



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
FACULTAD DE DERECHO

“LA HUELGA EN EL SISTEMA JURIDICO MEXICANO, SUS PERSPECTIVAS EN LA CULTURA LABORAL DEL SIGLO XX1”

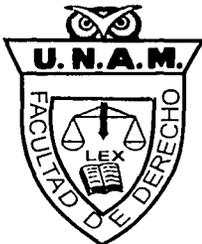
TESIS

QUE PRESENTA

LIC. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ

PARA OPTAR POR EL GRADO DE

DOCTOR EN DERECHO



TUTOR:

DOCTOR HUGO ITALO MORALES SALDAÑA

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D.F.

2003



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.

Autorizo a la Dirección General de Ingresos de la UNAM a difundir en formato electrónico el contenido de mi trabajo académico  
NOMBRE Gerardo Verónica Pérez  
Es. Res.  
FECHA 21/06/03  
FIRMA Gerardo Verónica Pérez

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO  
POR SER FUENTE DE MIS CONOCIMIENTOS Y GENESIS  
DE MI ESPIRITU CULTURAL**

**A MIS PADRES, LICENCIADO ANTONIO PEREZ HERNANDEZ  
EJEMPLO DE RECTITUD, TENACIDAD Y BOHONOMIA,  
SEÑORA GUILLERMINA LOPEZ GONZALEZ EVIDENCIA DE  
TERNURA EN MI VIDA**

**A MI ESPOSA ALEJANDRA LA MUJER DE MI EXISTIR,  
COMPRENSIÓN INTERMINABLE**

**A MIS HIJAS VERÓNICA Y VANESA, MOTIVO DE FELICIDAD  
EN EL SENDERO DE MI VIDA**

**I N D I C E**

**I N T R O D U C C I O N..... 3**

**CAPITULO PRIMERO ..... 13**

**EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ..... 13**

**1. RELACIONES LABORALES COLECTIVAS ..... 21**

**1.1. CONCEPTO..... 22**

**1.2 CONFLICTOS COLECTIVOS..... 26**

**"CONFLICTOS INDIVIDUALES" ..... 30**

**1.3 MODIFICACION DE LAS CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO..... 35**

**1.4 SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. .... 40**

**1.5 TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO..... 53**

**CAPITULO SEGUNDO ..... 67**

**GENERALIDADES SOBRE LA HUELGA ..... 67**

**2.1.- TACTICAS DE LUCHA..... 70**

**2.2 LEGALES..... 84**

**2.3 LA HUELGA COMO FENOMENO SOCIAL Y POLITICO..... 96**

**2.4 EL DERECHO DE HUELGA Y EL DERECHO A LA HUELGA..... 101**

**2.5 LA HUELGA, INSTRUMENTO DE LUCHA DE CLASES..... 106**

**CAPITULO TERCERO..... 115**

**NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA..... 115**

**3.- DIVERSAS DEFINICIONES DE HUELGA ..... 117**

**3.1 LA HUELGA COMO ACTO JURÍDICO..... 124**

**3.2.- REQUISITOS DE LA HUELGA ..... 135**

**3.2 REQUISITOS DE FONDO ..... 142**

**3.2.2- REQUISITOS DE MAYORIA..... 169**

**3.2.3 REQUISITOS DE FORMA..... 175**

<b>3.3. PARTICULARIDADES DE LA HUELGA</b> .....	<b>181</b>
3.3.1. LA HUELGA "CONSTITUCIONAL".....	194
3.3.2. LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.....	204
3.3.2. LA HUELGA EN EL APARTADO "B" DEL 123 CONSTITUCIONAL.....	210
3.3.4. LA HUELGA EN EL SECTOR EDUCATIVO.....	228
<b>CAPITULO CUARTO</b> .....	<b>240</b>
<b>DERECHO COMPARADO</b> .....	<b>240</b>
<b>4.1. EN LATINOAMERICA</b> .....	<b>242</b>
4.1.1. ARGENTINA.....	243
4.1.2. BRASIL.....	256
4.1.3. CHILE.....	268
<b>4.2. EN EUROPA</b> .....	<b>281</b>
4.2.1. ESPAÑA.....	282
4.2.2. FRANCIA.....	295
4.2.3. INGLATERRA.....	305
<b>4.3. EN NORTEAMÉRICA</b> .....	<b>318</b>
4.3.1. CANADA.....	320
4.3.2. ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA.....	323
<b>CAPITULO QUINTO</b> .....	<b>332</b>
<b>LA HUELGA ANTE EL SIGLO XXI</b> .....	<b>332</b>
5.1. CONCEPTO MODERNO DE CULTURA LABORAL.....	333
5.2. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DE FIN DE SIGLO.....	346
5.3. TRATAMIENTO JURÍDICO DE LOS CONFLICTOS LABORALES DE INDOLE COLECTIVA ANTE UNA ECONOMIA DE MERCADO.....	368
5.4. EL SISTEMA JURÍDICO MEXICANO EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI.....	414
5.4.1. PERSPECTIVAS SOCIOECONOMICAS.....	434
5.4.2. EL FUTURO NORMATIVO LEGAL DE LA HUELGA EN EL MÉXICO LABORAL MODERNO.....	444
<b>C O N C L U S I O N E S</b> .....	<b>518</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>524</b>

## I N T R O D U C C I O N

En los eventos académicos en los que he podido compartir mis inquietudes en torno al derecho del trabajo he tenido la fortuna de escuchar opiniones de grandes tratadistas, entre otros, la de los Doctores en derecho Baltasar Cavazos, José Dávalos, Néstor De Buen, así como la del maestro Alfredo Sánchez Alvarado, y de ellas ha surgido en mi persona la pasión por el estudio del derecho laboral en su aspecto colectivo.

Pero fue y así hay que decirlo, el Doctor Hugo Ítalo Morales quien más me motivó a tener como trabajo de investigación, para optar por el grado de Doctor en derecho, a una de las instituciones mas importantes y quizá la más polémica de la rama jurídica laboral, me refiero a la huelga.

Cabe precisar, que en esta obra se adoptó el método de investigación científico-racional, sistematizando los puntos vértices del tema para de ahí derivar, de manera deductiva, a las cuestiones particulares del análisis, ello sin descuidar un método empírico sustentado en una investigación estadística y de campo.

Las teorías seleccionadas como sustento de esta obra son de naturaleza netamente jurídica, con los distintos matices que representan las diversas tendencias en el tratamiento de los aspectos generales del derecho del trabajo, desde la teoría tradicional de tener

a la norma laboral tutelar, hasta la teoría de una nueva cultura laboral, pasando, por obvias razones, por la de la paridad o equidad social.

Al basar esta obra en métodos científico-rationales tanto documentales como de campo y al ser las teorías de corte eminentemente jurídico, los conceptos en estudio son analizados desde la perspectiva del derecho, con la anotación particular de la óptica de la norma laboral. No obstante lo anterior, en el desarrollo de la investigación se pretende lograr una interrelación entre el concepto jurídico y la noción social del problema para con ello lograr una utilidad práctica de la misma.

Se debe acotar que al establecerse como objeto de estudio la problemática de la huelga ante los cambios económicos, políticos y sociales que impone un nuevo tratamiento de las relaciones colectivas de trabajo ante el impacto de una tecnología de punta y una economía globalizada se consideró pertinente delimitarlo a dos vertientes: la primera, en el aspecto cronológico, a las últimas dos décadas del siglo XX y los primeros años del XXI; la segunda referida al aspecto jurídico de la huelga, ello sin dejar de reconocer que ésta trasciende a los ámbitos político, económico y social, pero su aplicación y positividad debe observarse dentro de un sistema de derecho.

Se inicia esta investigación con la conceptualización del objeto de estudio, es decir, la suspensión de labores llevada a cabo por la coalición de trabajadores; en efecto, la huelga en su acepción gramatical significa *"espacio de tiempo en el que un grupo de*

*personas está sin trabajar*"; de esta definición literal, podemos derivar, dentro del campo del derecho, que una huelga siempre implica la suspensión de actividades laborales, es decir, se da cuando una coalición de trabajadores deja, intencionadamente, de trabajar. Debe reiterarse que la huelga es un derecho exclusivo de la clase trabajadora y más precisamente, de una coalición de trabajadores.

En un sistema jurídico moderno, la huelga no puede ser concebida como un conflicto en sí, sino que debe ser entendida como una medida de solución al mismo; se afirma lo anterior, en razón de que la huelga sólo es lícita y por ello viable si es utilizada para equilibrar a los factores de la producción. En otros términos, únicamente cuando se rompa el equilibrio que debe existir entre los sectores productivos, los trabajadores, en coalición, pueden suspender labores y así presionar al patrón para que, en reivindicación de derechos restaure, por así decirlo, el equilibrio perdido.

En cualquier época, en cualquier sistema de derecho, la huelga como institución jurídica laboral, trasciende en los aspectos político, social y económico por ello, atento a los cambios que está sufriendo el mundo del derecho ante el impacto de una economía globalizada, se juzga necesario reflexionar sobre el particular y derivado de la investigación realizada se consideró que se le puede conceptualizar como un medio para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, esto es, mas que un conflicto debe entenderse como una solución al mismo por lo que, como toda figura jurídica, la huelga debe adecuarse a los nuevos horizontes sociales que provoca un orbe con

tecnología de punta, una economía globalizada y su relación con los derechos humanos del siglo XXI.

El objeto de esta investigación, así delimitado, presentó ciertas variables, entendido este vocablo como aquella información específicamente identificada en el curso del desarrollo de un programa, luego entonces, las variables de la hipótesis en cuestión, son las diferentes "*comunicaciones*" entre los factores de la producción para lograr mejores condiciones de trabajo y una mayor productividad ante un mundo de economía de mercado y globalizada lo que por obviedad repercute en nuevas perspectivas de la regulación y reglamentación de los conflictos colectivo laborales.

Dentro del desarrollo del objeto en análisis, una de las variantes a especificar radicó en dilucidar si la actual legislación laboral mexicana satisface los requerimientos de los factores de la producción o si por el contrario se está quedando rezagada respecto del interactuar moderno de las relaciones colectivas de trabajo para, derivado de esa circunstancia, llegar a conclusiones que revistan proposiciones de adecuación de esta institución a la vida laboral del siglo XXI. Lo que requiere, por cuestiones lógicas y de metodología, un análisis cronológico de la misma, no sólo desde el punto de vista social y económico sino aún más importante desde una óptica jurídica, para con una visión jurista procurar la plena vigencia de esta figura en los tiempos venideros.

Cabe apuntar que los objetivos de la investigación son el alcanzar una visión amplia, primordialmente desde una perspectiva jurídica, de cómo se ha reglamentado y regulado a la huelga en distintos países y épocas, resaltando, por obvias razones, al tratamiento de esta figura en el sistema mexicano; todo ello como base metodológica para el debido sustento del planteamiento de propuestas de adecuaciones de esta institución ante la posibilidad de una nueva legislación laboral mexicana, pretendiendo siempre, que tal normatividad logre una aplicación efectiva y eficaz de la justicia social entre los factores de la producción.

Finalmente, puede decirse que la huelga en México, debiera adecuarse a los nuevos derroteros de la cultura laboral del siglo XXI, sobre todo entendiendo que los sistemas jurídicos en todo el orbe tienden a perfeccionarse para su eficaz aplicación; se juzga que atento a la relevancia de la institución en análisis puede tenerse a las conclusiones a las que se llegó en el mismo como de trascendencia tanto en la doctrina, como en el ámbito legislativo y quizá más importante en la práctica de la huelga en nuestro país en los albores del siglo XXI

Sobre el particular, puede asentarse que debe tomarse con sumo cuidado la expresión, que a nivel de precepto constitucional se tiene de huelga y el objetivo de la misma; ciertamente que esta institución laboral tiene como fin primordial hacer que se respete y más aún que se dé efectivamente, el equilibrio e igualdad que debe existir

entre los factores productivos, pero concomitantemente no puede tener como finalidad romper el equilibrio que se pretende; lo que es más tiene, al menos en la reglamentación actual en nuestro país, la gran limitación que con el ejercicio de ella se deben armonizar los intereses del capital con los del trabajo.

En efecto, en teoría la huelga es el mejor instrumento con el que cuenta la coalición de trabajadores para defender sus intereses; este razonamiento se sustenta en la circunstancia de que únicamente en el caso de que los factores de la producción no puedan concertar sus derechos y obligaciones, los trabajadores tendrían la plena posibilidad de suspender labores como medida de presión para lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo.

No obstante lo expuesto, debemos evitar que se dé el abuso de este instrumento de justicia social; los trabajadores no pueden ni deben amenazar constantemente con emplazamientos a huelga; sus coaligados pueden perder, situación que está ocurriendo en la actualidad, credibilidad sobre este derecho y al mismo tiempo los patrones ya no temen a esas amenazas.

Cuando sea ineludible iniciar una huelga, debe llevarse a cabo con toda la fuerza legal posible; esto no significa, en forma alguna, que aquella sirva para que los trabajadores se conviertan en patrones, sino que ambos sectores, trabajo y capital, respeten mutua y recíprocamente sus intereses y si no se logra de manera conciliatoria,

la coalición pueda presionar para que se logre el equilibrio que debe darse mediante pactos que regule la relación colectiva de trabajo.

Ciertamente, la huelga es una institución que se torna muy espinosa en la realidad laboral; al efectuarse un análisis histórico, se puede concluir que ha perdido la esencia y finalidad para la cual fue establecida - incluso en el ámbito constitucional - pues se ha utilizado, en fechas recientes, con propósitos meramente políticos o más tristemente para obtener privilegios personales; sin embargo, es consideración propia, que el orden jurídico nacional ha sido fuertemente impactado por la nueva realidad social, política, económica lo que repercute genéricamente en el ámbito laboral y específicamente en la huelga como institución de derecho colectivo.

Es innegable que la economía globalizada, la utilización de tecnología de punta en sistemas de producción, las nuevas técnicas científicas de administración y sobre todo el concepto de una nueva cultura laboral, entendida ésta, como la aplicación razonada de la norma de trabajo con la intención de lograr una mejor y mayor productividad basada en el respeto irrestricto de los derechos adquiridos, han sido la causa generadora de la gran transformación que se está dando en las relaciones colectivas de trabajo de nuestros días.

A esa mutación no puede ni debe dejarse a un lado al derecho del trabajo y con éste a la huelga en lo particular, lo que debemos de entender es que las relaciones laborales están en crisis ante el

aumento apremiante de la llamada economía informal, se están dando nuevas alternativas de regulación con la finalidad de que el norma de derecho social permanezca vigente; por ello cabría preguntarse si con una huelga, es decir, con la suspensión de labores se logra el objetivo intrínseco, natural e indefectible de conseguir el equilibrio de los factores de la producción armonizando los intereses del capital y del trabajo o ello en la realidad no es así.

A nuestro juicio, consideramos que la respuesta a la anterior interrogante es un rotundo no; en razón de que en nuestra realidad actual se ha dado la práctica viciosa de que al darse la suspensión del trabajo aquella se prolonga de manera indefinida, lo que vulnera el sentido estricto de temporalidad a la que debe sujetarse la huelga y que se encuentra establecido tanto en nuestra carta constitucional como en su ley reglamentaria.

Lo anterior provoca que los posibles beneficios que se busca obtener no se logren y mas que ello, se reviertan en perjuicio del sector laboral; en efecto, es la prolongación indefinida del estado de huelga lo que acarrea consecuencias nefastas para todos los trabajadores, en razón de que al paso de los meses y aun años, la suspensión de labores en una empresa tiene como consecuencia indefectible que se pierda el centro de trabajo y con éste se extinga la fuente de ingresos.

Es claro que si se pierden empleos quienes mas resultan perjudicados son los propios asalariados, ejemplos hay muchos hoy

día, sobre todo en empresas internacionales que ante la amenaza de una huelga en sus filiales radicadas en nuestro país, optan por retirar sus inversiones industriales, lo que resulta negativo no sólo para los trabajadores sino también para la entidad gubernamental, pues se incrementan los factores de tensión social ante el crecimiento del desempleo.

Como aspecto final de este trabajo, en base a un análisis tanto de derecho comparado como de derecho internacional, se concluye que se ha dado a la huelga y su regulación un tratamiento eminentemente político, mismo que las mas de las veces se aleja del texto constitucional nacional situación que no puede continuar en un país que se precie de tener un moderno sistema jurídico.

Se debe tratar de reivindicar la bondad y esencia de la huelga, procurando adecuar este acto jurídico concertado a nuevos mecanismos para evitar que las partes se hagan justicia por sus propia mano, que se inicien con sustentos no laborales sino políticos, que se pierdan fuentes de empleo por la suspensión temporal pero indefinida de los centros de trabajo, pues todo ello tiene como consecuencia que este derecho "*irrestringido e irrenunciable*" se revierta en contra del operario nacional y se constituya por ello en un perjuicio económico irreparable.

Especialistas en la materia establecen posiciones contrarias y algunos de ellos plantean medidas alternas para evitar la suspensión de labores, sobre todo tratándose de servicios esenciales, en nuestro

país denominados públicos; entre aquellas se enuncian la concertación, la mediación, la utilización de las llamadas cláusulas de paz, el arbitraje voluntario o aún forzoso y el establecimiento de plazos breves y perentorios para la suspensión de labores.

Como opinión particular se considera que es necesaria una adecuación del derecho del trabajo a las nuevas realidades laborales que plantea el umbral de un nuevo siglo; dentro de esa transformación se debe tener imaginación para, observando el pasado y percibiendo el presente, se pueda visualizar el futuro laboral de nuestro país.

Por lo que, en un afán propositivo, en este trabajo se plantean algunas alternativas de tratamiento jurídico-legal de la huelga con la intención de que ante una posible reforma de la ley laboral mexicana se pueda implementar un mecanismo que dé vigencia y positividad legal y no política a la huelga y en la inteligencia de que el análisis de esta figura laboral se hizo con rigor académico y desde el punto de vista jurídico del problema que esta institución plantea en la práctica, esto enunciado sin demagogia sino por alguien que cree en la justicia social, entendida ésta, como la procuración de un mejor nivel de vida para los habitantes de esta nación, mediante la preservación de la existencia dinámica de las fuentes de empleo nacionales.

## **CAPITULO PRIMERO EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

Por metodología jurídica, entendida ésta como el estudio sistematizado del contenido del derecho y concebida como auxiliar indispensable para una correcta y moderna expresión cultural del jurista en el desarrollo de una investigación basada en un rigor científico, se ha considerado necesario iniciar el estudio de una institución tan importante para el derecho del trabajo como lo es la huelga, con una breve explicación de lo que debemos entender, precisamente, por "metodología jurídica" y en aplicación y desarrollo de ésta, comprender la necesaria comprobación de su estrecha vinculación con el derecho del trabajo.

Hablar del método para el conocimiento científico de una disciplina jurídica es entender que para comprender la esencia de una norma jurídica debe tenerse, claramente establecido, el sendero para alcanzar un fin determinado como lo es la explicación y justificación de aquella ante la realidad social en un determinado momento histórico y en un lugar específico de aplicación.

En otras palabras, la fijación de un camino para conocer el sentido humanista y de justicia de la norma jurídica a estudiar, debe

ser hecha de manera sistemática, es decir, con coherencia y con consistencia de estudio, que le permita ser un medio eficaz para entender no sólo la teoría y la ciencia sino, y esto quizá sea más importante, la realidad de una regla de derecho ante la eventualidad social y política en un país como el nuestro sin perder de vista, como se ha dicho, la necesaria vinculación entre el quehacer científico y la especulación filosófica para la explicación de todo precepto jurídico.

A mayor razonamiento, si bien es cierto que en una investigación como ésta, debe realizarse el análisis técnico de la norma desde la óptica jurídica, también resulta veraz el acotamiento, concomitante, que se requiere el análisis de los factores que influyen sobre el sentido de la misma, como son los fenómenos sociales y económicos y aún políticos en un momento determinado de la vida de un sistema de derecho en un lugar específico.

Se juzga que solamente teniendo en cuenta lo antes apuntado puede desentrañarse, con rigor científico y con perspectiva filosófica, el sentido humanista de una norma jurídica, para establecer su preeminencia sobre otro tipo de normatividad conductual.

