado o indeterminado número de actos jurídicos. El que encomienda recibe el nombre de "representado" y el que acepta el cargo, la denominación de "representante". Para que opere esta representación , se celebra un contrato que se denomina mandato.

De tal suerte que la Ley Laboral designa que; *"el representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial"* (art. 697)

Ahora bien por lo que respecta al punto en estudio "falta de personería" constituye una excepción en el derecho procesal para ello la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos dice que la *"excepción de falta de personalidad en el acto consiste en la denuncia de que éste carece de la calidad necesaria para comparecer en juicio (capacidad procesal) o de que no ha acreditado el carácter o representación con que reclame (representación procesal o personería).*

---

<sup>87</sup> Idem., p.405

También ha afirmado la segunda Sala que la personalidad de las partes es un presupuesto procesal el cual debe examinar de oficio el juez y, además, que no sólo se puede Impugnar por vía de excepción al contestar la demanda, sino que se puede objetar en cualquier momento del proceso, hasta antes de que se dicte la sentencia." <sup>88</sup>

Ovalle Favela dice que: "La excepción de falta de personería o capacidad en el actor, al igual que la excepción de Incompetencia, suspende el curso del procedimiento y, debe sustanciarse en un incidente de los que el Código de

Procedimientos Civiles del Distrito Federal llama " de previo y especial pronunciamiento"(arts. 35,fracc.IV,36,43) <sup>89</sup>

Asimismo la ley laboral afirma; "los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve salvo los casos previstos en esta ley" ( art.761)

Se tramitaran como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones: " Fracción III. Personalidad" (art. 762) y "cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato." (art. 763)

Por lo que respecta al derecho de huelga el tratadista Baltazar Cavazos Flores; afirma que : "la excepción de falta de personalidad deberá de oponerse, en su caso, al contestarse el pliego de peticiones o en la audiencia de avenimiento y la Junta deberá de resolver de inmediato sobre su procedencia." <sup>90</sup>

#### **4.5. Incompetencia.**

<sup>88</sup> OVALLE FAVELA. Op. Cit., p.p. 70 y 75

<sup>89</sup> Idem. p. 75

Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho, define a la incompetencia como la "falta de competencia de un juez para entender en un asunto determinado".<sup>91</sup>

La incompetencia del juez es considerada en nuestro Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal (art.35) como una excepción dilatoria.

La incompetencia del juez existe siempre que un órgano jurisdiccional pretende conocer de una cuestión que no le está reservada (incompetencia objetiva) y siempre que, no obstante ser de aquellas que lo están, el titular del órgano jurisdiccional se encuentra incurso en cualquiera de los impedimentos que dan motivo a la recusación (incompetencia subjetiva).

El artículo 701 de la Ley Laboral establece lo siguiente: "La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen."

El Dr. Miguel Borrel Navarro alude que ; *"respecta criticable y procesalmente ilegal que las Juntas que advierten su incompetencia, solo pueden declararse incompetentes, antes del trámite del desahogo de pruebas"*.<sup>92</sup>

En consecuencia la Junta debe estar facultada para declararse incompetente de oficio. en cualquier estado del proceso, cuando advierta su incompetencia, absteniéndose de seguir conociendo del asunto, desde el momento mismo de su declaración de incompetencia.

#### **4.5.1. Medios para promover la incompetencia.**

<sup>90</sup> Idem. p. 285

<sup>91</sup> Idem. p. 316

---

*“Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta ley” (art.701)*

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden declararse incompetentes, tanto de oficio como en virtud de la excepción de incompetencia hecha valer por el demandado en la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia del juicio laboral de conformidad con lo dispuesto en los artículos 701 y 703 de la Ley en estudio.

**La excepción de Incompetencia;** se menciona de un modo aparte por ser de un carácter muy especial en cuanto a que se trata de un ejemplo clásico de las llamadas “excepciones de previo y especial pronunciamiento”, que tiene por finalidad la de comprobar la incompetencia del tribunal para conocer del negocio o conflicto laboral sometido a su conocimiento.

Dicha excepción debe oponerse por “declinatoria”, ante el tribunal laboral, en la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. En la etapa de Demanda y Excepciones, para el efecto de que al concluir dicha audiencia La Junta de Conciliación y Arbitraje que éste conociendo del asunto, señale dentro de las 24 horas siguientes, día y hora para la celebración de la audiencia incidental, en la que se resolverá sobre si dicha junta es competente o no para conocer del asunto.