No debemos olvidar que el investigador puede servirse de distintos métodos de investigación como son o podrían ser, dependiendo de la institución a estudiar, el analítico, el lógico, el

inductivo, el deductivo, el de aplicación de diversas escuelas de investigación, el de observación, el exegético y aún el empírico o práctico; pero quizá lo mas importante, como se ha comentado, es tener desde el inicio de la investigación, una idea clara no solamente del contexto intrínseco del modelo jurídico a explicar, sino y quizá esto sea aún mas relevante, tener nítida la idea del método científico a utilizar en el desarrollo de la investigación.

Se recomienda como principio de una investigación, con rigor científico, la lectura sobre tópicos generales para, posteriormente, llegar al establecimiento del tema específico a desarrollar; después allegarse de información sobre el punto central de investigación y vincularlo a los factores sociales, económicos y políticos que puedan influir en el sentido social y jurídico del canon en estudio, además de observar la perspectiva filosófica del tema con el planteamiento no sólo del problema y de su explicación y de las propuestas de solución de acuerdo a una visión científico-filosófica de la norma en análisis.

Derivado de lo anterior, se ha considerado pertinente, para la ubicación del punto de investigación, iniciar el mismo desde la perspectiva de explicación del derecho colectivo del trabajo para, con posterioridad, hacer el estudio de las relaciones colectivas de trabajo en sus diversas modalidades y con sus respectivas condiciones o limitantes.

El punto de partida nuestro, radica en la conceptualización de lo que es el derecho del trabajo para lo cual nos remitimos a la definición que sobre el particular expresa el Doctor Néstor De Buen quien, como es sabido, explica al derecho laboral como aquel *"conjunto de normas relativas a las relaciones que derivan directa o indirectamente de la prestación libre, subordinada, y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social."*<sup>1</sup>

Se considera acertada la definición expresada por el Doctor De Buen Lozano; sin embargo, con rigor podemos aventurarnos a decir que sobre el particular pueden hacerse varias precisiones; una de ellas, es la reflexión sobre lo que es una "definición", ésta debe ser una idea sintética, lo que la transcripción anterior no cumple cabalmente, debiéndose decir en descargo de lo anterior, que la bondad de lo extenso de la misma es precisamente de índole pedagógica lo que facilita, en mayor medida, la noción de lo que es el derecho laboral.

Por otra parte, al darse la idea sobre el ámbito específico del derecho, debemos anotar que la definición en comento gratamente establece al derecho de trabajo como un conjunto de normas excluyendo, por razones técnicas, al vocablo "jurídicas", por ser inocuo su señalamiento, afirmándose lo anterior por que el simple contexto del "derecho" conlleva la idea de que se trata de un orden jurídico; no obstante lo anterior, considero que si bien la precisión de que el

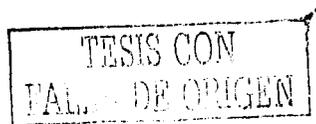
---

<sup>1</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Octava edición. México 1991.pág.131

derecho del trabajo es un conjunto de reglas resulta correcta, también es válido argumentar que esas normas serán observadas y aplicadas desde el punto de vista jurídico, es decir, dentro del ámbito del mundo del derecho.

Por lo demás, la definición que se analiza es completa pues, a criterio propio, reúne los elementos básicos de este tipo de ideas, debiéndose agregar que magistralmente el Doctor De Buen involucra, sin hacer mención literal de ello, la división del derecho del trabajo en individual y colectivo, lo anterior lo podemos deducir de la aventura de interpretación que nos atrevemos a hacer de la definición antes detallada; en efecto, de la lectura del párrafo "*conjunto de normas que DIRECTA O INDIRECTAMENTE se derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales...*" se puede desprender que si esa relación se origina directamente de la prestación de un servicio personal y subordinado ésta será de carácter individual, si por el contrario se deriva indirectamente de un pacto dado entre el patrón y una entidad sindical deberá entenderse de índole colectiva, máxime si se anota que el derecho de sindicalización y aún mas la vida intersindical emana de una relación laboral, con la intención de regular la actividad de los factores de la producción y atendiendo al interés profesional o de clase.

Finalmente, se puede establecer que mediante la consecución de un equilibrio entre los factores de la producción se dará, de manera indefectible, la justicia social que es el deber ser de toda



norma laboral, de acuerdo al espíritu constitucional plasmado en su artículo 123 y reglamentado adecuadamente por todo el contexto de la Ley Federal del Trabajo, muy especialmente de acuerdo a lo previsto en los artículos segundo y tercero del citado Ordenamiento.

Por otro lado y siguiendo a este Tratadista, podemos agregar que tal vez la división del derecho del trabajo en individual y colectivo y aún en procesal sobreviene de un método de explicación mas moderno, aún y cuando también se debe aceptar que mas que una clasificación práctica ésta se da desde el punto de vista teórico, pues en los tres casos estaremos en presencia de pautas de índole social con perfiles laborales; en efecto, tanto la norma individual, como la colectiva y la procesal deben tener, dentro del ámbito del derecho del trabajo, la visión de su necesaria aplicación como una regla de justicia social, entendida ésta como aquella que tiene la función de equilibrar a los factores de la producción por considerarse éstos como desiguales, tanto doctrinaria como prácticamente.

Un rango que nos puede ayudar en la división del derecho del trabajo en los campos antes detallados es el interés a proteger; así, si es el interés particular el que es objeto de tutela, estaremos en presencia de situaciones de orden individual; si por el contrario lo que se busca proteger es el interés profesional o de clase, estaremos ante cuestiones de naturaleza colectiva; por último, en una contraposición de intereses se debe recurrir a la norma de carácter procesal.

Un rasgo distintivo entre estos "tipos" o "apartados" del derecho laboral mexicano es que el individual deviene de una creación estatal a través de preceptos legales que sobre el particular se promulgan; cuestión aparte es el derecho colectivo del trabajo, pues éste es generado, en gran medida, por los propios factores de la producción que mediante la convención colectiva establecen las reglas que regulan su relaciones.

Para una mejor explicación sobre este tópico consideramos necesario anotar algunas definiciones de lo que es Derecho Colectivo del Trabajo; así para Mario de la Cueva es: "*la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores, además de la previsión social; el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad*" y adiciona esta idea con el siguiente pensamiento: "*los principios e instituciones que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos de trabajo*"<sup>2</sup>

En un intento de interpretación de las ideas que sobre el particular manifiesta el Doctor De la Cueva podemos afirmar que el derecho colectivo es fuente generadora de principios y normas que rigen y regulan las relaciones de las asociaciones profesionales de

---

<sup>2</sup> DE LA CUEVA Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Undécima edición, Porrúa, México, 1993. pp 211 Y 217

patrones y trabajadores cuyo objetivo tiene como meta la plena igualdad y democracia de la clase trabajadora.

Por otra parte, De Buen Lozano da su propio concepto de lo que debe entenderse por derecho colectivo del trabajo asentando que es *"El capítulo del Derecho del Trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases"*<sup>3</sup>

En opinión particular se tiene como acertada la anterior definición, en virtud de que ésta cumple con la formalidad de ser sintética y de englobar, no obstante ello, la finalidad del derecho colectivo del trabajo, misma que a nuestro criterio y con un afán de interpretación a la idea de este autor, consiste en el razonamiento de que es mediante las conformación constitucional y legal de instituciones como los sindicatos, la negociación colectiva y la huelga como se da cause jurídico a la lucha de clases.

De todo lo anterior, podemos concluir que, por desgracia, el concepto de "derecho colectivo del trabajo" es un esfuerzo malogrado de síntesis de una expresión mas completa, que en realidad debiera atender, en mayor medida, a la idea de "relaciones colectivas de trabajo", entendiéndose que éstas ultimas, deben ser reguladas por normas jurídicas de derecho social y en la inteligencia de que se debe atender no a un interés individual sino profesional o de clase.

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1999, pág. 691

Después de haber expresado sucintamente lo que podría entenderse como derecho colectivo del trabajo, pasaremos a la explicación de la figura de las relaciones colectivas.

## 1. RELACIONES LABORALES COLECTIVAS.

Se juzga oportuno iniciar esta disertación precisando el concepto gramatical de cada uno de los vocablos que integran la expresión "relaciones laborales colectivas".

"Relación" deviene del latín *relatione* que quiere decir "*acción o efecto de referir un hecho o una cosa a cierto fin, conexión o correspondencia de una cosa con otra, trato de una persona con otra*"<sup>4</sup>

El vocablo relación y su plural relaciones, significan las diferentes correspondencias o vinculaciones que pueden darse entre dos o mas personas, pudiendo ser éstas, físicas o colectivas.

En el ámbito del derecho en general, lo interesante es precisar, en un primer plano, que lo que se va a analizar es el trato, vinculación o correspondencia jurídica que se dé entre patrones y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, obviamente sin perder de vista el impacto de aquellas en el campo económico y social.

---

<sup>4</sup> DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO UTHEA, VOL. VIII, México, 1952 pág. 1157

El concepto laboral y su plural laborales, se deriva de la palabra '**labor**' misma que desde el punto de vista gramatical, tiene el siguiente significado: "*trabajo , acción y efecto de trabajar, cosa hecha o producida por una persona*"<sup>6</sup>. En nuestros días es perfectamente aceptada la sinonimia entre los vocablos "labor" y "trabajo", ambos son entendidos como aquel esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas o satisfactores,.

Finalmente, y antes de hacer un esfuerzo de conjunción de los tres vocablos en estudio, solamente resta establecer el origen gramatical de la palabra colectivo o colectiva y su plural colectivas; aquélla tiene su origen en la raíz latina **collectivus** que implica "*virtud de reunión, conjunto de personas reunidas o concertadas para un fin...*"<sup>6</sup>; de lo antes transcrito se deriva el punto central de explicación, es decir, cuando se hable de colectivo se deberá entender que se reúne un grupo de personas con un fin determinado.

### 1.1. CONCEPTO

En amalgama de las tres palabras que integran la expresión **RELACIONES LABORALES COLECTIVAS**, podemos afirmar que éstas son las distintas vinculaciones, tratos o correspondencias que se dan, entre dos o mas personas, derivadas de la prestación de un servicio personal y subordinado pero atendiendo no a un interés particular sino al de la pluralidad organizada.

---

<sup>5</sup> Ob. cit., VOL. VI, México, 1952, pág.767

<sup>6</sup> Idem., VOL.III, México, 1952, pág.301

Desde otro punto de vista, las relaciones colectivas derivadas del desempeño de un trabajo pueden tener distintas características, diferenciadas éstas a través de la perspectiva de la protección del interés en juego, es decir, pueden ser observadas desde el punto de vista social, económico, político y jurídico.

Para los efectos de esta obra de investigación, el estudio de tales relaciones laborales se hará desde la óptica jurídica y el impacto de ésta en los campos social y económico; en la inteligencia de que las normas que las regulan son emanadas, principalmente, de la contraposición de intereses de los propios factores de la producción.

A mejor explicación, las relaciones colectivas se verán reguladas mediante pautas creadas por los propios sujetos involucrados a través del establecimiento de condiciones laborales en contratos colectivos que derivan de una negociación que busca tutelar el interés profesional y no el individual.

Debemos entender que el aspecto colectivo no lo da la pluralidad de personas sino el interés que se vea afectado, en otra perspectiva, si es el interés de clase, profesional o sindical el que es objeto de tutela nos encontraremos en el orbe de las relaciones colectivas de trabajo.

Se insiste, en el ámbito individual los trabajadores deben ser considerados en forma singular; por el contrario, en el campo colectivo la clase trabajadora debe ser comprendida como unidad, amalgada en

coalición o sindicato, esto es, debe atenderse a una jerarquización tanto de la problemática real a resolver como de la norma a aplicarse para la solución de aquella, en este sentido, la norma de derecho colectivo tiene preeminencia sobre la individual, por el simple hecho de que resulta de mayor importancia proteger el interés de la colectividad que el interés individualizado de cada operario.

Se puede afirmar, como se apuntó con antelación, que las relaciones colectivas, atienden al interés profesional o de clase independientemente de la complejidad de personas que en él intervengan; luego entonces, son aquellas que se dan entre dos sujetos que pueden estar individualizados o no pero que se constituyen como entes "colectivos"; en efecto, en este ámbito laboral puede intervenir un solo patrón, como persona física o como ente jurídico o colectivo, pero el sector laboral debe intervenir a través de una coalición o de un sindicato, no importando que éste último pueda individualizarse como persona moral pues se debe entender que ésta actuará como representante de la clase asalariada que busca defender los intereses de aquélla.

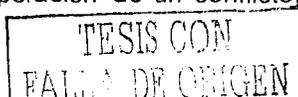
Lo anterior se puede corroborar si se recuerda que lo que pactado por un sindicato afectará no sólo a sus afiliados sino a todos los trabajadores de la empresa; reflexionado de otra manera, las relaciones colectivas de trabajo se regulan mediante la negociación colectiva que se traduce en la consecución de contratos colectivos, pactados entre patrón y sindicato pero que se extienden a todo el

personal de una o mas empresas o establecimientos lo que conlleva, de manera evidente, que el objeto de tutela es el interés de clase o profesional.

El derecho de coaligarse en sindicatos obreros, tiene por finalidad - como paso obligado siguiente - la celebración de un contrato de colectivo de trabajo y éste debe darse para el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio en una o mas empresas o establecimientos, es decir, no se da una reglamentación entre partes contratantes sino que se busca el mejoramiento de todos los asalariados como parte de una empresa independientemente de que formen parte o no tanto del sindicato como del contrato celebrado por éste.

También debe señalarse que si las relaciones colectivas no son del todo "pacíficas", el propio derecho del trabajo a través de instituciones como la huelga encausa la lucha de clases, cuestión que por razones obvias y para los efectos de desarrollo de esta obra, se tratara con detenimiento y detalle en capítulos posteriores.

Es conveniente recordar que las relaciones colectivas, en atención a su propia naturaleza, son fuentes generadoras de normas laborales, siendo aquellas expresadas a través de negociaciones colectivas que se concretizan en los denominados contratos colectivos de trabajo; no obstante, debe precisarse la eventualidad de que las relaciones de trabajo colectivas, en ocasiones, encuentran solución no en la negociación, sino en la superación de un conflicto, entendido



éste, como una contraposición de intereses, razón por la cual se juzga pertinente pasar al siguiente apartado de esta obra.

## 1.2 CONFLICTOS DE TRABAJO.

Para una mejor comprensión del tema juzgamos oportuno establecer ciertas premisas sobre el concepto "conflictos laborales" para, posteriormente, hacer una clasificación de ellos que nos permita precisar las diferencias existentes entre los distintos tipos de contraposición de intereses y de ahí desprender y derivar la explicación del presente tema.

Una noción estrictamente jurídica sobre el particular se encuentra en la definición que sobre esta figura proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano editado por la Universidad Nacional Autónoma de México.<sup>7</sup>

Los conceptos "conflicto" y "controversia" podrían considerarse como sinónimos, no obstante existir diferencias sutiles; mientras que la idea de conflicto nos ubica en las pugnas fácticas que se dan en el

---

<sup>7</sup> *En sentido lato son conflictos de trabajo las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de los relaciones individuales o colectivas de trabajo "*

derecho laboral, el concepto de controversia lleva inmersa la posibilidad de que en una lucha se dé un punto de coincidencia que es, que las partes en conflicto entren en discusión, es decir, no se entiende una fase de intereses opuestos, sino un enfrentamiento inteligente de los mismos.

Se debe anotar, como idea propia, que los conflictos del trabajo implican una contienda de intereses, derivados de la prestación de servicios personales y subordinados, mismos que en cuanto a los sujetos pueden concebirse como individuales o colectivos y de acuerdo a la naturaleza intrínseca de aquellos serán jurídicos o económicos.

De lo escrito, podemos hacer dos clasificaciones de los conflictos de trabajo, la primera en cuanto a la naturaleza intrínseca de ellos, la segunda en cuanto a los sujetos.

#### 1.- En cuanto a la naturaleza:

Idea comúnmente aceptada por la doctrina imperante en nuestra disciplina jurídica es la que se hace consistir en la circunstancia de establecer como nota diferencial entre un conflicto jurídico y uno económico la preexistencia de la norma laboral ( sea legal o consensual ) o la existencia de la misma; a mayoría de razón, un conflicto jurídico siempre versará sobre la interpretación o aplicación de la norma previamente instaurada, en tanto que, un conflicto económico o de 'intereses' supone que ante la ausencia de

una norma legal o contractual las partes en contienda la fijan o estipulan, para lo cual tienen diversos medios o procedimientos, éstos últimos, en nuestro país, son los llamados procedimientos especiales y los colectivos de naturaleza económica.

Sobre este punto, Manuel Alonso establece el siguiente comentario: " *conflictos jurídicos son los que versan sobre la interpretación o aplicación de una norma preexistente, bien estatal, bien convenida colectivamente y conflictos económicos son los que presuponen la inexistencia de la norma y realmente tienden a fijar su contenido*"<sup>8</sup>

Por otro lado, Néstor De Buen apunta: " *la naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral que puede ser constitucional, legal o producto de una convención*"<sup>9</sup> y agrega " *la naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo*"<sup>10</sup>

II.- En cuanto a los Sujetos:

La vigente Ley Federal del Trabajo en su artículo 604 establece una clasificación de conflictos de acuerdo a los sujetos que en el intervienen.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup>citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 10<sup>o</sup>.ed.,Porrúa, México 1999 p.

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed .Porrúa, 1era.Ed.México 1988 p.84.

<sup>10</sup> Idem. p 84

<sup>11</sup> " *corresponde a la junta federal de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se suscite entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre*

El precepto legal en cuestión da la pauta para clasificar a los conflictos de trabajo de acuerdo a los sujetos que en ellos intervienen, por lo que puede decirse que de conformidad a lo previsto en la legislación del trabajo las diferencias laborales pueden ser:

- 1.- Conflictos obrero/patronal
- 2.- Conflictos interobreros
- 3.- Conflictos interpatronales

Sobre este particular el Dr. Baltasar Cavazos Flores establece una clasificación completa pero diferenciada de acuerdo al tipo de conflicto a definir.<sup>12</sup>

De las clasificaciones anotadas por el Dr. Cavazos se deriva que los conflictos de trabajo en cuanto a los sujetos, pueden ser de orden individual o colectivo, por lo que de ellas se partirá para precisar las diferencias entre conflictos individuales y colectivos.

---

*éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos, salvo dispuesto en el artículo 600 fracción IV "*

<sup>12</sup> " Los conflictos de trabajo atendiendo a los sujetos, puede ser:

- a.- Entre patrones y trabajadores; por ejemplo: despidos
- b.- Entre patrones; cuando se trata de algo patrón sustituto
- c.- Entre trabajadores; cuando se trata de un problema de escalafón
- d.- Entre sindicatos; cuando se trate de alguna detención de contratos colectivos
- e.- Entre sindicatos y sus propios miembros; si se trata de la aplicación de la cláusula de exclusión

f.- Entre sindicatos y terceras personas; cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía "

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Trillas, 1era ed., México 1999, p.521

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por sistema y metodología, en primer término se expondrán los,

## **"CONFLICTOS INDIVIDUALES"**

Es opinión generalizada de la doctrina mexicana, tener como conflicto de trabajo individual aquel en el que se afecte únicamente un interés de orden particular, independientemente del número de participantes que en él intervengan.

En una idea sintética, se puede asentar que los problemas laborales de naturaleza individual, son aquellos en los que se opone el interés de un trabajador con su empresario, singularmente considerado, asimismo se puede agrega que tales conflictos pueden ser de carácter jurídico o económico.

En ese mismo orden de ideas se puede apuntar que las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones con motivo de relación laboral o por aplicación de la ley, son singulares y esencialmente jurídicas, en virtud de que la pluralidad de trabajadores no le resta el carácter subjetivo al conflicto; ahora bien, como se ha apuntado con antelación, para hacer una distinción entre conflictos individuales y colectivos debemos apreciar el interés que se vulnera y no la pluralidad de los sujetos laborales.

Así, por ejemplo, un caso típico de conflicto a que nos referimos en este apartado es el despido del trabajador, la suspensión de éste o bien el retiro del trabajador por causas imputables al patrón, y aún la

modificación de las condiciones de trabajo de un trabajador solicitadas por el mismo o por el patrón, independientemente de la calidad jurídica o económica de las citadas dificultades.

Explicado lo anterior, podríamos anotar que los conflictos individuales son aquellos que en los que se afecta a los intereses de carácter particular independientemente del número de trabajadores que en él intervengan, tales intereses no se suman entre sí, sino que siempre son exigibles en la vía singular pues la afectación de los mismos es siempre particular.

Se puede agregar, de acuerdo a lo antes analizado, que los llamados conflictos individuales de carácter jurídico se dan cuando se hace referencia a lo particular, esto es, cuando el interés en juego puede ser el de un sólo trabajador, o de varios o, inclusive de todos los trabajadores de una empresa, pero sea uno o varios trabajadores siempre será el derecho singular de cada trabajador el que se tutele en este tipo de conflictos; pudiéndose agregar, para complementar la idea, que en todos estos casos, el conflicto se derivara de la interpretación o aplicación de la norma laboral, sea contractual o sea legal.

De manera tangencial, debe asentarse que la tramitación para dirimir tales conflictos se efectúa mediante la vía ordinaria, excepción hecha de los supuestos laborales enumerados en el artículo 892 de la Ley del trabajo cuya tramitación se da en la vía especial.

Por otra parte, las pugnas singulares de carácter económico son aquéllos en los que se afecta el interés particular derivado de la fijación o modificación de condiciones de trabajo, éstos tienen su fundamento en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>13</sup>

No obstante, como se apuntó en ideas expresadas con antelación, en la realidad forense se tramitan estos conflictos en la vía del juicio ordinario, esto legal y teóricamente resulta erróneo, pues estamos en presencia de una laguna de nuestra Ley laboral, ante la cual se da una salida práctica pero ilegal, lo que se corrobora si recordamos que la ley Laboral mexicana sólo regula en el orden económico a los conflictos colectivos.

Se considera oportuno, una vez que se ha reflexionado sobre la problemática laboral de referencia, exponer algunos conceptos en relación a los denominados

## **"CONFLICTOS COLECTIVOS"**

Como se apuntó líneas antes, las diferencias de trabajo pueden ser individuales o colectivas y éstas, a su vez, pueden tener la

---

<sup>13</sup> El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

característica de ser jurídicas o económicas, expliquemos ahora cuales son los conflictos colectivos de índole jurídica.

La hipótesis a desarrollar tiene como premisa que el objeto a tutelar es el interés profesional o sindical, es decir, el derecho de un grupo de trabajadores, entendido esto como una unidad y no como una suma de intereses particulares; asimismo, debe recordarse que para que un contienda sea de índole jurídica lo que debe precisarse es el objeto de la misma, es decir, aquella surge de la aplicación o interpretación de una norma laboral, luego entonces, cuando esa actitud conlleva la afectación de una colectividad de trabajadores, entendida ésta como una unidad de intereses a proteger, se estará en presencia de un conflicto colectivo y de característica jurídica.

Así, los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos que surgen por la afectación del interés profesional de uno o de los dos sectores o factores de la producción por la modificación, o implantación de las condiciones de trabajo, o bien por la suspensión o terminación de las relaciones laborales; éstos pueden operar en beneficio del patrón, en el caso de lo previsto en la fracción XIX del apartado "A" del artículo 123 constitucional o bien de la coalición de trabajadores, en el supuesto establecido en la fracción XVIII del citado Ordenamiento Constitucional.

La tramitación del primer caso, es decir, el paro patronal puede desarrollarse mediante el procedimiento especial o a través del Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica, mientras que la

segunda hipótesis, es decir, la huelga tiene a su vez dos vertientes, cuando la modificación o implantación de las condiciones de trabajo se hace en la vía "pacífica" su tramitación se podrá hacer mediante la promoción de un Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica o bien en la vía "violenta" que se da mediante el ejercicio del derecho de huelga.

Para una mejor comprensión del tema se considera pertinente anotar el criterio que el Tribunal de amparo ha sostenido sobre el particular, mismo que es visible en la tesis 44 del semanario judicial de la Federación de los años de 1917 a 1985 por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>14</sup>

Como comentario derivado de la tesis relacionada sólo resta puntualizar que no debe confundirse un conflicto colectivo con uno plural o general en razón de que en el primer caso, el interés afectado es el de la coalición, del sindicato o de la asociación profesional, entendidos todos ellos como una unidad de intereses, mientras que en

---

<sup>14</sup> "CONFLICTO COLECTIVO, DETERMINACION PARA LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION: De acuerdo con la fracción III inciso a) del artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Cuarta Sala es competente para conocer de los juicios de amparo promovidos contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en un conflicto colectivo... y por conflicto colectivo DEBE ENTENDERSE AQUEL EN EL CUAL SE ENCUENTRA EN JUEGO EL INTERES PROFESIONAL, YA SEA DE CARÁCTER ECONOMICO JURIDICO, DEL GRUPO O SINDICATO OBRERO, PUES EN EL INDIVIDUAL ESTA EN DISPUTA EL INTERES O DERECHO DEL TRABAJADOR EN LO PERSONAL"

el segundo supuesto, se trata de la afectación subjetiva a una mera acumulación o suma de intereses particulares o individuales.

### 1.3 MODIFICACION DE LAS CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Para ajustarnos al método y sistema de investigación seleccionado para el desarrollo de esta indagación, se juzga pertinente iniciar este apartado partiendo de la génesis gramatical del vocablo "modificación"; éste, según el Diccionario Enciclopédico UTEHA proviene del latín *modificatione* que quiere decir acción y efecto de modificar que a su vez tiene su raíz en el latín *modificare* que significa "*limitar, determinar o restringir las cosas a un cierto estado o calidad en que se singularicen y distingan unas de otras*".<sup>15</sup>

De acuerdo a lo anterior y aplicado al derecho laboral es correcto apuntar que se pueden 'modificar', esto es, determinar, condiciones de trabajo y no propiamente las relaciones laborales; en efecto, se debe precisar que aún y cuando en muchas ocasiones se confunden e incluso se llegan a utilizar como sinónimo los términos condiciones y relaciones de trabajo, esto resulta totalmente equívoco de acuerdo a la definición que de relación de trabajo da el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Ob. Cit. Tomo VII, pág. 647

<sup>16</sup> como aquella denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivo la vinculación laboral  
Ob.Cit.,Tomo"p-z", Ramírez Reinoso Braulio, pp. 2769, 2770

En palabras propias, la relación de trabajo se perfecciona cuando una persona le presta a otra un servicio personal y subordinado a otra mediante el pago de un salario. Esto es, la relación laboral tiene su origen en el vínculo jurídico económico que provoca el servicio personal y subordinado de una persona a otra, no debiendo importar el acto que le dé origen, sin dejar de reconocer que en la mayoría de los casos el acto generador de la relación laboral lo es un contrato, entendido como un acuerdo de voluntades con la limitación de que ese consenso se limita a la aplicación imperativa de la norma laboral que es de orden público.

En el mismo concierto de ideas y a mejor exposición, en el derecho del trabajo la voluntad de las partes pasa a un segundo plano, teniendo preeminencia sobre aquella la norma constitucional y legal que se aplica de manera imperativa.

Tal hipótesis se comprueba si se precisa que, dándose el servicio personal y subordinado, es decir, generándose el vínculo laboral, la voluntad de los sujetos de ese enlace actúa para fijar las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio, y en un sentido mas amplio y siguiendo la idea de Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su ocupación.

Al conjuntar y conjugar los referidos conceptos, cabe mencionar, que lo que se debe limitar a un estado singular para diferenciarlo de los demás son las condiciones de labor y no las relaciones de trabajo; en efecto, cuando un trabajador pretende una nivelación salarial, lo que busca es modificar esa condicional laboral, no a la relación de trabajo ya que ésta seguirá dándose mientras que se preste el servicio, siendo de naturaleza individual.

En el ámbito colectivo, el sindicato de trabajadores pacta y en su caso modifica las condiciones de trabajo mediante el establecimiento de un contrato colectivo, así como mediante la revisión del mismo, pero la relación jurídica en cuanto al servicio a desempeñar continuará desarrollándose entre el patrón y los trabajadores de la empresa, es decir, seguirán siendo relaciones individuales de trabajo; sin embargo, si lo que se afecta es el interés profesional que busca proteger el propio sindicato la relación será de índole colectiva.

Sobre el tema, el Doctor Baltasar Cavazos Flores asienta en su obra "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano" que no hay que confundir al conflicto en sí, con el procedimiento o método para solucionar a aquel.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> *"la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, dan origen a los llamados conflictos de orden económico, que se resuelven mediante sentencias colectivas, ya que los laudos son las resoluciones que recaen única y exclusivamente en los conflictos de orden jurídico"*

Este mismo Tratadista agrega que el sustento legal de este tipo de conflictos se encuentra en el artículo 426 de la ley laboral.<sup>18</sup> En coincidencia con lo planteado por el Doctor Cavazos Flores, el juslaboralista Néstor De Buen, en su obra "Derecho Proceal del Trabajo", expresa que es necesario distinguir entre conflicto y procedimiento.<sup>19</sup>

Derivado de los pensamientos antes mencionados, se puede afirmar que en realidad el conflicto se da en razón a un desequilibrio entre los factores de la producción ocasionado éste, por "una circunstancia económica" o por el "costo de la vida" y que el patrón o el sindicato de trabajadores ante tal conflicto puede iniciar un procedimiento para superarlo, pudiendo ser bien la revisión del contrato colectivo, bien el inicio de un procedimiento colectivo de

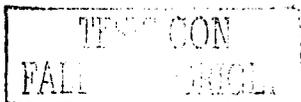
---

<sup>18</sup>"De acuerdo con el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de los trabajadores o patrones podrán solicitar de las juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, solamente cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo"

Idem, pág 472

<sup>19</sup>"El conflicto colectivo de naturaleza económica es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción expresión que sigue la nomenclatura constitucional que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo...Curiosamente la LFT(sic) confunde el conflicto con la vía para su superación y dice que' conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo...' lo que tiene ese objeto es, precisamente, el procedimiento del conflicto y no el conflicto en sí"

Ob. Cit. pág.557



naturaleza económica e incluso mediante el ejercicio del derecho de huelga.

Como ha quedado anotado, la hipótesis en cuestión ha sido bien reglamentada por el legislador laboral en el artículo 426.<sup>20</sup>

Finalmente, cabe decir, que la modificación "pacífica" de las condiciones de trabajo tiene, en la praxis, una vida casi inexistente, en razón de que por regla general el sindicato siempre solicita esa revisión mediante el emplazamiento a huelga; haciendo a un lado la posible tramitación de un procedimiento colectivo de naturaleza económica, lo anterior en virtud de lo dispuesto en los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que establecen que el simple emplazamiento a huelga SUSPENDE la tramitación de los conflictos de orden económico.

Lo anterior es y ha sido para nosotros el hecho generador y motivador del presente trabajo, pues se considera necesario no sólo para nuestros días sino en lo futuro una adecuación del derecho laboral mexicano a las nuevas realidades tecnológicas que impactan en las relaciones colectivas, ello a fin de que el sistema jurídico mexicano se pudiesen establecer mecanismos modernos de reglamentación de las condiciones de trabajo a imperar en el ámbito

---

<sup>20</sup> Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos - ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo..."

Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 2001

colectivo, siempre en la inteligencia de proteger los derechos laborales de la clase trabajadora pero también en pleno reconocimiento a que en el mundo futuro debe entenderse que en la empresa se requiere del esfuerzo de los laborantes y de la aportación económica que permita el eficaz desarrollo de ella, es decir, debe lograrse un orden jurídico que proteja al trabajo como parte de un sistema productivo moderno; lo que redundará en una dinámica transformación de las condiciones de trabajo en las empresas y establecimientos.

Dentro de ese concierto de ideas debe incluirse, de manera imperativa, el tratamiento de la huelga y la reglamentación del procedimiento que la regule; sin embargo y no obstante lo anotado, por razones obvias, el estudio de la huelga y el sistema jurídico que la rige se hará en capítulos posteriores.

#### **1.4 SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

En relación al tema a desarrollar en este apartado, juzgamos pertinente hacer, nuevamente, la precisión de que existe una distinción entre lo que debemos entender por condición de trabajo y relación de trabajo.

Como se ha apuntado en párrafos anteriores, las condiciones de trabajo son las reglas, derechos y obligaciones que pactan las partes

para regir una relación laboral, mientras que ésta última, es la prestación de un servicio personal y subordinado de una persona llamada trabajador a otra denominada patrón, debiéndose documentar aquellas en un contrato de trabajo.

Dentro del campo colectivo, las condiciones de trabajo las pactan y especifican el patrón y el o los sindicatos existentes en una empresa en un contrato colectivo, dándose la relación laboral entre el patrón y todos y cada uno de los trabajadores de la empresa.

Consideramos que para una mejor comprensión del tema es prudente precisar que nuestra Constitución Política establece la posibilidad de suspender colectivamente las labores por una afectación, por causa económica o de hecho, del equilibrio que tiene que existir entre los factores de la producción, esta hipótesis se plasma en las fracción XVII del apartado "A" del artículo 123, que a la letra establece:

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

Dentro de este marco de ideas se juzga que lo que cabe resaltar es que tanto patronos como trabajadores tienen la posibilidad fáctica y jurídica de suspender colectivamente los trabajos dentro de una empresa o establecimiento; sin embargo estas dos hipótesis son diametralmente opuestas, en virtud de la esencia y naturaleza intrínseca de éstas dos instituciones de derecho colectivo.

El origen de una suspensión colectiva de la relación de trabajo en una empresa, invocada por el patrón, lo constituye el exceso de producción, o bien, alguna circunstancia ajena a la voluntad del patrón que tiene como consecuencia necesaria la cesación de actividades; por el contrario, la huelga, como se verá más adelante, es el derecho de la coalición de trabajadores para presionar al patrón para lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Al comentar en torno al tema de la suspensión colectiva de trabajo invocada por el patrón, Borrell Navarro, comenta " *las empresas se pueden ver afectadas cuando existan circunstancias económicas que así lo justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida, origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo*<sup>21</sup> ".

Expresado de diversa manera se asienta que, si bien es cierto que las empresas deben trabajar permanentemente para constituirse en una fuente real de trabajo, pueden presentarse circunstancias que impidan la continuación de las labores durante un cierto tiempo; lo anterior no quiere decir, por ningún motivo, que los empresarios puedan suspender libre y arbitrariamente sus actividades, por lo que se establecen en la Ley las causas específicas que permiten la paralización temporal de actividades.

---

<sup>21</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, 3era. ed., Pac, México 1993, pág 603

Una vez efectuada la anterior precisión, consideramos oportuno iniciar el desarrollo de este punto, indicando el significado gramatical del vocablo "suspensión", éste según el Diccionario Enciclopédico UTEHA, es la acción o efecto de suspender y deviene de la raíz latina "**suspendere**", misma que quiere decir *"detener o diferir por algún tiempo una acción u obra"*<sup>22</sup>

Derivado de lo anterior, cabe apuntar que ante un determinado acontecimiento se puede provocar un conflicto colectivo y para superar éste los sujetos del vínculo pueden solicitar la detención de las relaciones de trabajo y como consecuencia de ello, la cesación del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los asalariados, esto último entendido de manera individual.

A mayor explicación, una circunstancia económica puede provocar una afectación a las relaciones colectivas imperantes en una determinada empresa lo que a su vez puede derivar en la suspensión de tales correspondencias laborales.

En otras palabras, la detención colectiva de las relaciones de trabajo invocada por el patrón o por los beneficiarios de éste se denomina "PARO" y es la antítesis de la suspensión de labores ejercida por los trabajadores denominada "HUELGA".

En este apartado nos ocupamos del primero de los casos expuestos en el párrafo anterior, es decir el Paro Patronal, por lo que

---

<sup>22</sup> Ob.Cit.,Tomo IX, pág.1042

aún y cuando no es la intención de este trabajo el efectuar un análisis exegético, se juzga prudente anotar las causales que el Legislador consideró como procedentes para suspender las relaciones de trabajo en forma colectiva.

El artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo establece como causas de suspensión de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento varias hipótesis, con el comun denominador de que en ninguna de ellas puede existir la voluntad del patrón para ocasionarlas.<sup>23</sup>

En relación al artículo antes acotado, De Buen Lozano, resalta el hecho de que en todas las fracciones del citado precepto legal se observa que con las mismas se afecta directamente al patrón pero que repercute en los trabajadores, no apareciendo en ellas la idea de culpa pero si de responsabilidad patronal con algunas cargas procesales.

---

<sup>23</sup> I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón.

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

IV.- La inestabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón y

VI.- La falta de suministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que aquéllas sean indispensables.

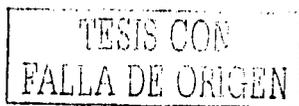
Como cualquier cesación de la relación de trabajo, la suspensión colectiva tiene los siguientes efectos:

1.- Con la detención no se disuelven las relaciones de trabajo de la empresa, por el contrario se conservan vivas, manteniéndose en estado latente, con la finalidad de que en un plazo indefinido pero temporal, recuperen su funcionamiento al desaparecer la causa o causas que la produjeron. Es decir, se debe preservar la idea de la relación de trabajo suspendiéndose únicamente sus efectos.

2.- Los efectos que se paralizan son la obligación de prestar el servicio y la obligación de cubrir el salario, y como se asentó anteriormente, no obstante no pagarse el servicio ni prestarse el mismo se debe entender que la relación trabajo subsiste.

3.- La inactividad debe tener como característica el ser temporal, de entenderse lo contrario estaríamos ante la figura de la terminación de la relación de trabajo.

A manera de comentario paralelo podemos señalar que en cuanto a las características y consecuencias, la interrupción colectiva de trabajo es muy similar a la suspensión individual de la relación laboral; sin embargo las causas de una y otra son distintas, así lo expone De la Cueva al afirmar que la cesación de las actividades de la empresa es una institución paralela a la de las relaciones individuales de trabajo, pero se distingue una de la otra en cuanto a la causa directa que la origina.



En efecto, en el ámbito de individual la causa directa radica en la persona del trabajador, en tanto que en la colectiva es una causa ajena a la voluntad de las partes pero que hace imposible, de manera momentánea, la continuación del las labores en una empresa o establecimiento.

De acuerdo a lo anterior podemos explicar que la interrupción colectiva surge de un acontecimiento que no permite la continuación normal de las actividades de la empresa, hecho que no puede ser previsto por el patrón; sin embargo siguiendo la teoría objetiva de la responsabilidad por disposición de ley se hace responsable al patrón por la simple, pero trascendente, circunstancia de ser el dueño de los medios de producción, responsabilidad que trae aparejada la posible detención de labores pero con la aprobación de ello por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje y mediante el pago de una indemnización a los trabajadores.

Al retomar el tópico de las causas de suspensión colectiva de trabajo, debemos apuntar, en relación a la fracción I del artículo 427 de la Ley laboral, que es menester hacer la distinción conceptual entre fuerza mayor y caso fortuito; el primero de estos vocablos, se refiere a un fenómeno físico o social, Rafael de Pina lo define como *"acontecimiento ajeno a la conducta del deudor y producido al margen*

*de la misma con fuerza incontrastable liberando al obligado de la responsabilidad del cumplimiento de la obligación* <sup>24</sup>

De la anterior definición se deriva que se trata de una situación fáctica y objetiva, misma que es originada por una causa ajena a la voluntad de las personas, tal es el caso de un terremoto, una inundación, o un incendio.

El segundo concepto, es decir el caso fortuito, el mismo autor lo explica de la siguiente manera:

*" es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación, es por decirlo así la falta objetiva de la técnica "* <sup>25</sup>

Sobre el particular se puede mencionar que el caso fortuito se presenta impidiendo la actividad de la empresa, no obstante haberse tomado las medidas necesarias para que aquella no se presente y sin poder evitarse, situación que afecta el desarrollo normal de las tareas de la empresa, un ejemplo de esto podría ser el cesación de actividades o aún el cierre de la empresa ordenada por una Autoridad competente.