De conformidad con el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento aquellos casos en los que se trate de impugnar o hacer valer alguno de los siguientes puntos de derecho: la nulidad de actuaciones, la competencia de la Junta para resolver del

---

<sup>92</sup> Idem. p.p. 632 y 633

asunto, la personalidad de las partes para comparecer en juicio, la acumulación de juicios y las excusas.

#### 4.5.2. Efectos de la declaración de incompetencia.

Ovalle Favela argumenta, que *"la excepción de incompetencia por declinatoria no produce la extinción del proceso; sólo la suspende mientras se decide cuál es el juez competente. En caso de que se estime fundada la excepción, la consecuencia es el desplazamiento del proceso hacia el juez que sea declarado competente"*.<sup>93</sup>

En este aspecto, cuando la Junta se declare incompetente, será nulo todo lo actuado ante la junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y recomenzará el procedimiento de nuevo ante la Junta competente, a excepción del supuesto contemplado en la fracción V del artículo 928 de la Ley del estudio, referido al procedimiento de huelga.

Por su parte, Cavazos Flores, dice que lo mismo puede decirse en relación con la excepción de incompetencia que se plantee. Por lo que hace a esta defensa estimamos que el que la opone se perjudica a sí mismo, ya que da lugar a que se presenten en la práctica situaciones "de hecho" que en nada le favorecerán. Ejemplo: una empresa opone dicha excepción: la Junta se declara incompetente y a pesar de ello el sindicato suspende las labores, el día y la hora indicados. La empresa enfrentará entonces un grave problema ya que no estaría en posibilidad de hacer ninguna promoción ante la Junta incompetente y la huelga se alargaría indefinidamente.<sup>94</sup>

Contra la resolución que se declara incompetente una Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer de una controversia laboral que le fue

---

<sup>93</sup> Idem. p.74

<sup>94</sup> Idem. p. 285

---

planteada, procede el juicio de amparo directo, sin que a ello obste que dicha resolución de incompetencia no decide la cuestión de fondo.

Cuando la Junta se declara incompetente, y remite los autos a la que considera competente, pero ésta tampoco acepta la competencia, procede determinar qué autoridad tiene competencia para resolver dichos casos, lo que nos aclara el artículo 705 de la Ley Laboral, estableciéndose que:

I. Cuando se trate de conflictos entre Juntas de Conciliación de la misma entidad, corresponde al Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de dicha entidad, así como cuando se trate de un conflicto de competencia, surgido entre dos Juntas Especiales de la misma Local;

II. Cuando se trate de las Juntas de Conciliación Federales, o de dos Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, corresponde resolver al Pleno de ésta Junta; y

III. Cuando se trate de conflicto de competencia, surgido entre las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, corresponde resolverlo a la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, y también corresponde a esta Sala resolverlo cuando se plantee la cuestión de competencia, entre alguna Junta Local y la Federal de Conciliación y Arbitraje; así como cuando el conflicto surja entre Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas y cuando se trate de conflictos entre cualquier Junta de Conciliación y Arbitraje y otras autoridades jurisdiccionales.

No debía la Ley permitir que las juntas continúen conociendo y resolviendo los conflictos laborales sometidos a su consideración cuando sean INCOMPETENTES, aún cuando adviertan su INCOMPETENCIA, después de dicha etapa, siempre que sea antes del laudo.

Estimamos que no deben las juntas INCOMPETENTES, seguir interviniendo y resolviendo, conflictos individuales o colectivos, cuando existan en el expediente datos que justifiquen su INCOMPETENCIA.

El Doctor Miguel Borrel Navarro, comenta que ;"Bien podría el legislador haber dispuesto que si la INCOMPETENCIA se advierte después del desahogo de las pruebas que éstas tengan que volverse a desahogar ante la Junta Competente, pero no debía legalizar como lo hace, las actuaciones y laudos de las juntas INCOMPETENTES, pero el sólo hecho de no haber reconocido su INCOMPETENCIA antes de la etapa de desahogo de pruebas.