Se puede afirmar que a pesar de que las consecuencias de estas dos figuras pueden ser similares, en realidad son distintas, lo que se colige considerando lo establecido por la Suprema Corte de

---

<sup>24</sup> DE PINA Rafael, Diccionario de Derecho, ed. Porrúa, 17ª.ed.México 1991, pág 295

<sup>25</sup> IDEM, pág. 148

Justicia de la Nación, criterio jurisprudencial que se detallará mas adelante.

En nuestro concepto y siguiendo el criterio del Tribunal de amparo se puede afirmar que lo debe tener relevancia es si el patrón tomó la previsión del caso fortuito, para establecer si aquel se pudo haber evitado o al menos reducido en sus efectos, lo anterior por ser de importancia para determinar las distintas consecuencias, en cuanto a la responsabilidad atribuible a una persona respecto del caso fortuito que se haya suscitado.

Por otro lado, el vocablo "incapacidad" debe entenderse como aquel estado de limitación jurídica que tiene una persona; insuficiencia que puede ser observada en sus dos aspectos, el físico o el mental; sin embargo para el caso en análisis, lo importante es que tal incapacidad debe tener como consecuencia inmediata y fatal la suspensión de actividades en una empresa.

La condición de incapacidad, sea física o mental, de una persona debe ser acreditada mediante dictamen médico con rango de perito en la materia y que además esté autorizado para realizar la certificación médica correspondiente, esto no obstante, que el estado de incapacidad sea, en apariencia, de fácil apreciación, es decir, se requiere de un dictamen pericial sin importar el grado de notoriedad de la incapacidad.

No obstante, como la legislación común es la que rige el estado civil de las personas, no basta el dictamen médico para decretar que una persona física sea incapaz mental o físicamente, se requiere que el Juez Civil emita una sentencia que así lo determine y en el caso específico de la incapacidad psíquica debe nombrarse al incapaz un tutor que lo represente, para que éste se encuentre legitimado para iniciar el procedimiento laboral de suspensión de labores.

La segunda fracción debe tener como premisa no la falta de materia prima, sino que ésta no sea imputable al patrón, pues de no entenderse así se caería en el supuesto de una interrupción provocada por el propio patrón y en perjuicio de los trabajadores, lo que sería inaceptable tanto legal como doctrinariamente.

En concreto, debe considerarse que la hipótesis planteada en la fracción que se alude es una situación impredecible y que hace depender el proceso productivo de una empresa de la existencia de materia prima para su transformación o procesamiento a través del desarrollo de las correspondientes relaciones laborales y de no darse esto se produce una imposibilidad para la continuación de los trabajos.

Por lo que atañe a la fracción tercera del precepto legal en análisis, relativa al exceso de producción en relación a las condiciones económicas de la empresa y a las circunstancias de mercado; cabe apuntar que lo esencial de esta hipótesis consiste en preservar la fuente de trabajo no obstante una crisis económica que afecte

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

gravemente las condiciones internas, tanto financieras como económicas de aquella, ante circunstancias adversas de mercado.

Para un mejor entendimiento, la cuestión fáctica que provoca la cesación de labores es ajena a la voluntad del patrón, por ser condiciones externas las que afectan a la empresa, pero no obstante ello, con tino el Legislador laboral juzgó pertinente que de manera previa a la suspensión de labores se obtuviera, mediante procedimiento específico, la aprobación de la Autoridad Laboral.

En relación a la fracción cuarta se puede establecer que esta causal está vinculada a la problemática que presenta la industria extractiva, y que la premisa para aplicar el supuesto legal es la incosteabilidad "notoria" y "manifiesta" de la explotación, con la característica de que tal incosteabilidad tenga una naturaleza temporal, conceptos y condiciones que debe ser analizados de manera precisa por la Junta de Conciliación y Arbitraje para autorizar la suspensión de las actividades de una empresa de la referida rama industrial. Agregándose el comentario de que es saludable que la resolución que emita la Junta sobre el particular sea dictada de manera rápida a fin de evitar que el estado económico-financiero de la empresa empeore y se llegue al extremo del cierre de la misma.

En lo concerniente a la fracción quinta del artículo que se relacionó líneas antes, debe asentarse que en la misma se contiene una obligación a cargo del patrón de probar hechos negativos casi imposibles de justificar, en razón de que si bien es posible acreditar la

carencia de fondos es sumamente difícil demostrar que se está en imposibilidad de obtenerlos. Medida de protección y salvaguarda de la fuente de trabajo, pero que limita en mucho el actuar del patrón para acreditar los extremos fundatorios de su solicitud de cesación de labores.

Finalmente, en lo que se refiere a la fracción que establece el supuesto de una falta de ministración por parte del "Estado" de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que aquellas sean indispensables; puede comentarse que, a nuestro criterio el Legislador laboral incurrió en el error de no distinguir entre Estado y órgano de gobierno, lo cual si bien no afecta el sentido de la fracción comentada si evidencia una equivocación en relación a la esencia y efectos de los vocablos citados.

En el mismo orden de ideas, el Estado a través de sus órganos de representación es considerado como persona moral y como tal interactúa con los particulares despojándose, en algunos casos, de su imperio político y de esa situación se deriva la posibilidad de que contrate de éstos ciertos trabajos o servicios y que deban pagar por ellos con la finalidad de lograr el cumplimiento de sus fines como Estado.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ante la posibilidad real de que por una circunstancia específica el Estado no cumpla con sus obligaciones de pago por los servicios o trabajos contratados, el Legislador del trabajo al considerar tal hipótesis, lo hizo con la particularidad de que tal circunstancia debe ser demostrada ante la Autoridad Laboral, debiendo ésta de valorar en todos sus alcances la probabilidad de una paralización de labores.

En suma, todas las causales de suspensión colectiva de la relación de trabajo que contempla el artículo 427 de la Ley Laboral tienen como consecuencia la exención del patrón de pagar el salario mientras dure la causa de la paralización, el derecho correlativo de los trabajadores de no presentarse a laborar y al mismo tiempo al tratarse de una medida preventiva y con evidente afán protector también se debe observar la obligación patronal, como una consecuencia fundamental de la suspensión, de pagar una indemnización del importe de un mes de salarios, como medida de protección a la subsistencia de los trabajadores ante el paro patronal.

Por último, cabe decir que toda cesación debe invocarse por el patrón, pero además éste también tiene que iniciar un procedimiento para que se autorice el paro temporal de labores, todo en la inteligencia de que es preferible paralizar las labores a terminar con las mismas, esto con la finalidad específica de preservar la fuente de trabajo.

No es el objetivo de este trabajo el entrar el detalle procedimental de supuestos anteriores, por lo que se juzga oportuno pasar al siguiente apartado con la sola mención de que el patrón debe tramitar su solicitud de cesar labores mediante procedimiento especial en el caso de las fracciones I, II y VI y a través del procedimiento colectivo de naturaleza económica tratándose de las fracciones III, IV, y V del citado precepto legal.

### **1.5 TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

La terminación de la relación de trabajo en el ámbito colectivo se debe diferenciar de la figura de la suspensión, por el efecto que causa una y otra respecto a la existencia del vínculo laboral; se afirma lo anterior, en razón de que, dándose una causa de interrupción, la relación de trabajo se mantiene "viva", esto es, en estado "latente"; por el contrario al darse una causa de terminación la relación laboral se extingue, deja de existir.

Comentario adyacente, pero de significación especial radica, por obvias razones, en la afirmación de que el campo del derecho colectivo del trabajo no es posible hablar de "rescisión" de las relaciones laborales en virtud de que la figura rescisoria siempre tiene



como premisa el incumplimiento grave a una norma laboral por cualesquiera de los sujetos de la relación de trabajo lo que provoca la extinción de la relación jurídica

A mejor explicación, en el ámbito individual, se rescinde, ante el incumplimiento de una norma laboral, no el contrato individual de trabajo que sirve sólo como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, sino la relación de trabajo.

En cambio, en el aspecto colectivo, no pueden rescindirse las relaciones de trabajo y por lo mismo tampoco se puede argumentar la rescisión del contrato colectivo de trabajo; en efecto, ante el incumplimiento del patrón, el sindicato titular del contrato colectivo no tiene la acción rescisoria sino el ejercicio del derecho de huelga.

Por otro lado, el patrón sólo puede dar por terminadas las relaciones de trabajo en forma colectiva, no por incumplimiento del sindicato titular del contrato, sino por causas específicamente determinadas en la Ley; esto en razón de que lo que establece el convenio colectivo son las condiciones de trabajo que rigen las relaciones individuales.

En otras palabras, el pacto profesional o contrato colectivo tiene por objeto el establecer condiciones de labor dentro de la empresa o establecimiento en el que áquel va a regir; así, quien incumple con las obligaciones establecidas en él, no es el sindicato, pues éste es parte contratante pero no sujeto de las relaciones de trabajo, sino los

operarios afectados por ese contrato colectivo y por ello no es lógico argumentar el concepto de rescisión de las relaciones colectivas.

Para retomar el tema central de este apartado, cabe decir que la terminación de la relación de trabajo de manera colectiva se puede presentar como consecuencia del cierre de la empresa o de un determinado establecimiento parte de aquella o bien de la reducción definitiva de las actividades laborales.

El artículo 434 de la ley Federal del Trabajo regula las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Al hacer el análisis de este precepto legal De la Cueva expresa que se dan como una medida de protección a los trabajadores, argumentando que ante la inminente terminación de las relaciones de trabajo, surge una responsabilidad patronal que se traduce en el pago de una indemnización, este autor establece la siguiente clasificación:

- a).- Derivadas de fenómenos del mundo físico,**
- b).- Las que provienen de circunstancias económicas,**
- c).- Las que surgen de cuestiones jurídicas.**

**a).- Derivadas de fenómenos del mundo físico.**

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se reconoció que lo ideal sería que las empresas trabajasen en forma continuada para así lograr, la permanencia de fuentes de empleo; no

obstante, el Legislador también consideró que pueden llegar a presentarse circunstancias que hagan imposible la continuación de las actividades de las empresas, obligando su cierre.

Al aceptar esta posibilidad, este juslaboralista, siguiendo la teoría del riesgo creado por una responsabilidad objetiva imputable al patrón por ser el propietario de la empresa, estableció como consecuencia de ello que ante el cierre de un centro de trabajo, el patrón debe responder con el pago de una indemnización.

En efecto, las relaciones de trabajo sólo pueden darse por terminadas, en forma colectiva, en los casos previstos expresamente en la legislación laboral, razón por la cual se juzga oportuno hacer una clasificación de los supuestos que originan la terminación colectiva de las relaciones laborales:

1).- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón o su incapacidad física o mental y aún su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización de las actividades.

"Caso fortuito" es aquél acontecimiento que no ha podido ser previsto, pero que, al mismo tiempo, no pueda evitarse; hecho que debe ser ajeno a la voluntad del obligado, imprescindible o inevitable al que no se puede resistir y que impide definitiva y totalmente una responsabilidad asumida o le impone un retardo a tal cumplimiento, generándose daños al acreedor.

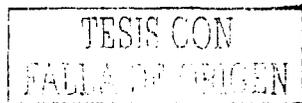
"Fuerza mayor" también es un acontecimiento ajeno a la voluntad del patrón, producido con fuerza incontrastable y que por ello libera al obligado de la responsabilidad del cumplimiento de esa obligación.

Ambas figuras tienen un común denominador, el liberar de responsabilidad al deudor porque el incumplimiento no proviene de una actitud culposa de éste, sino de un hecho ajeno que no puede resistirse.

En el ámbito laboral se da la misma hipótesis, sin embargo lo que debe puntualizarse es que la realización de ese acontecimiento incierto y no imputable al patrón tiene como consecuencia que no se pueda continuar con las actividades de la empresa.

Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas tesis jurisprudenciales<sup>26</sup>, ha establecido criterios que precisan los anteriores conceptos.

<sup>26</sup> *CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, ELEMENTOS. Independientemente del criterio doctrinal que se adopte acerca de si los conceptos fuerza mayor o caso fortuito tienen una misma o diversa significación, no se puede negar que sus elementos fundamentales y sus efectos son los mismos, pues se trata de sucesos de la naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado, lo afectan en su esfera jurídica impidiéndole temporal o definitivamente el cumplimiento parcial o total de una obligación, sin que tales hechos le sean imputables directa o indirectamente por culpa y cuya afectación no puede evitar con los instrumentos de que normalmente se disponga en el medio social en el que se desenvuelve ya para prevenir el acontecimiento o para oponerse a él y resistirlo Séptima época*



Se debe concluir que si bien es cierto que el hecho es ocasionado por la realización de un acontecimiento ajeno a la voluntad del patrón, la consecuencia de aquel es la extinción de las actividades de la empresa; por el contrario, no habrá causa de terminación colectiva de las relaciones de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor cuando a pesar de ser destruida de manera definitiva una negociación, el patrón se compromete a reanudar a la brevedad posible las actividades de la empresa.

**2).- Otro supuesto de terminación de la relación colectiva lo constituye la incapacidad física o mental y aún la muerte del patrón.**

Como se anotó en apartado anterior, la incapacidad es la carencia de la aptitud para la realización, disfrute o ejercicio de derechos o para adquirirlos por sí mismo.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 22 del Código Civil la capacidad jurídica en las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte pero desde que un individuo es concebido, adquiere la protección de la ley y se le tiene por nacido.

Ahora bien, por el sentido de este trabajo de investigación, sólo se estudiara el punto de la "incapacidad" de una persona física que desarrolla el "rol" de patrón.

Una persona adquiere capacidad de ejercicio como patrón cuando llega a la mayoría de edad; en nuestro país cuando se cumplen dieciocho años de edad y al contrario será incapaz mientras no tenga dieciocho años o bien cuando pierda, por causas ajenas a su voluntad, la posibilidad de hacer valer sus derechos y cumplir con sus obligaciones en forma personal.

La causal que se analiza, no es precisa en relación al concepto de incapacidad, sin embargo consideramos necesario mencionar que no es correcto confundir la incapacidad del patrón con la que puede atribuirse al trabajador; en el segundo de los casos, se le define como la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional y ésta puede ser parcial o total, temporal o definitiva.

Mientras que la insuficiencia que puede llegar a sufrir el patrón debe ser entendida desde el punto de vista de la legislación civil, es decir, la pérdida de la capacidad de ejercicio, pero con la adición de que esa incapacidad tendrá como consecuencia indefectible el no poder continuar, en forma definitiva, con las actividades de la empresa.

Se debe acotar que el estado de incapacidad de un patrón deberá ser declarado por un Juez Civil apoyándose en dictámenes médicos y sólo si como consecuencia de esa situación anómala no se puede continuar con las actividades de la empresa, se podrán terminar las relaciones de trabajo.

**3).-** El último supuesto de la hipótesis establecida en este apartado es la muerte del patrón, en esta apostilla debe asentarse que para que la misma se dé debe estar en íntima relación con la actividad propia de la empresa, al grado que al faltar la persona del patrón se haga imposible la continuación de las actividades de la empresa.

**b).- Las que provienen de circunstancias económicas.**

**1).-** Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

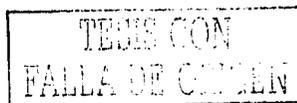
Este supuesto se ubica en la industria extractiva, básicamente en la rama minera; se afirma lo anterior en razón de los conceptos que componen la hipótesis en cuestión; en efecto, literalmente la fracción del artículo que se analiza establece como causa de terminación colectiva de las relaciones de trabajo: "*La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación*"

Para saber cuando es costeable una explotación se debe atender al sentido gramatical de ese vocablo, mismo que tiene la significación de ser el generador del beneficio suficiente para cubrir un gasto; luego entonces, una actividad incosteable es aquella que no genera utilidad suficiente para sufragar los gastos de producción o explotación; la palabra "*notoria*" significa que es sobradamente

conocido, fácil de observar algo que es evidente y, finalmente, "explotación" es la acción de sacar mineral de un yacimiento.

Entrelazados los conceptos antes vertidos podemos concluir que cuando la explotación de una mina deja de producir ganancias para cubrir los gastos que permiten la propia extracción del mineral y ese hecho es evidente y fácil de identificar se darán las condiciones para dar por terminadas las relaciones de trabajo de manera colectiva.

Cabe aclarar, que no se está en el supuesto de que, en un momento determinado de la explotación minera, se haya agotado el producto a extraer, la hipótesis es clara, lo que origina la terminación de las relaciones de trabajo es la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.



2).- La fracción tercera del artículo en análisis establece al agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva como otra causa de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Sobre este punto debe asentarse que el vocablo "agotamiento" implica que algo se ha consumido del todo, de tal manera que si se está en el supuesto de una empresa dedicada a la extracción de recursos no renovables, es decir, aquellos que no se regeneran por si mismos, y se llega al momento en que éstos se consumen del todo, sin posibilidad de renovación,(obviamente sin la intención del patrón) la consecuencia de ello es la terminación de la relación de trabajo.

Sobre esta causal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado el criterio de que la prueba idónea para acreditar el agotamiento de la materia del trabajo es la pericial, pues definirlo y determinarlo se requiere de conocimientos técnicos de los que carecen las Juntas.

#### **c).- Causas derivadas de cuestiones jurídicas.**

Los motivos que generan la terminación colectiva de las relaciones laborales por cuestiones jurídicas están contemplados en la fracción quinta del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

**"El concurso o la quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".**

El primer supuesto de la fracción de referencia obliga al interprete a efectuar una diferenciación de las figuras "*concurso*" y "*quiebra*"; pudiéndose anotar, de manera previa, que ambas suponen una dificultad económica de una persona para cubrir sus deudas; sin embargo, tanto el procedimiento como la naturaleza de las personas sujetas al mismo son diametralmente distintas.

El "*concurso*" es un procedimiento de naturaleza civil mediante el cual se pretende la liquidación del patrimonio de personas "civiles", es decir, concebidas desde el punto de vista del derecho común, en otras palabras, aquellos centros de imputación de derechos y obligaciones que pueden realizar actividades económicas pero sin fines lucrativos.

La "*quiebra*" implica el desarrollo de un mecanismo por medio del cual se trata de liquidar el patrimonio de un comerciante, es decir, de aquellas personas físicas o morales, (en la actualidad cabe mas la expresión de "colectivas" o "jurídicas") que se dedican de manera habitual a la realización de actos de comercio.

Para los efectos del desarrollo y explicación de este tópico, debe anotarse que ambas figuras pueden devenir en causas de terminación, de manera colectiva, de la relación de trabajo.

Debe acotarse, que tanto el concurso como la quiebra suponen la realización de un juicio universal cuya finalidad es el liquidar el patrimonio del quebrado para distribuirlo entre los legítimos acreedores, siempre teniendo como paso previo una suspensión de pagos como medida preventiva de la quiebra misma.

Ahora bien, como consecuencia de la declaración de quiebra el comerciante-patrón pierde la administración de su patrimonio cediéndola temporalmente a un Síndico, ello en garantía del buen manejo de ésta.

Un comerciante que al mismo tiempo es patrón, en términos de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que vea afectado el buen desarrollo de las actividades económicas de su empresa, previamente a solicitar la declaración de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, debe obtener una sentencia que decrete la quiebra.

En realidad, no es el patrón quien está facultado para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo de una empresa en quiebra sino, al tener el Síndico la calidad de administrador de la quiebra, es éste el único que tiene la posibilidad legal de iniciar el procedimiento especial correspondiente.

Es necesario dejar asentado que la decisión de solicitar el cierre de una empresa o bien la reducción de las actividades de la misma, también puede ser tomada por la Junta de acreedores, pero en todos los casos aquella debe ser decretada por el Juez civil y ejecutada por el Síndico mediante el inicio del procedimiento especial respectivo, lo anterior se desprende de lo establecido sobre este particular en la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, sustituida en cuanto a su positividad, por la Ley de Concursos Mercantiles.

Otro supuesto que enmarca la fracción en exégesis es la *"reducción de personal por implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos"*.

En la actualidad ante la introducción de maquinaria de alta tecnología o la implantación de nuevas técnicas de administración de los recursos humanos y materiales de los procesos productivos, la hipótesis que plantea la fracción de referencia ha dado pauta para un "auge" de los recortes de personal.

Por lo glosado en el párrafo anterior, resulta necesario que se cumpla con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en lugar de propiciarse, ante la falta de aquella, la reducción del personal laboral de una empresa.