Con respecto a la declaración de incompetencia, de la autoridad de trabajo que inicialmente conoce de un juicio laboral y que remite los autos a la autoridad que estima competente, no constituye un acto de ejecución irreparable, pues no se sabe si aceptará o no la competencia, la segunda autoridad, ni cómo se resolverá, en su caso el conflicto competencial, razón por la que en ese estado, no es procedente el amparo indirecto".<sup>95</sup>

#### **4.6. Oscuridad e impresión de la demanda.**

La demanda de acuerdo con Couture, es el "acto procesal introductorio de (la) instancia, por virtud del cual el actor somete se pretensión al juez, con las formas requeridas por la ley, pidiendo una sentencia favorable a su interés".<sup>96</sup>

En este sentido la demanda tiene una importancia capital en el proceso; ya que con ella se inicia el proceso, en su primera o única instancia, y a través de ella, el demandante somete su pretensión al juzgador, a quién solicita una sentencia favorable.

<sup>95</sup> Idem.

<sup>96</sup> COUTURE Eduardo, J. *Vocabulario Jurídico*, Montevideo, Universidad de la República, 1960, p. 221

Por lo que respecta al procedimiento laboral empieza con la presentación del escrito inicial de demanda, ante la Oficialía de Partes Común de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y si se trata de un asunto de competencia de la Junta Federal, entonces se presentará directamente ante la Junta especial que consideremos competente, esto en cuanto a las que tienen su residencia en el Distrito Federal.

En dado caso de que el asunto se presente ante la oficialía de partes común de la Junta Federal, ésta deberá turnarlo al Pleno de la Junta Especial que corresponda, el mismo día en que se presentó, antes de que concluyan las labores del día, según lo marca la Ley.

Lo anteriormente señalado, es la concepción de "derecho" que se tiene al respecto, pero el "hecho" es que en varias ocasiones, el asunto se turna a la Junta Especial hasta el día siguiente o posteriores, debido a la gran carga de trabajo con que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con la demanda deberán acompañarse tantas copias de la misma, como demandados haya, a efecto de cuando éstos sean notificados, se les entregue una copia de la demanda y tengan conocimiento de que es lo que se les está reclamando, así como los motivos y hechos que dieron origen a la demanda, esto con la finalidad de que el, o los demandados no se encuentren en estado de indefensión.

Como lo establece la Ley Federal del Trabajo, el pleno de la Junta Especial de que se trate, dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir del momento en que se recibe el escrito de demanda, tiene la obligación de dictar un acuerdo señalado en el mismo el día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya recibido la demanda, situación que en realidad se da en muy pocas

---

ocasiones, debido a que como ya se había mencionado, la carga de trabajo de las Juntas no permite que esto se pueda llevar a cabo.

En la práctica, una vez que la Junta ha emitido el acuerdo donde se tiene por presentada la demanda, lo más común es que la audiencia sea señalada para que tenga lugar aproximadamente en un mes y medio después de recibida la demanda.

Asimismo, una innovación que se contempla en el derecho procesal del trabajo es lo relativo al principio procesal de la **suplencia de la queja incompleta**, esta se presenta cuando la demanda del trabajador sea incompleta, es decir, no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley y con la acción ejercitada le correspondan al trabajador de conformidad con los hechos expuestos en su demanda, la Junta de Conciliación y Arbitraje al admitirla, antes de darle traslado de la misma al demandado, subsanará de oficio esas omisiones (art.685)

Pero sí se presenta (conforme al inciso en estudio) la demanda del trabajador fuera oscura, vaga o tuviera contradicciones, o incurra en cualquier otra irregularidad, al admitir la Junta la demanda, prevendrá al actor-trabajador para que subsane los efectos u omisiones advertidos, otorgándole para esos efectos un plazo de tres días y todavía si en ese plazo no hace la subsanación requerida, volverá la Junta a solicitarle al trabajador que lo haga en la segunda etapa de la primera audiencia, es decir, en la etapa de Demanda y excepciones.

Lo anterior se complementa con la disposición expresa del artículo 686 que dice al respecto:

“El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos para procesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento".

Cabe destacar que lo anteriormente citado tiene por objeto evitar que posteriormente se pueda impugnar por el amparo las violaciones cometidas durante el procedimiento.