Considero, que el deber de capacitar y adiestrar a los trabajadores debiera ser vigilado por el sindicato, entendido éste como una verdadera asociación que se constituye para la defensa, estudio y mejoramiento de los derechos e intereses de la clase obrera.

En el caso de la reducción de personal, a diferencia, de la quiebra, es el patrón quien debe iniciar el procedimiento colectivo de naturaleza económica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que en la práctica casi nunca sucede en razón de que debe cubrir una indemnización de cuatro meses de salario a los trabajadores que sean "recortados" de la planta productiva de la empresa.

Analizadas, en forma breve, las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo en una empresa o establecimiento, debe señalarse que al considerar al patrón como responsable objetivo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

de las vínculos laborales de su negociación, éste, en el caso de terminación de aquellas, debe asumir sus consecuencias; lo que se traduce en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores que se vean afectados por el cierre de la empresa para la cual trabajan o bien sea reducido el personal de ella ante la instauración de maquinaria, excepción hecha en el trabajo de minas que de acuerdo a la fracción IV del artículo 434 de la Ley Laboral ante la incosteabilidad de la explotación o el agotamiento de minerales a extraer se exime al patrón del pago de indemnizaciones pues se entiende que por no ser imputable a él esos hechos se debe considerar como exceptuado del pago de indemnizaciones.

Con lo anterior se concluye el desarrollo del primer capítulo teniendo como culminación del mismo la idea de que si bien es cierto que las relaciones colectivas pueden verse afectadas por distintas dificultades a las que la Ley Laboral les da diferente tratamiento, también resulta veraz anotar que la Ley Federal del trabajo tiene, en estos supuestos, como finalidad genérica el tratar de preservar la fuente de empleo, ello en respeto al principio rector de esta disciplina social, que la doctrina ha denominado "de la estabilidad en el empleo" y que, como garantía social, deben tener los trabajadores.

## CAPITULO SEGUNDO

### GENERALIDADES SOBRE LA HUELGA

Se considera oportuno iniciar este capítulo haciendo una breve referencia a la ubicación teórica de la figura jurídica de la huelga.

El Doctor Mario de la Cueva <sup>27</sup> señala que el derecho laboral, en sentido amplio, es un derecho de y para los trabajadores y agrega que esta característica se observa de manera aún más clara en lo que se ha delimitado, doctrinariamente, como el ámbito colectivo del trabajo.

Se debe recordar que esta rama jurídica estudia y regula a las relaciones laborales que se dan entre sujetos, comprendidos éstos, en forma gremial o colectiva y en observancia y aplicación al interés profesional que se afecta en el desarrollo de aquellas, teniendo como cualidad primordial el proteger a los trabajadores, como clase social, a

---

<sup>27</sup> DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México 199, pág. 218

través de las propias normas convencionales que se den entre éstos y el sector patronal.

La particularidad de estas relaciones de trabajo consiste, básicamente, en que éstas son establecidas por los propios factores de la producción mediante convenios y contrataciones colectivas, sin olvidar, por supuesto, que tienen como límite mínimo lo ordenado en el artículo ciento veintitres Constitucional y en las Leyes reglamentarias del mismo.

Ciertamente hay distintas formas para fijar las relaciones complejas; entre ellas, se puede citar al contrato colectivo, al contrato ley, a la sentencia constitutiva y por supuesto a la huelga.

Todas estas maneras de regulación de relaciones colectivas, a excepción de la cesación de labores, tienen su génesis en la negociación entre partes; en efecto la huelga, por obvias razones, no puede darse mediante una convención entre trabajadores y patrones; por el contrario es un instrumento de lucha de la clase obrera para

forzar al sector patronal a establecer mejores condiciones de trabajo y lograr con ello un equilibrio entre los factores de la producción.

Se insiste, por su propia naturaleza, la suspensión de trabajos realizada por una coalición de operarios se encuentra inmersa en el ámbito del derecho colectivo; ello se afirma, en razón de que es de sobra conocida la cualidad que de pluralidad reviste este tipo de detención de actividades.

En otros términos, un solo trabajador no puede iniciar una huelga, en razón de que fáctica y jurídicamente esta institución laboral se concibe como un derecho de la colectividad, mismo que solamente puede ser ejercido por una coalición de trabajadores, sea ésta temporal o con una calidad de permanencia, como sería el sindicato; además de que siempre debe tener como finalidad defender el interés profesional o de clase, lo que conlleva, como consecuencia lógica, la ubicación de este instrumento de lucha dentro del campo colectivo.

Es menester recordar que esta mecánica de paralizar actividades no es el único instrumento de presión con el que cuenta la coalición de trabajadores; en efecto, una agrupación de obreros tiene otras alternativas, aún y cuando todas ellas son de hecho y su realización no siempre se ajusta a derecho.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

A esta actitud de presión la doctrina la ha denominado "*tácticas de lucha*" por lo que es prudente apuntar, de manera somera, tanto el concepto de ellas como la clasificación que la teoría hace de las mismas.

## **2.1.- TACTICAS DE LUCHA.**

Se ha establecido que la clase trabajadora, en su intención por lograr mejores condiciones de trabajo, se ha dado diversos métodos de protesta, unas fácticas o "extralegales", y otras que se dan conforme a la ley positiva en una determinada demarcación territorial; en ambos casos, se tiene la justificación económica y social de que con la utilización de estas "*tácticas de lucha*" la coalición de trabajadores pretende erradicar, desde un punto de vista colectivo, la explotación del hombre sobre el hombre.

Al hacer una clasificación de las distintas formas de lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones laborales, resulta conveniente hacer la dicotomía de ellas en fácticas o "extralegales" y las apegadas al orden normativo o "legales".

En estricto apego a un método de investigación, iniciaremos con el estudio de esas tácticas, principiando con las denominadas:

## **FACTICAS, DE HECHO, O EXTRALEGALES.**

Con la realización de este tipo de medio de presión o protesta se considera que los trabajadores quedan al margen de la ley, de ahí la denominación que se les da; dentro de este tipo de autodefensa obrera destacan los siguientes:

1. SABOTAJE
2. TORTUGUISMO
3. BRAZOS CAIDOS
4. BOICOT
5. PIQUETE
6. HUELGA ACTIVA
  - 6.1 MARCHAS DE PROTESTA
  - 6.2 EL DENOMINADO "PLANTON"

### **1.-SABOTAJE:**

Este consiste en que los trabajadores subrepticamente y de manera general, maltratan o dañan la maquinaria del centro de trabajo propiedad del patron; lo que va en detrimento del interés patrimonial de aquel como dueño de los medios de producción.

El sabotaje también se da cuando los trabajadores provocan, con acciones u omisiones, que el o los artículos a producir se manufacturen de manera defectuosa.

Se encuadra como táctica de lucha por la razón de que aún y cuando se trata de medidas de hecho con las que se pretende presionar al patrón, la realización de éstas tiene como intención el hacer notar un descontento general y obligarlo a mejorar las condiciones de trabajo.

Un sector de la doctrina, cuestiona la eficacia de este medio de presión en base a que, con la realización del mismo, los trabajadores atentan contra la fuente de empleos pudiendo provocar su cierre, lo que en ulterior momento ocasiona un perjuicio al sector laboral mas que al empresarial.

## **2. TORTUGUISMO:**

Esta medida de protesta estriba en retardar, intencionadamente, el proceso productivo, *verbi et gratia* un estibador de una empresa en

lugar de realizar su trabajo con eficacia y diligencia, lo retrasa provocando su desfasamiento, con lo que logra que el referido proceso se dé, de manera irregular y por decirlo así a "destiempo" con lo que obviamente perjudica los intereses del patrón; la intención de los trabajadores al efectuar esta táctica de lucha tiene por objeto hacer sentir la fuerza de su descontento.

Es prudente anotar que el conglomerado de trabajadores, al retrasar o incluso detener el proceso productivo, corre el riesgo de ver mermado su ingreso, vía la reducción de la participación de utilidades o cuestión mas grave aún, puede provocarse la suspensión colectiva de las relaciones laborales lo que desembocaría en perjuicios económicos directos en su contra; no obstante y como se ha apuntado, lo que se pretende es presionar al patrón para lograr mejores condiciones de trabajo, por lo que la coalición de obreros puede manejar la fuerza y alcance de esa medida de presión.

### **3. BRAZOS CAÍDOS**

Esta táctica de lucha o medio de autodefensa colectivo consiste en la realización de un movimiento de protesta "inactivo", esto es, con la característica de efectuarse con la pasividad corporal de los trabajadores.

La actitud de omisión debe ser realizada en la fuente de empleo para ocasionar que efectivamente se suspendan las labores en la empresa; es decir, los trabajadores dejan de realizar las actividades propias de la empresa para la cual laboran y para las que fueron contratados aún y cuando permanecen en el lugar en que prestan sus servicios.

A esta autodefensa se le considera como ilegal en razón de que constituye una infracción al contenido del contrato de trabajo; ello en virtud de que la presencia de los trabajadores en la empresa o en el establecimiento, significa la aceptación de la obligación de prestar voluntariamente sus servicios, de tal suerte que la simple concurrencia

al centro de labor y la negativa a trabajar entrañan una actitud de insubordinación, susceptible de ser sancionada.<sup>28</sup>

En nuestro país esta forma de protesta tiene una práctica limitada y se le conoce con la denominación vulgar de "paros", con la derivación que puede darse de manera escalonada.

Cabe anotar que si bien la táctica de lucha denominada "*de brazos caídos*" en la praxis es también conocida como "paros", tal acepción es incorrecta en razón de que, tanto a nivel de norma constitucional como de ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, los "paros" no son un derecho de los trabajadores sino de los patrones; en efecto, la realización de un "*paro técnico*" supone una suspensión colectiva de las relaciones laborales solicitada o llevada a cabo por el empresario lo que excluye que, el vocablo en cuestión, pueda utilizarse como justificativo de una inactividad de la coalición de trabajadores de manera intencionada.

---

<sup>28</sup> CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral, tomo II, Ed. Omeba, Buenos Aires 1968, pág 310

#### **4. BOICOT**

Se define como la interrupción completa de relaciones económicas o sociales y en forma colectiva de una empresa para con otra, provocada por el sector laboral para obligar al patrón a ceder o transigir.<sup>29</sup>

Este medio de coacción tiene una naturaleza difícil de precisar por cuanto a que ningún individuo se le puede obligar a mantener relaciones económicas o comerciales con otro; sin embargo, por lo que respecta al terreno estrictamente laboral, el boicot implica la detención de relaciones económicas ocasionada de manera intencional por los trabajadores de una empresa.

Este supuesto no puede tener margen de similitud con la huelga, pues aunque ambas figuras tengan la misma finalidad, es decir, mediante la presión al patrón obtener mejores condiciones laborales, el boicot busca impedir o tratar de interrumpir relaciones existentes y

---

<sup>29</sup>Idem

no la paralización de trabajo de una empresa ya que los trabajadores siguen prestando sus servicios.

Esta táctica de lucha, tiene varias posibilidades de clasificación, mismas que se especifican en razón a los sujetos que intervienen en él, y que se pueden dividir en:

- a) De trabajadores en perjuicio de otros trabajadores;
- b) De trabajadores en perjuicio de uno o varios patrones;
- c) De patrones, en perjuicio de los trabajadores <sup>30</sup>

Otra forma de clasificación, atiende al fin mismo del boicot, es decir, al objetivo a lograr mediante esta forma de presión; éste puede ser:

- a) Positivo, por el cual se trata de imponer la negativa de adquirir productos o el entrar en negociaciones de determinadas empresas;

---

<sup>30</sup> Ibidem, pág. 310

- b) Negativo, que consiste en recomendar los productos de un determinado establecimiento, a fin de perjudicar a aquel otro contra el cual se ejerce el boicot.<sup>31</sup>

Se juzga conveniente culminar este punto incorporando, a manera de comentario, que cuando el boicot se dirige contra un individuo para que no pueda encontrar empleo o sea expulsado de él, toma el nombre de *"inclusión en el índice"*.

## 5. PIQUETE

Los *"piquetes"* tienen su origen en la Inglaterra de mediados de siglo XIX, su denominación sajona es *"picketing"* y puede entenderse como la vigilancia que organizan los huelguistas en las proximidades de las fábricas para evitar que los pertenecientes a determinada empresa cesen con su acción de huelga, así como para obstaculizar que los esquiroles acudan a laborar a exhortación expresa de los patronos, o bien para impedir que otros trabajadores ocupen los puestos vacantes.

---

<sup>31</sup> Ob.cit. pág.310

Con este tipo de acciones, la coalición de trabajadores lo que busca es obtener, la solidaridad de los miembros de una empresa en huelga.

Entre los objetivos de este tipo de lucha laboral se pueden citar los siguientes:

- a. Informar al público y a los trabajadores de que existe un conflicto laboral;
- b. Transmitir a los obreros sindicales el estado de huelga adoptado;
- c. Convencer a los operarios no asociados para que se unan al conflicto;
- d. Impedir que los trabajadores disidentes entren al trabajo

Por otra parte y aunque el "*piquete*" implica cierta violencia, se podría distinguir entre el "*piquete pacífico*" (que normalmente es el permitido) y el "*piquete acompañado de violencia*" (prohibido).

El piquete con violencia es aquel en el que se hace uso de la fuerza física, o bien, cuando se impide la entrada de materias primas

al centro de trabajo sin iniciarse aún la huelga, esta conducta tiene como fin principal el evitar que las labores de la empresa continúen.

## **6.- HUELGA ACTIVA**

Este supuesto implica que la coalición, ante la imposibilidad legal de suspender labores en virtud de una declaración de inexistencia, decide, como medida alterna de presión, continuar laborando pero expresando su inconformidad a través de otras evidencias, tales como las "marchas" o los "plantones".

En otras palabras, aún y cuando se regresa a laborar los medios de protesta continúan para hacer evidente el descontento de los trabajadores, actitud que conlleva la posibilidad de sensibilizar, por otros medios, al patrón para que acceda a las peticiones de aquellos.

### **6.1. MARCHAS DE PROTESTA**

Este tipo de medio de autodefensa obrera, es uno de los mecanismos de protesta más utilizados tanto por los trabajadores como por los ciudadanos que han sido afectados en sus derechos.

Es, en apariencia, una autoprotección de los derechos laborales que utiliza la violencia en contra no sólo del patron sino de la sociedad como un medio eficaz de presión para provocar el otorgamiento de nuevas y mejores condiciones de trabajo.

Se cuestiona que las "marchas de protesta" tengan una naturaleza laboral, su origen es evidenciar un descontento; sin embargo su fundamento no se encuentra en lo previsto en el artículo 123 constitucional, razón por la cual debe ser considerado mas un medio de protesta ciudadana que una "autodefensa laboral".

Lo anterior se afirma en virtud de que el desarrollo de estas marchas se da fuera de los centros de trabajo y con los obreros de ellos laborando; lo que se pretende es el presionar al gobierno para que éste, a su vez, coaccione al sector patronal.

Es opinión particular que la realización de este tipo de medios de coacción aún y cuando pueden contener raíces laborales, tergiversan

el sentido de la protesta de la clase trabajadora confundiéndola con la de la comunidad civil en contra de los gobernantes.

En efecto, el hecho de que un grupo de personas decida, en un momento determinado y en ejercicio aparente de las garantías de libre tránsito, de petición y de reunión consagradas en la Constitución marchar o caminar por vías públicas en demanda o exigencia de ciertos derechos, ello no puede llevarnos a la conclusión de que aquellas sean realmente un factor de protesta de la clase trabajadora.

Se reitera, estos supuestos deben ser considerados como un medio de expresión de descontento de la sociedad civil mas que una proesta de carácter laboral en contra de un determinado patrón.

Lo anterior se asegura en virtud de que las marchas se dan en ámbitos públicos, es decir, fuera de los centros de trabajo y su finalidad es crear "conciencia" en la ciudadanía.

## 7. "PLANTON"

Si las llamadas marchas de protesta son cuestionadas como un medio de autodefensa de la clase trabajadora en su lucha por conseguir mejores condiciones laborales, quizá lo sean mas los denominados "plantones".

Esta manera de evidenciar descontento, no es mas que la permanencia de un grupo de personas en un lugar público con el objetivo de quedarse en él hasta en tanto se cumplan sus exigencias.

Se insiste, al efectuarse los "plantones" fuera de las fuentes de empleo y ante Autoridades administrativas o jurisdiccionales, éstos pierden el contexto de una lucha de clases y se convierten, a criterio propio, en un medio de protesta con características distintas a la lucha de clases, entendida ésta como la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción.

No obstante lo antes expuesto, como la clase trabajadora también utiliza este tipo de tácticas para ejercer presión pública en

contra del patrón, puede concluirse, al menos desde el punto de vista fáctico, como una posibilidad de defensa de los trabajadores.

Una vez que se han analizado, de manera muy breve, las distintas tácticas de lucha de los trabajadores dentro del ámbito de los hechos, pasamos ahora al estudio de los dispositivos establecidos en la normatividad constitucional y legal.

## **2.2 LEGALES.**

En este apartado se citan, como un medio legal de lucha de los trabajadores, a dos figuras:

1. Los " paros" y
2. Las huelgas,

Atento al sentido de este trabajo de investigación y en respeto al contenido temático del mismo, debemos anotar que a los paros sólo los tomaremos como marco de referencia, ello en razón de que, técnicamente hablando, constituyen un derecho de los patronos y no de los trabajadores.

La fracción XVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional<sup>32</sup> regula lo concerniente a estas dos figuras laborales con las cuales se suspenden las relaciones de trabajo en forma colectiva.

Como se observa, la Ley fundamental establece que sólo pueden llevar a cabo "paros" los patronos, en tanto que el ejercicio exclusivo del derecho de huelga corresponde a la coalición de los trabajadores.

De lo anterior se desprenden con toda claridad dos cuestiones:

a).- Los "paros" efectuados por los trabajadores son, efectivamente, interrupciones de trabajo, mismas que pueden ser

---

<sup>32</sup> *"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.*

*El Congreso de la Unión sin, contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;*

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



perfectamente justas pero notoriamente ilegales, por lo que son susceptibles de ser sancionadas conforme a derecho.

Esto se aduce, en razón de que en estricto sentido y como se apuntó con antelación, los “paros” no son un derecho de los asalariados para detener actividades laborales, sino que es una posibilidad a utilizar en forma exclusiva por los patrones.

b).- En contrapartida, la huelga es un derecho cuyo ejercicio es privativo del sector laboral con vigencia legal plena, debiéndose agregar que su génesis es a nivel de norma constitucional.

Debe recordarse que la regulación, a nivel de Ley, de la huelga se da en dos ordenamientos reglamentarios del artículo 123 constitucional, que son:

- **La Ley Federal de Trabajo y**
- **La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

En ulteriores capítulos se estudiarán, con más detalle, estas normatividades reglamentarias, por el momento cabe señalar que en ambas, más en la Ley Federal del Trabajo, se particularizan y se expresan de manera gráfica los objetivos y pasos fundamentales de la figura jurídica de la huelga, mientras que en el segundo cuerpo legal este tipo de suspensión de labores tiene una existencia condicionada y un ejercicio limitado.

### **TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.**

A toda institución jurídica, entendida como derecho, le corresponde un titular que lo ejerce; en incisos anteriores se expresó que la huelga tiene vida constitucional y legal plena; en consecuencia debe tener un *profesante*, debiéndose precisar, concomitantemente, quien o quienes pueden ser los sujetos potestativos de este derecho.

A manera de disertación inicial se pueden apuntar como sujetos que tienen el derecho de ejercer la huelga a:

1. TRABAJADORES
2. COALICION(ES)
3. SINDICATO(S)

Por metodología, se analizarán estas hipótesis en el orden que se presentan, con la finalidad de hacer una clara distinción y precisión de quien es, efectiva y realmente, el facultativo de este derecho.

### 1. TRABAJADORES:

Desde el punto de vista legal y jurídico, esta manera de cesar labores tiene su origen en un precepto constitucional y es precisamente en él, donde se establece que son los trabajadores los únicos titulares de ese derecho, esta afirmación se desprende con claridad del texto de la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución que señala:

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

Se puede anotar que la inactividad implica el otorgamiento originario, a nivel constitucional, de ese derecho a todos y cada uno de los operarios.