En consecuencia cuando exista oscuridad, vaguedad o imprecisión en la demanda puede ofrecerse la excepción declinatoria; en este caso la Junta prevendrá al demandante para que aclare, corrija o complete la demanda; y una vez realizada la aclaración o corrección, el juez deberá admitir la demanda.

#### **4.7. Excepción al trámite de Emplazamiento.**

El emplazamiento constituye una forma especial de notificación que es la primera que se hace al demandado llamándolo a juicio. Así lo prevé el Artículo 739 que a la letra dice:

*"Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley"*

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y faltando ese, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta.

---

Además, señala el Artículo 747 de la citada Ley Laboral los efectos del emplazamiento y estos son :

I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y

II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta.

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia salvo disposición en contrario de la Ley (artículo 748). El correcto emplazamiento a juicio que se hace al demandado, corriéndole traslado con la copia de la demanda es esencial para estar en posibilidad de hacer una correcta contestación de demanda, ya que en ese momento se dan a conocer las pretensiones del actor y los hechos en que se apoya de tal manera que la falta de emplazamiento o un emplazamiento ilegal ocasiona serias violaciones constitucionales a los derechos del demandado, tal y como lo describe la siguiente jurisprudencia: "EMPLAZAMIENTO. La falta de emplazamiento legal vicia el procedimiento y viola en perjuicio del demandado las Garantías de los artículos 14 y 16 Constitucionales. Jurisprudencia 187, Quinta Época, pág.570".<sup>97</sup>

El emplazamiento realizado conforme a las prescripciones legales es una diligencia de capital importancia para la validez de las sucesivas actuaciones procesales. Tan es así que la falta de emplazamiento da lugar al incidente de previo y especial pronunciamiento para promover la nulidad de actuaciones.

En la praxis del Derecho del Trabajo, los casos más frecuentes de NULIDAD, son los referidos a la negativa por parte del Tribunal de Trabajo a oír a

---

<sup>97</sup> JURISPRUDENCIA 1917-1995, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Cuarta parte. Tercera Sala. Mayo Ediciones. México, 1995. p. 570

algunas de las partes; la falta de competencia, y las violaciones procesales cometidas en relación con las notificaciones y emplazamientos.

Consideramos que procede la promoción del incidente de NULIDAD, frente a todo acto o diligencia llevada a cabo en el proceso laboral que constituya una trasgresión a las formalidades procesales que la propia Ley Federal del Trabajo establece y que acarreen una lesión, merma de derechos, perjuicio o indefensión a alguna de la partes o a las dos.

La Ley Laboral sólo se refiere a determinadas NULIDADES, como en el caso de las notificaciones y emplazamientos efectuados defectuosamente, disponiendo que cuando en dichas diligencias no se cumple con todos los requisitos formales y legales señalados en la propia Ley, estarán afectados o viciados de NULIDAD.

También en los artículos 706, 714 y en el supuesto a que se refiere el artículo 769, inciso primero en relación con el artículo 766 inciso I.

La tramitación de los INCIDENTES DE NULIDAD; es breve y concreta, pues una vez planteado el INCIDENTE DE NULIDAD al Tribunal del Trabajo, éste convocará, dentro de las veinticuatro horas siguientes, para la celebración de una audiencia incidental, en la que después de oír a las partes y examinar las pruebas que hubieran sido presentadas en relación con la nulidad, resolverá lo procedente.

Son elementos característicos de las cuestiones de NULIDAD:

I. Que sólo puede ser reclamada la Nulidad, por la parte que no fue causante de ella; y

II. La declaración de NULIDAD tiene efectos retroactivos, pues se extienden a todos los subsiguientes actos y diligencias realizados como consecuencia o derivación de los actos declarados NULOS.

---

Con respecto a las excusas, al establecer el citado artículo 762 del Fuero Laboral que se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, que son los que suspenden el procedimiento principal, y prescribiendo el artículo 711 del propio ordenamiento Legal que el procedimiento principal no se suspenderá mientras se tramite la excusa, ha hecho considerar a los distinguidos jurislaboralistas Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su Ley Federal del Trabajo, en su comentario al artículo 762, que existe una contradicción entre lo dispuesto en este precepto y lo que establece el artículo 711.<sup>98</sup>

El incidente de nulidad de actuaciones, debe admitirse y tramitarse, aunque se haya cerrado la Instrucción, siempre que todavía no se haya dictado Laudo, pues no cabe considerar, que estando el procedimiento en tales condiciones, se encuentre precluido el derecho de promover una nulidad de actuaciones, ya que de conformidad con los artículos 686,782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, y el criterio jurisprudencial al respecto, las propias juntas, de oficio, pueden revisar el procedimiento y enmendarlo, si estiman que se omitió alguna de sus formalidades, teniendo facultades hasta para allegarse las pruebas que estime necesarias, para mejor proveer; por lo tanto, con mayor razón procederá el trámite, a petición de una de las partes que considera existente una actuación viciada. En cambio, si ya estuviera autorizado el Laudo por la Junta, sería improcedente el incidente de nulidad, que se promoviera respecto de actuaciones anteriores al mismo, por ser el Laudo una resolución que no admite recurso alguno y no puede ser revocada por la Junta que la emite, como lo establece el artículo 848 de la Ley mencionada.

Por otra parte, debemos tener presente que cuando se promueva un incidente alegando vicios u omisión en la notificación, si en autos consta que el promovente conoció la resolución, el incidente será desechado de plano por el Tribunal del Trabajo, pues el defecto u omisión padecido en la notificación, queda

---

<sup>98</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y/o TRUEBA BARRERA, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*, edición 54. Año 1986, Edt. Porrúa, p. 376

subsanado o convalidado con el conocimiento por parte del interesado de la resolución que trata de impugnar mediante la interposición del citado incidente.

El incidente de nulidad de actuaciones puede establecerse después de concluido el juicio laboral y de dictado de fallo que puso fin a la controversia, pero el incidente de nulidad deberá estar referido a las actuaciones que se practicaron con posterioridad al laudo; no puede referirse a actuaciones realizadas antes de dictarse el laudo, pues se destruiría la firmeza de la cosa juzgada.

#### **4.8. Propuestas: La utilización de los diferentes tipos de excepciones dentro del procedimiento de huelga.**

Sin duda alguna uno de los objetivos primordiales que reconoce nuestra actual Constitución General de la República en el Derecho de Huelga, es que esta "representa un elemento de poder, factor de equilibrio y medio de presión que afecta ostensiblemente al patrón, al trabajador y a la sociedad en su conjunto por la falta de producción, de utilidades y de pagos de salarios, lo que incide en el incremento de precio de los productos, bienes y servicios y en la inflación siempre tan perjudicial" .

En efecto la huelga por así decirlo constituye un derecho social económico y cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo. Sin embargo hasta hace poco, el país (México) se vio involucrado en un fenómeno social el llamado CASO-PEMEX. El sindicato de PEMEX amenazaba a la empresa de petróleos mexicanos a una suspensión laboral que ocasionaría un desplome de la economía, si no se escuchaban sus propuestas y se aceptaba el porcentaje que este sindicato solicitaba ejercitando así el derecho que la Constitución le delegaba ; La Huelga ; si procedía como estaba prevista la sociedad entera se vería afectada por la falta de producción en tan preciado líquido (la gasolina) de bienes y servicios y la inflación sería un detonante tanto a nivel nacional como las consecuencias tan funestas a nivel mundial.

---

Desde luego cabe citar que fueron momentos muy tensos que el país entero vivió ante la amenaza de esta llamada coalición de trabajadores representados por un sindicato cuyo objetivo eran mejores condiciones de trabajo. Cabe hacer la pregunta ¿que excepciones puede tener el patrón o que "medios de defensa se puede allegar la empresa para defender su medio de producción que beneficio a toda la colectividad o sociedad donde se vive?

Desde mi muy particular punto de vista, existen empresas llamémosle así al patrón que desde un inicio celebran contratos laborales con los trabajadores u obreros, incrementando poco a poco esas mejoras hacia un bienestar común; ya que al surgir el Derecho del Trabajo este busca como objetivo "proteger a la clase económicamente débil" salarios, prestaciones, vacaciones, aguinaldos, utilidades, mejoras en las jornadas laborales, etc., todo esto con la finalidad de que exista una relación laboral entre patrón y trabajador de armonía y paz. Sin embargo esta finalidad que en un inicio origino movimientos sociales y por ende reformas en nuestra legislación, con el paso del tiempo y ante el inevitable paro de labores por los trabajadores y obreros ha ocasionado pérdidas para la o las empresas en cuanto a producción, embarques e ingresos, así como en el costo de equipos ocioso y maquinarias paralizadas.