En efecto, cada asalariado tiene el derecho inviolable de participar con su voto en la determinación de la mayoría legal requerida para que la huelga sea considerada como existente.

A mayor precisión y a manera de glosa se puede afirmar que la fracción XVIII del artículo 123 constitucional contempla como finalidad de las huelgas, el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción lo que le da una característica de pluralidad.

De acuerdo a la idea antes transcrita puede aseverarse que, si bien la huelga es un derecho originario de la clase laborante ésta sólo puede ejercerse en forma colectiva.

En síntesis, podemos apuntar que, efectivamente, esta forma de suspender trabajos es un derecho que solamente puede ser ejercido por una colectividad de operarios.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 2. COALICION(ES).

Se entiende por coalición al conjunto de trabajadores o de patronos que en un cierto tiempo expresan su voluntad de agruparse para defender sus intereses.

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo 354 reconoce la libertad de los asalariados y de los patronos para coaligarse.

Por su parte, el artículo 355 de la propia Ley define a la figura jurídica de la coalición como

***"El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".***

La particularidad de este consenso consiste en que debe estar sujeto a una temporalidad determinada; su liga con la huelga está en que ese acuerdo momentáneo de trabajadores se da para la defensa de sus intereses mediante la paralización de labores.

En efecto, los trabajadores se aglutinan en una agrupación para defender sus intereses comunes, los cuales deben hacerse respetar

mediante el ejercicio de la huelga, lo que únicamente puede suceder en los siguientes supuestos:

- a. Para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción
- b. Para exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades
- c. En apoyo a otra cesación colectiva de trabajos que tenga como finalidad cualesquiera de los objetivos marcados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, esta cesación de actividades es denominada "solidaritaria".

Atento a lo complejo y tortuoso de esta última hipótesis, la misma será estudiada con detenimiento en capítulos posteriores.

En todos los demás conflictos laborales, de índole colectiva, sólo podrá ejercer el derecho de huelga una coalición permanente de trabajadores, es decir, un sindicato.

### 3. SINDICATO(S).

El derecho de huelga únicamente puede ser ejercido por una colectividad de obreros, pudiéndose afirmar que ésta debe ser entendida como coalición.

Asimismo, se argumenta que la coalición propiamente dicha está sujeta a ser comprendida como un acuerdo temporal de voluntades para defender los intereses comunes de los operarios.

Ahora bien, una coalición pierde su carácter efímero en dos hipótesis; la primera, cuando el acuerdo entre los trabajadores deriva en la creación de una asociación sindical, mientras que la segunda surge con el ejercicio del derecho de huelga. Lo anterior de acuerdo a lo establecido en los artículos 356 y 441 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>33</sup>

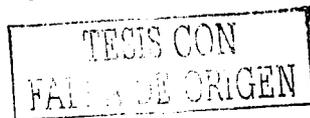
---

<sup>33</sup> Art. 356 "Sindicato es la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

art.441:"Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

A mayor abundamiento, y respecto del primer caso, el acuerdo efímero de la coalición pasa a ser permanente cuando se habla de una asociación de trabajadores constituida para determinados fines como serían el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Por otra parte y en lo concerniente al supuesto de que el sindicato es considerado, para los efectos de la huelga, como una coalición permanente, debe decirse que ello se debe a que si bien el sindicato tiene la característica de permanencia siempre existe la eventualidad de convertirse en coalición para ejercer el derecho de huelga.



En otras palabras, el titular del derecho de huelga es la coalición de trabajadores, el ejercicio de ese derecho está latente en cualquier momento de la vida jurídica de un sindicato; la interrelación de estos dos supuestos nos conduce a la conclusión de que el sindicato debe ser considerado como coalición permanente para los efectos de la huelga, ya que en cualquier momento puede darse, dentro del seno sindical, la necesidad de que éste se integre en coalición.

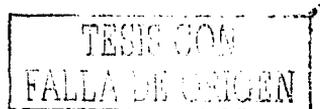
El sindicato, como colectividad de trabajadores, puede ejercer el derecho de huelga en los siguientes casos:

- a. Para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.
- b. Para lograr la celebración de un contrato colectivo o bien reclamar la revisión de uno ya existente al término de su vigencia.
- c. Para obtener de los patrones la celebración de un contrato ley y exigir la revisión del mismo al fenecer el período de vigencia.
- d. Para requerir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley cuando éstos hubiesen sido violados.
- e. Cuando se exija el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- f. En apoyo a otros movimientos de huelga;
- g. Para provocar la revisión de salarios contractuales.

Como puede observarse, exclusivamente son tres las hipótesis (fracciones I, V, VI del artículo 450 de la Ley federal del Trabajo) en las cuales, tanto las coaliciones como los sindicatos pueden ejercer el derecho de huelga.

En todos los demás casos es requisito "*sine qua non*" el que una colectividad de trabajadores tenga la característica jurídico formal de ser un sindicato para poder promover, válida y legalmente, un movimiento huelguístico.

En resumen, la huelga como derecho tiene como sujetos originarios de su ejercicio a los trabajadores, pero por ser una institución de derecho colectivo, únicamente puede tener como titular a la COALICION, en unos casos entendidos como "simple" alianza y en otros como sindicato, que para los efectos de la huelga se entenderán como coaliciones permanentes, lo anterior de conformidad a lo previsto en los artículos 441 y 450 de la Ley Federal del Trabajo.



## 2.3 LA HUELGA COMO FENOMENO SOCIAL Y POLITICO

Si se tiene como premisa de las diferencias sociales al acaparamiento de los medios de producción y se reconoce que esto provoca antagonismos sociales que buscan escapes para liberarse; también se puede considerar que la huelga es el cause jurídico que tienen los obreros para lograr el equilibrio entre los factores de la producción y con ello aliviar en algo esas tensiones.

Normalmente la huelga se analiza desde la perspectiva del derecho positivo, dentro de ese contexto el procesalista italiano Carneluti la califica *"de hecho social anómalo, de fracaso del derecho"*; mientras que Ciugni destaca que su proyección jurídica es: *"la legitimación de un hecho en sí ilícito"*. Y agrega *"No se trata de un fenómeno jurídico, ni laboral, sino de un choque de clases, de antagonismos, de masas que exigen su participación en la vida activa y solicitan un lugar de relieve o prepotencia de ésta"*.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> CITADOS POR CABANELLAS Guillermo, Compendio de derecho laboral, TOMO II, ED. OMEBA, BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1968, pág. 315

En este orden de ideas, se considera acertada la opinión de Guillermo Cabanellás tratadista, que al tocar el tópico acota que: *"no se trata de un fenómeno jurídico, ni laboral, sino de un choque de clases, de antagonismos, de masas que exigen su participación en la vida activa y solicitan un lugar de relieve o prepotencia de ésta"*.<sup>35</sup>

La huelga es un medio de defensa que se utiliza para reivindicar las calidades humanas de los trabajadores; por ello la suspensión del trabajo, como medida de protesta, decidida de manera colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversos objetivos laborales, económicos y aún políticos.

Ahora bien, si entendemos a este tipo de inactividad obrera como una medida de coacción que posibilita la suspensión de labores de una manera legal, aquella se constituye como la manera más común y eficiente con la que se consiguen logros de mayor envergadura, lo que provoca que sea la institución más utilizada por la coalición de obreros para exigir el cumplimiento de las normas que regulan sus condiciones de trabajo.

---

<sup>35</sup> CABANELLAS Guillermo, Ob.Cit. pág. 320

En efecto, la huelga se convierte en un instrumento de lucha política, en razón de que tiene por meta no sólo conseguir la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, compensando, en cierta medida la plusvalía generada, sino reivindicar los derechos de la clase laborante a través de la mutación de las estructuras económicas, en la búsqueda de la realización plena de la justicia social.

Lo anterior puede, incluso, llegar al grado de provocar lo que Trueba Urbina califica como la "Huelga Revolucionaria", misma que al decir de este autor se da *"cuando el Estado público o burgués, como representativo del capitalismo explotador, atropella no sólo los derechos del proletariado, si no del pueblo ... (originando).. una coalición revolucionaria que violentamente acaba con los poderes públicos, y se produce un cambio económico y político"*<sup>36</sup>

En realidad, esta forma de inactividad es un hecho social de características laborales, encuadrado como una figura jurídica, cuyo

---

<sup>36</sup>TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ED.PORRUA,SEXTA EDICIÓN, MÉXICO, 1981, pág 382

análisis debe ser objeto de reflexión, misma que se debiera apartar de argumentos basados en tendencias radicales.

Es conveniente acotar que es necesario desprendernos de teorías de izquierda o de derecha para hacer un estudio, con rigor científico, de esta figura y entender que la huelga no es un movimiento con implicaciones dentro del orbe jurídico laboral, sino que su ejercicio tiene derivaciones sociales y aún políticas.

Este medio de autodefensa, en muchas ocasiones, pretende hacer evidente una inconformidad en contra del orden económico-jurídico vigente y en contra del poder del gobierno como representante del Estado.

Esta suspensión de labores, como protesta, puede ser realizada por cualquier sector de la población al cesar todo tipo de actividad, empero tal inactividad, para ser entendida como HUELGA, debe darse en el campo laboral, como derecho exclusivo de la coalición de trabajadores.

Es una consecuencia y al mismo tiempo una evidencia del desequilibrio existente entre los factores de la producción lo que se hace patente en el desarrollo de las relaciones laborales y sociales, constituyendo también un medio efectivo de las clases reprimidas para presionar y causar algún detrimento en los intereses de la clase en el poder para lograr un mejoramiento en el acontecer social; en conclusión la huelga es, en esa tesitura y como fenómeno social, la exteriorización de un factor patológico.

Finalmente, la cesación concertada de los trabajos realizada por la coalición obrera es un instrumento de lucha social, que se ha utilizado con fines políticos perdiendo, en muchas ocasiones, sus raíces laborales y ha sido usada, como un factor de presión político, no para lograr mejores condiciones de trabajo, sino para hacer respetar verdaderos cotos de poder de ciertos líderes sindicales, lo que además de ser una lástima, tergiversa el verdadero sentido laboral de este "táctica de lucha legal " de la clase trabajadora.

En síntesis, se puede afirmar, que esta institución laboral tiene un origen socio-político que en todo Estado de Derecho logra un reconocimiento de validez legal y cuyas consecuencias alcanzan implicaciones sociales y aún políticas.

#### **2.4 EL DERECHO DE HUELGA Y EL DERECHO A LA HUELGA**

Una vez que, de manera somera, se ha explicado a la huelga como un fenómeno laboral con repercusiones económicas y sociales, se juzga oportuno reflexionar sobre la sutil diferenciación del denominado derecho a la huelga y el derecho de huelga.

Sobre las ideas de "*derecho a la Huelga*" y "*derecho de Huelga*", Gallard Folch y Néstor de Buen Lozano, son dos laboristas que hacen distinción respecto a lo que se debe entender entre estas dos hipótesis jurídicas.

El "*derecho a la huelga*", como acto de protesta y de presión, constituye, según estos autores, un derecho "*natural social*" porque implica una conducta obvia y en muchos casos espontánea, que emerge de las clases sociales oprimidas como una reacción en contra de los que detentan el poder y quienes lo utilizan en atención a sus propios intereses pasando sobre los de aquellas.

El razonamiento anteriormente expresado se deriva, a juicio propio, de explicar que aquella existe aún antes de su reconocimiento jurídico.<sup>37</sup>

Por lo tanto, la norma legal vigente no regula todos los derechos que les corresponden a las personas físicas o humanas ni a los grupos sociales como unidades (centros de imputación de derechos y deberes) lo que podría traer como consecuencia el pensar que este derecho no requiere estar reglamentado a nivel legal para existir, pues para su ejercicio bastaría el sólo reconocimiento constitucional.

---

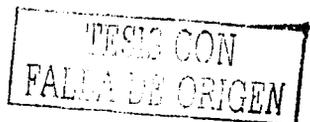
<sup>37</sup> "... en la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podría decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural defensiva, de los trabajadores ante la injusticia". DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, TOMO II, Ed. Porrúa México 1981, pág. 820

La apreciación anterior es, a criterio personal, inexacta ante la circunstancia que se debe considerar a la huelga como un acto jurídico que debe ser reglamentado.

Por lo que se refiere al "*derecho de huelga*", éste debe entenderse como una facultad legal, es decir, aun y cuando parezca ser un juego de palabras, como una actitud con implicaciones jurídicas que debe ser regulada por leyes.

A mayor apuntamiento, cuando el "*derecho a la huelga*" es reconocido por el ordenamiento jurídico vigente, aquel se torna en "*derecho de huelga*".

Esta sutil diferencia es interpretada con otra óptica por tratadistas como Mario de la Cueva quien manifestaba que la huelga fue un hecho jurídico en la era de la "tolerancia"; es decir, en sus orígenes, comprendió una situación meramente fáctica que por su trascendencia se proyectaba en el orbe jurídico.



De acuerdo con esa interpretación, la suspensión de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores por no ser regulada por la legislación laboral, tenía las características de un hecho jurídico, que en estricto sentido era una manifestación de voluntad que generaba efectos de derecho independientes de la intención del autor.

Posteriormente, esta forma de cesación laboral llegó a ser una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de coaccionar al empresario a satisfacer una exigencia de mejoramiento en las condiciones de prestación de los servicios, por lo que fue considerada como "*acto jurídico*" y que por esa naturaleza debía ser reglamentado por una norma legal.

Se reitera, la suspensión de actividades concebida como hecho jurídico no es otra cosa que el "*derecho a la huelga*"; sin embargo, es criterio personal que ésta, hoy en día, debe ser entendida como un acto jurídico.

El *"derecho a la huelga"* existe, independientemente de la regulación legal, no obstante ello, por regla general, los países respetuosos de los derechos sociales lo han convertido en *"derecho de huelga"*.

*"Puede ocurrir que la conversión sea eficaz y que el derecho a la huelga se proyecte íntegramente en el derecho de huelga"*<sup>38</sup>.

La reglamentación de la huelga, como institución laboral, constituye un escollo para los titulares de ese derecho, en ese caso, no es difícil que se ignore el *"derecho de huelga"* para poner en práctica el *"derecho a la huelga"*; por ser inherente a la naturaleza de la vida comunitaria.

Situación fáctica y de derecho en la que, en apego al método de investigación de esta obra, se profundizara en el siguiente apartado.



---

<sup>38</sup> Ob.Cit. pág. 821

## **2.5 LA HUELGA, INSTRUMENTO DE LUCHA DE CLASES**

Se ha observado que la suspensión concertada de trabajos realizada por una coalición obrera es un hecho social con orígenes laborales que, en un Estado de Derecho, se proyecta al ámbito jurídico.

En páginas anteriores se ha afirmado que más que un simple movimiento obrero, la huelga es una protesta fáctica de los operarios para lograr mejorar, tanto sus condiciones de trabajo, como su nivel de vida.

Ciertamente la suspensión de labores realizada por una coalición de trabajadores no es en sí misma un conflicto colectivo, por el contrario es un instrumento utilizado para obtener una solución directa a ese problema.

En el campo jurídico se puede reconocer a la huelga como un derecho de autodefensa de los trabajadores, resultante de la

insuficiencia de medios prácticos del Estado para solucionar un conflicto.

El aspecto colectivo de este tipo de inactividad tiene, desde un punto de vista sociológico y político, un significado propio que no queda circunscrito en el derecho del trabajo, ni en la teoría general del derecho, porque la huelga es un "fenómeno de guerra"

El iuslaboaralista brasileño Russomano explica como debe ser entendida la expresión antes anotada al mencionar: "*la huelga desencadena una especie de lucha sindical, una especie de esfuerzo de autodefensa que los trabajadores consideran como un derecho asegurado por el orden natural de las cosas, es el instrumento bélico de los trabajadores en la lucha de clases.*"<sup>39</sup>

Debe agregarse que a la caída del sistema de producción feudal, el trabajo se tomó como un objeto más del comercio, es decir, se sujetó al libre juego de la oferta y la demanda; sus condiciones fueron las resultantes de la libre concurrencia; por ello el trabajo se adecuó a

---

<sup>39</sup>"RUSSOMANO Victor Mozart, Derecho Sindical, ED. INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS, MADRID., ESPAÑA 1977, pág.237

la naciente normatividad jurídico-liberal, con su carácter eminentemente individualista; lo que trajo como resultado la indefensión de los asalariados, pues tenían que tratar en forma individual con el patrón todos los temas relativos al vínculo laboral.

El autor español García Oviedo ha anotado algunas consideraciones sobre este particular<sup>40</sup> por lo que puede afirmarse que la huelga se convirtió en un fenómeno de guerra económica.

Al respecto este tratadista agrega: "*...la teoría económica que hace del trabajo el eje de la riqueza debía influir considerablemente en la creencia que vela en la huelga un arma eficaz para vencer al capitalismo*"<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup>La idea de la coalición, de la asociación profesional y de la huelga, surgió, en la conciencia proletaria. Los obreros necesitaban constituirse en organizaciones profesionales permanentes que les permitieran discutir con el capital en mejores condiciones. También les era necesario, en ocasiones coaligarse, e incluso suspender labores colectivamente para obligar al patrón a ceder por la presión de una acción conjunta"

GARCIA OVIEDO, Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, ED. E.P.E.S.A TERCERA EDICIÓN, MADRID ESPAÑA 1948 , pág. 20.

<sup>41</sup> Idem , pág.568

En efecto, esta suspensión de labores es contemplada como un instrumento de los trabajadores en la lucha de clases, entendida ésta, como *aquellos conflictos producidos entre las clases sociales que conforman a las sociedades dentro de la historia de la humanidad*<sup>42</sup>; por ello los estudiosos del derecho laboral coinciden en considerarla como un medio de presión para la obtención de mejores condiciones de trabajo y un nivel de vida "decoroso" para quienes viven de su fuerza laboral.

Camerlynek y Lyon Caen apuntan: *"la huelga consiste en una suspensión colectiva del trabajo con el fin de presionar al empresario o a los poderes públicos. Así caracterizada, la huelga es un instrumento esencial de la lucha de los trabajadores"*<sup>43</sup>

Por su parte, Nestor de Buen apunta que *"la huelga es históricamente un instrumento de lucha de clases"*.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> SERRA ROJAS Andrés, Diccionario de Ciencia Política, Ed.Fondo de Cultura Económica,México 2001, pág 690

<sup>43</sup> G.H. CAMERLINCK/G LYON-CAEN., Derecho del Trabajo, TRADUCCIÓN A LA QUINTA EDICIÓN FRANCESA,POR JUAN M. RAMÍREZ ED. AGUILAR,MADRID 1974.PAG.467

En el mismo sentido se pronuncia Guillermo Cabanellás al decir que la huelga es "*... un choque de clases, de antagonismos, de masas que exigen su participación en la vida activa y solicitan un lugar de relieve o preponderancia de ésta*".<sup>45</sup>

Por lo anterior, la huelga "*constituye una de las modalidades que reviste la lucha de clases*"<sup>46</sup>; es un medio creado por y para las clases explotadas para luchar en contra de los detentadores de la riqueza y conseguir así reivindicaciones a costa de ellos.

Trueba Urbina, por su parte, consideró que la huelga es un medio de lucha de los trabajadores que va más allá de una simple protección a éstos y de una reivindicación de sus derechos originarios.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> DE BUEN LOZANO Néstor, Ob. Cit. pág. 821

<sup>45</sup> CABANELLAS, Guillermo Ob. Cit. pág. 320

<sup>46</sup> GARCIA OVIEDO, Carlos Ob. Cit. pág. 569

<sup>47</sup> "*... mediante ciertos privilegios y mejoramiento de sus condiciones laborales; ... la huelga también tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado, lo cual podría conseguirse a través de una huelga general que tuviera por objeto el cambio de las estructuras económicas, derrocando el poder capitalista y llevando a cabo la socialización de los bienes de la producción*"

Aún y cuando en los años recientes el mundo ha sufrido una transformación en el ámbito político y económico, lo cierto del caso es que aún existen en el orbe Estados basados en sistemas de gobierno socialistas, por lo pudiera cuestionarse si en estos países la huelga pierde su naturaleza de instrumento de lucha de clases.