Ante esta problemática cabe mencionar que el costo de una huelga es altísimo surgiendo en la mayoría de las veces aspectos que pasan desapercibidos no obstante su importancia, ejemplos algunos de los trabajadores se vayan de la empresa y nunca más regresen perdiéndose muchas veces buenos y eficientes laborantes, no fácilmente sustituibles.

Por otra parte, también se tienen que tomar en cuenta las pérdidas o cancelaciones de pedidos de compradores y clientes de la empresa en huelga, los que inclusive pueden perderse definitivamente al encontrar otros proveedores que cubran con oportunidad y calidad sus necesidades. También se debe de considerar, en opinión del Dr. Miguel Borrel Navarro que, a menudo, después de una huelga se necesita trabajar horas extras, con el gasto que significan, a fin de

---

tratar de cumplir compromisos de interés para la empresa, lo que también representa otro importante desembolso.

En consecuencia se disminuyen durante las huelgas la fuerza de venta y la acción y efectos de los sistemas publicitarios que se tenían establecidos, lo que representa reducción de clientes, productos y utilidades.

Ante estas circunstancias es inevitable mencionar que las huelgas se prolongan mucho tiempo más de lo que calculan sus propios protagonistas, con su fundamental se cuela de falta de trabajo y de percepción de salarios. Según las estadísticas " en el primer semestre de 1997 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recibió 3,200 emplazamientos a huelga, es decir, el 16.41 más de los que hubo en el mismo período del año anterior. De todos los emplazamientos habidos en 1997, estallaron sólo 27 y el número de trabajadores involucrados en las mismas fue casi de 5,000 trabajadores".

Además el legislador al consagrar la lectura del artículo 923 de la ley en estudio hace referencia; " que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del Art. 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

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

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente,

---

dentro de las veinticuatro horas siguientes, a ala Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

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

En este sentido la ley establece que por lo que respecta al artículo 920 hace alusión a los requisitos de forma que debe reunir toda huelga y la fracción III donde se estipula " el aviso o por la suspensión de labores" deberá darse sólo a un plazo mínimo ( seis días ) pero no a un plazo máximo, lo cual resulta fatal; ya que un sindicato al momento de emplazar a huelga podrá dar un período de prehuelga de once meses, sin que nadie pueda evitarlo; lo que ocasionaría que en la práctica, las autoridades laborales se darían cuenta del abuso y siempre dispondrían de muchos recursos para solucionar el conflicto.

Ante esta perspectiva el legislador se olvido de establecer un artículo expreso que especifique que excepciones son en beneficio del patrón cuando los trabajadores debidamente representados lleguen a él para el emplazamiento a huelga.

¿Porque la ley establece sólo casos y no excepciones en lo que se refiere al trámite del escrito de emplazamiento a huelga? En efecto al artículo 928, declara normas de observancia y excepciones por el patrón:

a) La falta de personalidad por el sindicato que no sea el titular de los representantes de la empresa; la cuestión de la personalidad de las partes en el juicio laboral, constituye sin duda alguna una de las mayores polémicas que se ha suscitado en la doctrina del derecho del trabajo. Esta excepción por falta de

---

personalidad suspende el curso del procedimiento y necesariamente debe sustanciarse en un incidente de previo y especial pronunciamiento.

b) Incompetencia, resulta pausable aludir que sólo el presidente de la Junta deba intervenir cuando se percata que en el derecho de huelga existe la falta de competencia del juez, para entender de ese determinado asunto. Baltasar Cavazos Flores argumenta al respecto " por lo que hace a esta defensa estimamos que el que la pone se perjudica así mismo, ya que da lugar a que se presenten en la práctica situaciones "de hecho" que en nada le favorecerán. Ejemplo: una empresa opone dicha excepción la Junta se declara incompetente y a pesar de ello el Sindicato suspende las labores el día y la hora indicados. La empresa enfrentaría entonces un grave problema, ya que no estaría en posibilidad de hacer ninguna promoción ante la Junta incompetente y la huelga se alargaría indefinidamente".