Puede anotarse que en los países denominados, hoy en día, de economía planificada (antes socialistas) si suceden movimientos huelguísticos esto, a decir verdad, de manera muy precaria.

Como ejemplo singular, cabe anotar que en China, *"el derecho de huelga está garantizado por la Ley y hay huelgas ocasionales de importancia local. Pero los conflictos de los trabajadores son contradicciones en el seno del pueblo y no lucha de clases"*<sup>48</sup>

---

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho mexicano del trabajo. Ed. Porrúa, OCTAVA EDICIÓN. MÉXICO, 1982 pág. 368

<sup>48</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob.Cit. pág. 732

Atento a lo anterior, puede aseverarse que esta institución social en esos países se da como consecuencia de las "*reminiscencias capitalistas*" que sobreviven en la primera etapa de la sociedad comunista (socialismo), las cuales se reflejan en el Estado y origina protestas de parte del pueblo por las situaciones contrarias al sistema socialista.

En consecuencia, puede afirmarse que la huelga(en teoría) no deja de ser un instrumento de la lucha de clases, pues esos movimientos son una forma de contrarrestar los últimos reflejos de la sociedad capitalista manifestados en las aspiraciones de poder de los funcionarios públicos.

Así, aunque la existencia y reconocimiento de la huelga en un país de "*economía planificada*" es un aparente contrasentido, ésta se dará, a decir de Néstor de Buen Lozano<sup>49</sup>, por el derecho natural de toda sociedad para protestar contra todo acto que vaya en contra de los intereses de la comunidad.

---

<sup>49</sup> Ibidem

Por último, tomando en cuenta que el origen de esta forma de suspender labores se encuentra en las tensiones sociales suscitadas por el desequilibrio económico entre dos clases sociales; una, detentadora de los bienes de producción, la otra, que sólo cuenta con su fuerza de trabajo; resulta obvio considerarla como el instrumento de lucha idóneo de una de ellas (la trabajadora), para con él, tratar de nivelar la situación social, económica y aún política respecto a la otra clase (la patronal).

Constituye el instrumento de lucha ideal de los obreros, para procurarse mejores condiciones de trabajo; en primer término, porque es un movimiento social que manifiesta, de manera evidente, la fuerza colectiva que pueden tener los asalariados en la consecución de sus fines.

En segundo lugar, porque es la pluralidad de trabajadores, la que le dá fuerza, no sólo real sino aún legal a la suspensión de actividades; a mayor apuntamiento, sólo a través de la unión, los operarios pueden

defender sus intereses comunes, y ese deseo de coaligarse en su defensa no es más que el simple reflejo de de su conciencia de clase.

El ejercicio de ese derecho por parte de ese conglomerado de asalariados es el reconocimiento de que esa paralización de labores es un instrumento de suma utilidad en la defensa de sus intereses, en su lucha frente a la clase que posee los medios de producción.

No obstante, cabría hacer una reflexión en relación al tópico en estudio para, de ella, poder determinar si en la actualidad, con la diversidad de variables que se dan en las relaciones de trabajo en los umbrales del siglo XXI, es válido afirmar que la huelga tal y como está reglamentada, sigue siendo un eficaz instrumento para la obtención de mejores condiciones de trabajo o es necesaria una redefinición de estrategias de este tipo de movimientos como instrumentos de lucha.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS  
FALLA

## CAPITULO TERCERO

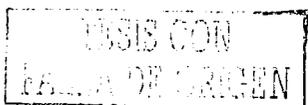
### NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

La huelga como derecho y como tipo jurídico es objeto de varios conceptos doctrinales, razón por la cual consideramos oportuno comentar las ideas que algunos tratadistas han vertido sobre el particular; sin embargo, previamente, resulta conveniente enunciar lo que, desde el punto de vista legal, debe entenderse por huelga:

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

De acuerdo a lo previsto en el precepto transcrito, puede afirmarse que el Legislador interpretó correctamente lo establecido en el numeral 123 Constitucional en el sentido de sólo permitir el ejercicio de este derecho a coaliciones de trabajadores.

En efecto, una colectividad de operarios estructurada en coalición, es la titular de ese derecho, por lo que únicamente aquella



puede suspender actividades; inactividad que legalmente no podrá tener la característica de ser atemporal sino que debe comprender un principio y un fin dentro de un lapso.

Cabe anotar, como punto de discusión teórico, que la sujeción de la huelga a una temporalidad podría tener como consecuencia que el patrón involucrado en esa suspensión pudiese argumentar un término perentorio para la solución de la misma.

En una primera impresión y tal vez de manera simplista este cuestionamiento podría responderse en sentido afirmativo, es decir, el patrón con base en lo establecido en el artículo 440 de la Ley de la materia si podría solicitar la fijación de un determinado plazo para la solución de la huelga.

Sin embargo, como este precepto no contempla sanción alguna para el supuesto de que una huelga se prolongue indefinidamente, en realidad, el patrón no tiene tal posibilidad, por lo que su actitud se ve limitada a la aceptación de las exigencias de los trabajadores huelguistas o en caso de estar en imposibilidad de hacerlo,

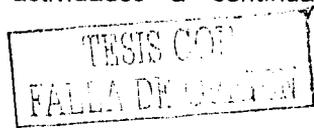
simplemente dejar que el tiempo transcurra con el riesgo de perder la fuente de empleo.

En la práctica, muchas huelgas, por su propia problemática, se tornan indefinidas en tiempo de solución, y en consecuencia las labores también se suspenden de manera atemporal, esto es, sin limitación alguna, lo que acarrea que se extinga la empresa, como unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios.

Esa situación provoca que el empleador, la Junta y en algunos casos hasta los trabajadores, ante el transcurso indiscriminado de la suspensión de labores, observen como se malogra uno de sus principales objetivos, esto es, conseguir el equilibrio de los factores de la producción, circunstancia que perjudica mas a los asalariados que al propio patrón.

### **3.- DIVERSAS DEFINICIONES DE HUELGA**

Una vez efectuada una breve exposición sobre el sentido legal de este tipo de cesación de actividades a continuación se



desarrollará, también sintéticamente, lo que ha aportado la doctrina mexicana en relación a esta Institución.

Jesús Castorena, afirma que es la detención de labores concertada por la mayoría de operarios de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La idea anotada, contiene todos los elementos que precisamos cuando se contrastó con el concepto que establece la Ley Federal del Trabajo, es decir, comprende, con razonable justificación, factores como la coalición de trabajadores, la inactividad y la temporalidad de ésta.

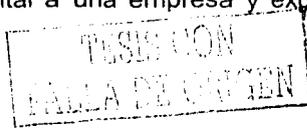
La aseveración en cuestión adiciona que la inactividad laboral se dá en defensa y en mejoramiento de las condiciones de trabajo; lo que es cierto, sin embargo, también puede afirmarse que esa intención podría encuadrar mejor como el objetivo social de toda coalición o sindicato, mientras que la huelga tiene como principal finalidad el presionar al empleador para obligarlo a ceder en relación a las peticiones de los operarios mismas que, efectivamente, tienen

como meta el mejoramiento de las condiciones de trabajo, pero siempre en respeto del equilibrio que debe existir entre los factores de la producción.

Otro punto que es susceptible de ser tomado en consideración, es la delimitación del ejercicio y aplicación de la huelga a los trabajadores de una empresa lo que restringue, en buena medida, el factor de presión que puede tenerse en contra del sector patronal ante la inminente suspensión de labores.

En una de sus múltiples conferencias, el Dr. De Buen Lozano expresó que la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el fin de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo; tal conceptualización nos parece muy acertada.

No obstante la bondad de la definición antes citada, consideramos que ésta adolece de la misma limitación que apuntamos respecto a la anotada por Jesús Castorena, es decir, constriñe el ejercicio de este derecho fundamental a una empresa y expresa, al



menos en la idea que se estudia, que la suspensión de labores la decretan los trabajadores, lo que en principio también carece de sustento, en razón de que es una coalición de obreros la que puede decidir la referida cesación de actividades, no pudiéndose expresar de manera genérica, que son los asalariados los que pueden provocar válida y legalmente tal inactividad, insistiéndose que es una institución que tiene como premisa, precisamente, a la colectividad de operarios constituida en coalición.

Sobre el particular De la Cueva expresa que es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer nuevas y mejores condiciones laborales, procurando que éstas respondan y se apliquen para lograr la justicia social, teniendo como fin ulterior la transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, para que la economía pueda lograr la satisfacción integral de la necesidad de las personas que viven de su trabajo.

La idea del maestro De la Cueva es muy completa lo que, a nuestro entender, lejos de ser un problema demuestra lo acertado del concepto, sin dejar de reconocer que pudiese ser criticada por su

extensión; no obstante, a juicio nuestro, aquella contiene un pensamiento complejo precisado como una idea corta pero al mismo tiempo clara respecto de la figura a definir, por lo que puede ser tomada como punto de referencia para posteriores comentarios.

Don Alberto Trueba Urbina manifestaba en sus cátedras que la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones de trabajo y el consiguiente bienestar económico, lo que se concreta en las cláusulas que debe contener todo contrato colectivo.

Este comentario, contiene todos los elementos constitutivos de la figura de huelga; sin embargo al igual que la del Doctor De la Cueva es demasiado extenso; empero, debe anotarse que este autor sí precisa el objetivo general de ella, por lo que también resulta necesario tener en cuenta tal apreciación para retomarla en capítulos siguientes.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Antes de proceder a emitir nuestro concepto de lo que entendemos por huelga, cabe hacer las siguientes reflexiones.

a) La Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 contiene la definición de la institución laboral en comento y en ella se establece que la suspensión de trabajos se sujeta a una temporalidad.

b) En las concepciones doctrinarias analizadas hay plena concordancia en el sentido de tenerla como una cesación realizada por una colectividad de obreros.

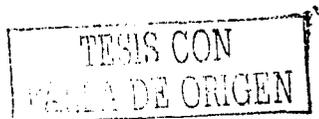
c) Hay cierta similitud en cuanto a los objetivos que buscan los trabajadores al ejercer el derecho de huelga (equilibrar los factores de la producción).

Derivado de este último pensamiento y para finalizar con este apartado, se anotará, a manera de idea sintética, nuestro particular punto de vista y así podemos afirmar que:

***"Huelga es la suspensión de labores llevada a cabo, concertadamente, por una coalición de trabajadores con el objetivo de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lográndose con ello la aplicación efectiva de una justicia social y en respeto de los intereses del capital y del trabajo"***

Consideramos que la idea antes anotada contiene todos los elementos de la figura en estudio, a saber:

- Coalición de trabajadores;
- voluntad individual de ejercer el derecho de huelga;
- acuerdo de voluntades individuales para ser expresados en forma colectiva;
- suspensión de laborales, cuya finalidad es lograr el equilibrio entre el trabajo y el capital;
- contemplándose también el factor filosófico de dicha institución, que es el mismo, tautológicamente, que el que persigue el derecho del trabajo y en general toda norma jurídica.



Por ello, nos atrevemos a proponer el concepto anteriormente esbozado como una definición particular de lo que debe entenderse por esta forma de autodefensa obrera.

### **3.1 LA HUELGA COMO ACTO JURÍDICO.**

Se ha dicho que la huelga es la suspensión temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, cabe ahora preguntarse qué naturaleza jurídica tiene tal cesación de actividades.

Sobre este particular, se observa cierta polémica doctrinaria; unos laboristas plantean y entienden a la huelga como "*acto jurídico*", en tanto que otros afirman que es un "*hecho violento*" que se trata de encuadrar legalmente.

En relación al tópico en cuestión, el Doctor De la Cueva apunta que es un acto jurídico a partir de que fue elevada a la categoría de norma constitucional.

Para él, los hechos jurídicos son los que emanan o derivan de hechos de la naturaleza o del hombre a los que la Ley atribuye efectos jurídicos y entiende que este concepto tiene dos premisas para su explicación: el hecho jurídico en sentido específico y el acto jurídico; dentro de este último, al decir de este autor, podría encuadrarse a la huelga.

Consideramos que en relación a la figura del acto jurídico el Doctor De la Cueva comulga con lo aseverado por el maestro Borja Soriano y advierte que la huelga se puede entender en dos fases: la de hecho jurídico y la de acto jurídico.

Este tratadista señala que antes de la Constitución de 1917 era considerada como un hecho jurídico, dando como sustento de esa afirmación, la circunstancia de que la suspensión del trabajo no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de una empresa; en otras palabras, la cesación de labores producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas porque lo que conseguían era su encarcelamiento y no una mejora en las condiciones de trabajo.

Las consecuencias jurídicas de la inactividad obrera no eran las que deseaban provocar los huelguistas, por lo que no se le podía encuadrar como un acto jurídico.

El mismo autor expone que, a partir de su establecimiento a rango de norma constitucional y su reglamentación a nivel de ley, ésta quedó tipificada con los caracteres propios del acto jurídico; es decir, contempla y comprende una manifestación exterior de voluntad, consumada en la interrupción temporal del trabajo; tal inactividad es efectuada con el propósito de obligar al empleador a satisfacer la demanda de mejorar las condiciones según las cuales deben prestar los servicios los trabajadores.

Derivado de lo anterior podemos afirmar, en concordancia con lo expresado por el Doctor De la Cueva que en la actualidad, en nuestro país, la huelga ya tiene la característica de ser un acto jurídico.

Se reitera, la coalición mayoritaria de trabajadores manifiesta su voluntad con el propósito de suspender las actividades de la empresa,

y esta inactividad está plenamente legitimada y protegida por el derecho, tanto a rango constitucional como a nivel de ley reglamentaria.

En consecuencia, se afirma que se puede homologar a la huelga con un acto jurídico y los fines del mismo, establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se equiparan al objeto posible de todo acto jurídico.

En concordancia, lo previsto en la fracción II del artículo 451 se equipara a la voluntad concertada que se manifiesta para lograr un fin específico.

Finalmente, lo establecido en el artículo 920 del ordenamiento legal en cita se asume como la forma, elevada a categoría de elemento esencial y junto con los dos anteriores comprenden todos los requisitos a cubrir en un movimiento huelguístico.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Si faltase alguno de los elementos antes descritos, la suspensión de labores podría calificarse de inexistente, que es la sanción que recae a los actos jurídicos cuando les falta un elemento esencial.

Actualmente existe en nuestro país una tendencia de superar el concepto de inexistencia por el de improcedencia, cuestión que por su especificidad e importancia para el contexto de este estudio se analizará mas adelante con mayor detalle.

En torno al tópico podemos agregar que una huelga "*illegal*" se asemeja a la situación de nulidad de los actos jurídicos cuando el objeto de éstos es ilícito.

Por otra parte, el Doctor De Buen Lozano ha expresado, que es un acto jurídico en estricto sentido, ello de acuerdo a la clasificación de los actos jurídicos laborales.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo, tomo I. Ed. Porrúa, México 1977. pp. 479,480

Por lo que puede afirmarse que este tratadista llega a tal apreciación, partiendo de una clasificación de la teoría italiana tomada por él de la obra "**El Negocio Jurídico**" del reconocido autor Luigi Carota Ferrera y explica que el "*hecho jurídico*" es aquel acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho, mientras que "*el acto jurídico*" deviene de la conducta humana que produce consecuencias de derecho sin la necesaria concurrencia de una voluntad.

Dicho de otra forma, eventualmente la voluntad puede estar presente en los actos jurídicos y su presencia puede alterar las consecuencias de derecho, en favor o en contra de su autor.

De Buen Lozano anota que el acto jurídico, en sentido estricto, es la manifestación de voluntad encaminada a producir consecuencias jurídicas, agregando que aquel integra una categoría de difícil delimitación entre los actos jurídicos en general y los negocios jurídicos. Sin embargo, en el derecho del trabajo se presentan con frecuencia (v.gr. sustitución del patrón, responsabilidad patronal, huelga, etc.) por lo que resulta necesario anotar la idea de "*negocio*

*jurídico” que sostiene este autor al expresar “... es la manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal”<sup>51</sup>*

En base a la idea de “*negocio jurídico*”, el mismo Tratadista considera a la huelga como un acto jurídico laboral en sentido estricto y agrega que éste se encuentra supeditado a la condición resolutoria del rechazo de la mayoría de los trabajadores.

En comunión con lo que se ha escrito, puede aducirse que la huelga cumple su finalidad con la suspensión de labores y ésta será válida si persigue apoyar los objetivos marcados en la Ley, pero éstos requerirán de un acto o negocio jurídico que se perfecciona al margen de ella, esto es, con la cesación concertada de actividades se suspende la obligación de trabajar y, eventualmente, la correlativa de pagar el salario.

No obstante lo antes expresado, el Doctor en derecho aludido considera que la huelga en sí no ni crea, ni modifica, ni transmite, ni

---

<sup>51</sup> Idem

extingue obligaciones o derechos; circunstancias y condiciones jurídicas que se constituyen en los fines propios de los actos jurídicos en sentido amplio, por lo que la misma debe ser entendida como un acto jurídico en sentido estricto.<sup>52</sup>

### **OPINIÓN PERSONAL.**

En los precedentes de este apartado se trató de hacer una breve explicación del pensamiento de dos grandes laboristas respecto de la naturaleza de esta forma de suspender trabajos. Toca a nosotros ahora, expresar el nuestro.

La huelga es, en la actualidad, una institución contemplada y regulada tanto a nivel constitucional como a rango legal, por lo que puede catalogarse como un acto jurídico; en efecto, si bien es cierto, que los trabajadores al hacer uso de ese derecho buscan, mediante una manifestación colectiva de voluntad, la producción de efectos materiales a los que la ley le atribuye consecuencias jurídicas, éstos

---

<sup>52</sup> *Ibidem* pág. 480.

van a darse en relación a la clasificación que se dé a esta Institución y no respecto de su objetivo a cumplir.

Un acto jurídico en sentido amplio se materializa en la conducta humana que produce consecuencias de derecho sin la necesaria concurrencia de una voluntad.

En el supuesto de análisis, sí hay voluntad por parte de los trabajadores para producir ciertas consecuencias de derecho, por ejemplo, que sea reconocida o declarada como existente o lícita; razón por la cual puede concluirse que esta suspensión de labores es, en principio, un acto jurídico.

La suspensión temporal de labores concertada por una coalición de obreros puede, por si misma, llegar a producir, modificar y aun transmitir derechos y obligaciones; en otras palabras, la inactividad laboral llevada a cabo por una coalición provoca los efectos de todo acto jurídico.

Se afirma ese concepto, en virtud de que en la huelga sí se dá la manifestación de voluntad por parte de una coalición de trabajadores para ejercerla como derecho, ejercicio al que la Ley le atribuye ciertas consecuencias, tales como las de conseguir la declaración de que aquella sea lícita, existente o justificada.

No hay que confundir el objetivo principal de la huelga, que es "*equilibrar los factores de la producción*", con las consecuencias jurídicas que esa suspensión de labores provoca.

Se insiste, a esta Institución del derecho social se le puede encuadrar en alguna de las formas de los denominados "*actos jurídicos*" para, entonces atribuirle las consecuencias jurídicas de cada caso en lo particular.

La huelga así entendida y por su propia naturaleza, constituye "*un acto jurídico*" en el sentido estricto del término y precisamente por eso, esta "*violencia legalizada*", al estar recogida por el derecho positivo, deja de ser un hecho jurídico.

En sí, la suspensión de labores, al establecerse como un derecho regulado, queda "legalizada"; en otras palabras, la voluntad de la coalición de los trabajadores, expresada en la inactividad, al ser reglamentada por la normatividad legal, se constituye en un acto jurídico.

En conclusión, la huelga debe ser considerada como un acto jurídico en estricto sentido pues en ella existe la exteriorización de la voluntad de una coalición de operarios para provocar consecuencias en el mundo del derecho.

No obstante, sin abandonar la tesis anteriormente expresada, desde el punto de vista social también puede concebirse como un instrumento de lucha con características jurídicas, que la clase obrera utiliza para coaccionar o violentar al patrón o los patronos para lograr el mejoramiento o implantación de condiciones de trabajo y con ello lograr un objetivo económico-jurídico, que es él de equilibrar a los factores de la producción.