Otro artículo que merece especial atención para fundar nuestra sugerencia es el Art. 935 que a la letra dice. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente .

Últimamente se han dado muchos casos en que los sindicatos suspenden las labores de hecho, sin emplazamiento a huelga, al margen de la ley. Estos supuestos las autoridades del trabajo deberán dar las garantías necesarias a las empresas a fin de que puedan reanudar las labores de inmediato. Sin embargo la única sanción práctica para los trabajadores que suspendieran las labores sin cumplir con los requisitos legales sería la rescisión de sus contratos sin responsabilidad para el patrón.

---

De todo lo anteriormente citado y desde mi muy particular punto de vista considero que la Ley Federal del Trabajo debe considerar un apartado donde especifique cuales son las excepciones y defensas que le compete al patrón cuando en el movimiento de huelga se vean afectados sus intereses económicos de la empresa y sobre todo afecte a la población entera; desde luego cabe aclarar que la ley laboral contempla casos como son la falta de personalidad del movimiento sindical y la incompetencia entre otros.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** Los antecedentes históricos que dieron origen a la huelga tuvieron una réplica en las legislaciones penales, ya que constituía ésta un acto delictivo sancionada por la ley y sobre esta línea del orden jurídico la autoridad con la indicada para aplicar la pena respectiva ocasionando el descontento de la sociedad.

**Segunda.-** Con posterioridad el derecho civil reglamentará a los paros colectivos que eran manifestaciones individuales de rescisión de los contratos de trabajo ocasionando con ello conflictos laborales a la luz de los tribunales civiles.

**Tercera.-** En la década del siglo XIX la huelga se transforma en un hecho jurídico tolerado por las autoridades y se interpretaba dentro del derecho natural como un incumplimiento grave de la obligación de prestar el servicio fundado en un contrato laboral con la consecuencia de despido de trabajador con causa.

**Cuarta.-** Más adelante los trabajadores u obreros utilizaron a la huelga en un instrumento idóneo para la concertación de las condiciones de trabajo coaligándose para la tutela del interés colectivo, esto ocasiono una relativa libertad de contratar precedida por la suspensión de labores y la creación de un movimiento sindical.

**Quinta.-** La actual Constitución Política Mexicana, reconoce el derecho de huelga siempre y cuando los trabajadores reúnan los requisitos de ley ,que esta exige, cuya consecuencia estriba en obligar al patrón a cumplir con las normas laborales vigentes, y el logro de mejores condiciones laborales para los mismos.

---

**Sexta.-** En la actualidad la huelga es un derecho de los trabajadores que tiene sus reconocimientos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y jurídicamente constituye un instrumento de lucha de clases.

**Séptima.-** Es de considerarse que la huelga tiene como finalidad justa y equitativa garantizar al asalariado su situación económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora y restricto e irrenunciable.

**Octava.-** Es de suma importancia señalar que el titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado ni tampoco los sindicatos sino la coalición de trabajadores.

**Novena.-** Sin duda alguna los conflictos de trabajo que afectan la vida misma del derecho individual del trabajador o las garantías de su formación o vigencia, por su parte los conflictos individuales representan una afectación a los intereses particulares de una o varias personas. En ese sentido los conflictos colectivos o de intereses se caracterizan por la ausencia de la norma jurídica.

**Décima.-** La excepción representa en materia de derecho procesal la oposición que el demandado formula frente a la demanda, es un modo de defensa que este puede hacer valer durante el proceso.

**Décima primera.-** Las excepciones en materia laboral son la falta de personalidad, dilatorias, perentorias, de conexidad, de litispendencia, de incompetencia, de prescripción, entre otras. Sin embargo la Ley Federal del Trabajo no las menciona expresamente en el juicio laboral, quedando por tanto a juicio del interesado señalarlas.

**Décima segunda.-** Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación afirma que los interesados están obligados a precisar los hechos en que fundan sus excepciones, ya que la sola mención de los preceptos legales priva a su

---

contra parte del derecho de destruir aquellos, dejándola en estado de indefensión. Al respecto la Ley Federal del Trabajo no establece diferenciación alguna en los términos excepciones y defensas.

**Décima tercera.-** La práctica de litigio laboral y en relación a las juntas de Conciliación y Arbitraje tanto la excepción como la defensa son considerados como una misma cosa ya que ambas tienen la misma finalidad en cuanto que al ser comprobadas consiguen que se otorgue un lado absolutorio a favor del demandado.

**Décima cuarta.-** La excepción es una figura jurídica procesal es tan importante para el demandado, como la acción lo es para el actor. Su clasificación se distingue en dos formas: las que producen, la ineficiencia definitiva de la acción y las que suspenden los efectos de la acción por cierto tiempo.

**Décima quinta.-** En este proyecto de investigación se sugiere que la ley laboral contemple excepciones y no casos como son la falta de personalidad, la incompetencia entre otros debe especificar cuales son las excepciones y defensas que le competen al patrón.

**Décima sexta.-** Las excepciones que puede utilizar el patrón para su defensa es la falta de personalidad ya que esta excepción es considerada más de hecho que de derecho. La incompetencia y la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.

---

---

## BIBLIOGRAFIA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "La Huelga" Editorial UNAM, México 1983
2. BORJA, Rodrigo. "Enciclopedia de la Política" Editorial. Fondo de Cultura Económica, México, 1997.
3. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª. Editorial. Sista Editores, México, 1998.
4. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo" 6ª. Edición, Editorial. Porrúa, México, 2000.
5. CASTORENA, J, Jesús. "Manual del Derecho Obrero" 3ª Edición, Editorial Temis, México 1984.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar "Lecciones de Derecho Laboral" 7ª. Edición, Editorial. Trillas, México, 1994.
7. COUTURE, Eduardo J. "Vocabulario Jurídico" Universidad de la República, Montevideo 1960.
8. DE BUEN LOZANO, Nestor. "Derecho del Trabajo" T-II 8ª Edición. Editorial. Porrúa México 1991.
9. DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" T-II, 11ª. Edición., Editorial. Porrúa, México, 2000.
10. DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, México 1989.
11. ECHEVERRIA RUIZ, Rodolfo. "Política y Sindicatos de México" Tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho Facultad de Derecho México 1968.
12. ESQUINCA NUÑO, Cesar "El Juicio de Amparo Indirecto en Materia de Trabajo" 4ª. Edición., Editorial. Porrúa, México, 2000
13. GARCÍA ABELLAN, Juan. "Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo" Ed. Instituto de Estudios Políticos Madrid 1969.

14. GONZÁLEZ BLANCO, Salomón. "Derecho Procesal del Trabajo" México 1999.
15. GUERRERO L, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo" T-I Editorial. Porrúa México 1984.
16. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, T-II "Diccionario Jurídico Mexicano" Editorial Porrúa, México, 1998.
17. JURISPRUDENCIA 1917-1995 "Apéndice al Semanario Judicial de la Federación" 4ª parte. Tercera Sala Edt. Mayo México 1995.
18. KENNETH TURNER, John. "Textos de la Revolución Mexicana" Comisión Nacional Editorial. C.E.N. del P.R.I.
19. MALDONADO, Edelmiro. "Breve Historia del Movimiento Obrero" 4ª edición U.A.S. México 1980.
20. MASCAREÑAS, Carlos E. Y/O BUENAVENTURA, Pellise Prats. "Nueva Enciclopedia Jurídica" T-XI, Editorial. Francisco Seix, S.A., Barcelona, España 1962.
21. OSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales" Editorial Heliasta, SRL. Buenos Aires, Argentina, 1974.
22. OVALLE FABELA, José. "Derecho Procesal Civil" Colección de Textos Jurídicos Universitarios Editorial Harla, México 1980.
23. PALLARES, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil" 8ª Edición, Editorial Porrúa, México 1975.
24. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. "Diccionario para Juristas" T-I, 1ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 2000.
25. PINA, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo" 3ª Edición., Editorial. Botas, México 1952.
26. SOTO CERBÓN, Juan. "Teoría General del Derecho del Trabajo" 1ª. Edición, Editorial Trillas, México, 1992.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" 3ª Edición., Editorial Porrúa, México 1972.

## DICCIONARIO.

- 28.-PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. octava Edición Editorial. Porrúa, México 1975.

---

---

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

2. Ley Federal del Trabajo, 7ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

Véase  
Gómez