### **3.2.- REQUISITOS DE LA HUELGA**

En este apartado se considera conveniente analizar, de manera sistematizada y dentro del esquema tradicional que ha establecido la doctrina mexicana, los requisitos que debe cubrir la paralización obrera como acto jurídico para que, partiendo de esta investigación, en capítulos posteriores se especifique su proyección tanto en el ámbito social-político, como en el jurídico y económico; lo anterior en virtud de que se juzga que los primeros determinan en gran medida a los segundos; en efecto, de la limitación o ampliación que tengan los requisitos legales de esta figura laboral se puede derivar su prospectiva, esto es, su viabilidad futura.

En la actualidad, los requerimientos que deben cubrir los trabajadores para iniciar el procedimiento de huelga, como se verá en el desarrollo de este capítulo, se constituyen en una limitante difícil de superar.

## **A) REQUISITOS.**

Para iniciar este tema cabe precisar qué debemos entender por “*requisitos*”, este vocablo deviene del latín *requisitus* que significa circunstancias, condiciones, fases o etapas que deben cumplirse para lograr un fin, escrito en otros términos, son aquellas condiciones que posibilitan la existencia de una cosa; en el ámbito jurídico, son las circunstancias que hacen posible el reconocimiento legal de una Institución.

Los requisitos de una huelga pueden conceptualizarse como aquellas condiciones o requerimientos que provocan que la suspensión de actividades sea considerada como un verdadero acto jurídico y cuya realización tiene como finalidad provocar consecuencias no sólo en el orbe jurídico sino aún en el fáctico, lo que se traduce, en una presión de la clase obrera para lograr mejores condiciones tanto de vida como de trabajo.

Esas etapas, condiciones o requisitos se constituyen, intrínsecamente, como elementos esenciales del acto jurídico

denominado "huelga" y que doctrinariamente se han dividido en requisitos de fondo, mayoría y forma.

Una suspensión será considerada como legalmente existente (procedente) cuando la suspensión de labores se realice por una mayoría obrera, previa observancia de las formalidades legales y teniendo como objetivo el alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos, es decir, el equilibrio de los factores de la producción.

Por el contrario, una huelga será declarada legalmente inexistente(improcedente) en razón de que ésta no satisfaga las condiciones enumeradas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

De la anterior afirmación, se desprende con nitidez, que los requisitos de la huelga son elementos esenciales o de existencia de la misma.

En base a estas consideraciones, podemos concluir que los **requisitos de fondo** se equiparan al objeto posible de la misma, es

decir, lograr el equilibrio entre los factores de la producción, pudiéndose dar el supuesto que de no cubrirse éstos se dará origen a la declaratoria de inexistencia por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cuando no tenga como objeto posible de la misma, el equilibrio de los factores de la producción, debe ser considerada como "no lícita" y no con la idea, errónea por cierto, de clasificarla como "ilícita", pues esta última deviene, en forma exclusiva y excluyente, de la ejecución de actos violentos por parte del sujeto activo (mayoría obrera), o bien, cuando éste labore en establecimientos y servicios que dependan del Gobierno y pretenda suspender labores en tiempos de guerra.

Cabe señalar que en ambos casos, de acuerdo con la teoría que se maneja, la ilicitud de la huelga es declarada por ir en contra de leyes de orden público.

Por otra parte, los **requisitos de mayoría** tienen una naturaleza difícil de definir pues, en principio, parece que se está en presencia de un elemento volutivo que la Ley lo expresa a través del requisito de

mayoría establecido en el artículo 451 fracción II del Ordenamiento laboral.

Sin embargo, se considera que el problema es más de legitimidad que de voluntad, ya que ésta existe, aunque se dé solo entre unos cuantos trabajadores que no logren constituir el número necesario para realizarla (mayoría obrera).

La coalición mayoritaria es el sujeto titular del derecho de huelga, entendida como mero acuerdo temporal o como sindicato constituido como tal; pero siempre considerada como unidad y si la coalición o el "*sindicato-coalición permanente*" no constituyen una mayoría entre los trabajadores de la empresa, la voluntad existirá, pero aquellos no tendrán la legitimación para ser titulares de este derecho.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por lo tanto, creemos que los juristas que interpretan que la voluntad de los trabajadores de iniciar una huelga es un elemento esencial para su existencia, incurren en un craso error; se afirma lo anterior, en discernimiento de que la cuestión volutiva, respecto de

aquella, debe ser considerada como un elemento de validez, cuya ausencia trae como consecuencia la falta de legitimidad para realizar el acto jurídico denominado "huelga"; legitimación que puede alcanzarse mediante la consecución de la mayoría, y al lograrse ésta, la misma se constituye en un elemento esencial para el inicio de una suspensión de labores.

La constatación de la voluntad obrera materializada en una mayoría sólo puede verificarse en el *recuento* que haga la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se le haya pedido que la califique, confirmación que se da al efectuarse aquel y siempre y cuando los trabajadores inconformes con el inicio de la suspensión, se adhieran espontáneamente a la misma, con lo que se logra la convalidación mencionada provocándose con ello la legitimación del movimiento huelguístico.

Finalmente y por lo que corresponde a los **requisitos de forma** puede establecerse que éstos deben materializarse de acuerdo a la formalidad legal que debe revestir este acto jurídico.

Debe aclararse que en materia de huelga es indispensable el cumplimiento de los requisitos formales impuestos en la ley laboral, pues éstos tienen la característica de ser un elemento esencial cuya omisión provocaría que no pudiese iniciarse un movimiento huelguístico o en su defecto que se concluya con el mismo.

Lo anterior implica una diferencia sustancial con la teoría clásica de los actos jurídicos que sólo atribuye a aquellos el valor de ser un presupuesto de validez.

De acuerdo a lo antes expuesto y dentro de la tendencia actual de la doctrina mexicana de clasificar los requisitos que deben cubrirse para que una huelga sea considerada como legalmente existente, además de lícita, puede afirmarse que aquellos se clasifican en:

- a. **DE FONDO**
- b. **MAYORIA**
- c. **FORMA**



Por sistema de estudio, se hará el análisis secuencial de ellos, iniciándose con el primero de los mencionados:

### **3.2 REQUISITOS DE FONDO**

El Congreso de la Unión, en ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 73 fracción X y 123 párrafo introductorio de la Constitución Política de nuestro país, puede expedir las leyes reglamentarias del referido artículo 123 siendo este precepto, por obvias razones, en el que se establecen los principios rectores de toda normatividad laboral.

El Constituyente estableció el objeto genérico o requisito de fondo de esta figura jurídica en la circunstancia de que debe tener como objeto posible el equilibrio de los factores de la producción armonizando el interés del capital y del trabajo.

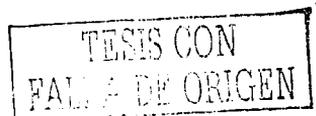
Asimismo, en las leyes reglamentarias el Congreso de la Unión precisó que la huelga debe tener como requisito de fondo el buscar el

equilibrio de los sectores de la relación laboral, pero además debe procurar el alcanzar objetivos específicos.

En efecto, la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional establece como objeto lícito de toda huelga **"...conseguir el equilibrio entre los factores de la producción"**; expresión y objeto que son reproducidos, literalmente, en la primera fracción del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Del dispositivo legal anteriormente mencionado se deriva que las demás fracciones del mismo artículo 450 se consideren como objetivos o casos concretos en los que se busca lograr el equilibrio de los sectores de la producción, es decir, el objeto lícito.

Algunos autores piensan que el Legislador rebasó el objeto que impuso el Constituyente; se argumenta que el objeto posible, lícito y general de ella es conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción; condición que se reglamentó correctamente en la fracción primera del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo por lo que no es ni congruente ni mucho menos lógico que en las demás fracciones del



precepto legal antes indicado se establezcan casos concretos en los que se busca el equilibrio entre el capital y el trabajo como sus causales.

Puede afirmarse que la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo, al reglamentar la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, consideró que lo mas conveniente sería reafirmar que el objeto de toda huelga es lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo; asimismo se contempló que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudiesen determinar los supuestos en los que se rompiera la situación equilibrada de los referidos factores de la producción.

Lo anterior se acredita con la lectura de la exposición de motivos que sobre el particular se dio.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> "... En la reglamentación de este precepto el proyecto sigue el sistema de la ley federal del trabajo de 1931 y apoyándose en las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento constitucional pero señala, en forma ejemplificativa, mas no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y el capital"

Se considera apropiada la redacción del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; también es necesario aclarar que existen criterios opuestos en relación a la constitucionalidad de sus fracciones V y VI.(reparto de utilidades y huelga solidaria o por solidaridad);en efecto, respecto de la fracción V se aduce que la huelga, al ser un acto jurídico con contenido eminentemente económico debe, para lograr el equilibrio entre capital y el trabajo, tener como objeto el pago de utilidades.

Sin embargo, en otro vértice, también se asegura que sólo constituye una causa de huelga la violación de ciertas normas legales sobre participación de utilidades y ello únicamente cuando éstas tengan un carácter colectivo, *verbi et gratia*, la omisión patronal en la entrega a los trabajadores de la copia de la declaración del ejercicio anual correspondiente, así como la no exhibición de los anexos por el término fijado en la Ley laboral; presentándose la duda de que si el no pago a algun o algunos trabajadores sería motivo de huelga o no; llegándose a la conclusión de que esto último no debería constituir en forma alguna, una causal de ella.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por otro lado y en relación a la llamada “*huelga por solidaridad*”, enmarcada en la fracción VI del citado artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, ésta puede llegarse a considerar como anticonstitucional, razonando que con la suspensión de labores no se pretende el equilibrio entre el capital y el trabajo en una determinada empresa o establecimiento situación que, en principio, efectivamente violentaría el principio genérico de toda huelga.

Con independencia de los escollos antes referidos se considera pertinente el análisis de todas y cada una de las fracciones del artículo 450 de la Ley laboral.

La primera fracción del referido numeral establece:

***“conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”***

La fracción antes transcrita evidencia el imperio y aplicación de la justicia social en el derecho del trabajo; ciertamente que si la coalición de trabajadores busca que se aplique en su relación jurídica

con el patrón la justicia social, el mejor instrumento para lograr tal objetivo es, precisamente, la suspensión de actividades.

En efecto, la inactividad tiene un carácter eminentemente económico; mediante ella, lo que se busca es equilibrar a los factores de la producción, armonizando los derechos que goza la clase empresarial y los que se les reconocen a los trabajadores.

En realidad, la idea contenida en esta fracción es un postulado de política laboral, es un deber ser; en efecto, el equilibrio económico y la armonía de derechos a conseguir, no implica de manera necesaria, que en realidad se logre la igualdad entre los factores productivos, por el contrario las mas de las veces la huelga se utiliza para atemperar las diferencias y tensiones entre dichos factores y aún los de carácter social.

Por otra parte, pero dentro del mismo orden conceptual, cierto sector de la doctrina mexicana, siguiendo el criterio adoptado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, considera que el equilibrio a que se refiere tanto la norma constitucional, como la fracción primera

del artículo 450 de la Ley laboral no puede ser de índole general, esto es, para todos los patrones y para todos los trabajadores, sino que debe darse, ciertamente entre los factores productivos, pero de cada empresa o de cada establecimiento.

En otras palabras, una alza en el costo de la vida no afecta de la misma forma a todas las empresas del país, por lo que tal circunstancia económica no debiera provocar una huelga; por el contrario, aun y cuando esto sólo sea en teoría legal, tal condición económica debiera dar la oportunidad de iniciar un procedimiento colectivo de índole económica para dirimir si las consecuencias de ese aumento en el costo de la vida repercuten o no en una determinada empresa.

La reforma al artículo 570 de la Ley laboral ha permitido que se hagan revisiones salariales por desajustes económicos con lo que, en apariencia, el problema en cuestión ha sido resuelto, ya que se puede entender que al hacerse la revisión de los salarios establecidos en una empresa, lo que se busca es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

Se debe apuntar que lo criticable del precepto legal en exégesis es que de manera inconcebible otorga la posibilidad de solicitar la revisión salarial a sujetos que no son parte de la relación laboral, como es el caso del Secretario del Trabajo o la propia Comisión de Salarios Mínimos, Autoridad laboral esta última muy criticada actualmente y con la tendencia a desaparecer o por lo menos a reestructurarse.

Aspecto digno de reflexión radica en determinar si la separación que haga un patrón de los trabajadores miembros de la mesa directiva de un Sindicato es causa de huelga; esta circunstancia fáctica tiene su sustento legal en el hecho de que el Sindicato tiene como uno de sus objetivos, precisamente, el conseguir, mediante la elevación de las condiciones de trabajo, el equilibrio entre los factores de la producción y una forma de impedir el accionar de este tipo de personas colectivas en el sentido apuntado, es despidiendo a los dirigentes de ellas.

Sobre el particular, con gran atinencia Euquerio Guerrero apunta que esta situación ha perdido relevancia desde el momento en que se establece en el artículo 376 de la Ley federal del Trabajo que

los trabajadores miembros de la directiva de un Sindicato que sean separados por el patrón o que se separen por una causa imputable a éste, continuaran en el ejercicio de sus funciones, salvo lo que dispongan los estatutos nunca el patrón, de lo que se desprende que si el despido no afecta la vida del sindicato tampoco podría invocarse a aquel como causal de huelga, en otras palabras, la cesación de los trabajos no puede tener como objetivo la reinstalación de un líder sindical.

Si el despido de un representante sindical, tiene su génesis en la comisión de alguno de los supuestos establecidos en el artículo 47 de la Ley laboral, no habrá lugar a la huelga, lo contrario equivaldría a sostener la impunidad del líder de un sindicato.

Pasamos ahora al análisis de la segunda fracción del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

***“... obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo...”***

Una de las finalidades prioritarias de todo sindicato es lograr la celebración de un contrato colectivo de trabajo; lo que es más, la convención colectiva tiene, dentro del sector laboral, como titular exclusivo al o los sindicatos; por esta razón para el supuesto que establece la fracción en estudio se establece como requisito indispensable y al mismo tiempo como consecuencia indefectible que el Sindicato sea también el titular del derecho de huelga.

En efecto, los trabajadores por sí mismos o unidos en coaliciones no pueden obligar al patrón a celebrar un contrato colectivo, se insiste, se requiere que se estructure una colectividad de asalariados pero conformada en una persona moral que es el sindicato.

La Ley laboral exige que el sindicato esté legalmente constituido; esto es, que se trate de un conjunto de trabajadores o de patrones; que la asociación tenga el carácter de permanente; que la unión de voluntades tenga un fin común (la defensa de sus intereses) y finalmente, que la agrupación obtenga su registro como persona moral ante la Autoridad laboral competente.

Una agrupación de trabajadores así constituida es la titular del derecho de huelga para el caso de exigir del patrón la celebración de un contrato colectivo, en la inteligencia de que, para la hipótesis antes mencionada el sindicato se entiende como coalición mayoritaria.

Ahora bien, a nuestro parecer se consideró necesario que se estableciera como un objetivo de la huelga, exigir del patrón la celebración de un contrato colectivo por la simple y sencilla razón de que este tipo de convención laboral es el instrumento idóneo para crear el equilibrio entre los factores de la producción y mediante la negociación previa se trata de armonizar los derechos del capital y del trabajo; ciertamente la vigencia de una convención colectiva tiene la presunción a su favor de la existencia del referido equilibrio laboral.

La cesación de los trabajos tiene como objeto genérico, el perseguir el equilibrio entre los sectores productivos y si el patrón se niega a celebrar un contrato colectivo, a petición expresa de un Sindicato, se presume que no existe equilibrio y por ello es factible el

emplazamiento a huelga para presionar al patrón para que acceda a celebrar el citado pacto colectivo de trabajo.

Una vez que se ha obtenido un contrato colectivo se da la presunción de haberse logrado el equilibrio entre los factores de la producción y por ello durante la vigencia de aquel y mientras no se de su vencimiento no es correcto que el sindicato titular de este tipo de pacto profesional emplace a huelga.

En el mismo contexto, para que la revisión de un contrato colectivo sea causal de suspensión de labores, se requiere que haya mediado solicitud no atendida por el patrón, que la negociación que se establezca durante la revisión no dé como resultado el equilibrio entre los sectores productivos o bien que aquella se dé cuando haya fenecido el periodo de vigencia del contrato colectivo en cuestión.

Por último, en lo que se refiere a la fracción en exámen, debe apuntarse que el supuesto legal contenido en la citada fracción adolece de una mala redacción; se consolida lo anterior, en virtud de que de una interpretación exegética de la misma se puede concluir

que como objeto de la cesación de labores sólo puede darse la revisión de un contrato colectivo al "término de vigencia" del mismo, lo que parece ser una incongruencia puesto que no puede revisarse algo que ya ha fenecido, quizá lo correcto sería el establecer que la revisión de un pacto profesional debiera tener como requisito previo no la temporalidad de la vigencia de aquel sino que medie una revisión no atendida por el patrón.

El requerimiento en análisis, como ya se anotó, es considerado para quienes entienden a la huelga como un acto jurídico, como un elemento de existencia, mismo que de conformidad a lo establecido en la teoría del acto jurídico equivale a la forma elevado a la categoría de elemento esencial; en otros términos, se equipara a la solemnidad; en relación a este punto, puede anotarse que en realidad se trata de una condición procesal, mas que un elemento existencial de la huelga.

Sobre el particular, cabría hacer mención que los trabajadores tienen una alternativa para cuando fuera necesario modificar las condiciones de trabajo contenidas en un contrato colectivo, ésta existe sólo a nivel de teoría legal y consiste en la promoción de un

procedimiento colectivo de naturaleza económica, cuestión que tiene su génesis en el aumento del costo de la vida lo que provoca que se rompa el equilibrio de los sectores productivos; sin embargo, como es del dominio público, ante la existencia de los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, este tipo de procedimientos son letra muerta, pues basta el simple emplazamiento a huelga para que aquellos se suspendan en términos de ley y que real y fácticamente se extingan.

En la fracción tercera del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo se decreta:

***“... obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV Título Séptimo”.***

De manera genérica puede señalarse que los comentarios vertidos en relación a la fracción segunda del citado numeral 450 pueden reiterarse por lo que atañe al supuesto legal en glosa; sin embargo, puede adicionarse que la titularidad del ejercicio de la causal de huelga en cuestión, corresponde a los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que laboren

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

en una misma rama industrial en una o mas Entidades Federativas, en una o mas areas geográficas o aún en todo el territorio nacional.

Lo anterior hace posible la inclusión de sindicatos que en sus respectivas empresas son minoritarios, pero que al unirse con otros logran ser las dos terceras partes de los trabajadores de una misma rama industrial.

En efecto, la condición para integrar las referidas dos terceras partes, radica en la circunstancia de que los trabajadores a considerarse, estén afiliados a sindicatos y que éstos, a su vez, también estén debidamente registrados ante las Autoridades laborales competentes.

Caso contrario se previene para la solicitud de revisión de un contrato ley, en éste, sólo los sindicatos mayoritarios en cada una de las empresas de la rama industrial de que se trate son los titulares de la acción directa de este medio de autodefensa obrera, supuesto que tiene su premisa, en el hecho de que esas personas jurídicas sean las

administradoras del contrato ley en cada una de las empresas objeto de la referida convención colectiva laboral.

Otra lógica de argumentación radica en que la administración de un contrato-ley, al igual que la titularidad de un contrato colectivo de trabajo implica, al mismo tiempo, la posibilidad de ejercer acciones inherentes a ellas, una de las hipótesis mas sobresalientes sobre el particular recae nítidamente en la huelga.

Aún y cuando es objeto de investigación posterior, cabe hacer mención que en la causal de huelga a que se refiere la fracción en estudio, se contemplan ciertas especificaciones, quizá, la mas clara, es que el plazo mínimo de prehuelga se amplía a treinta días.

Otra situación especial estriba en la existencia de dos sistemas para lograr un contrato-ley; es obvio mencionar que tanto el procedimiento por "*convención*" como el de "*elevación de contrato colectivo a contrato-ley*" contienen una serie de circunstancias y condiciones eminentemente administrativas.



En el procedimiento por convención, se otorga a la Autoridad laboral una potestad discrecional amplísima para que de manera arbitraria juzgue la conveniencia o no para la celebración de la convención a que se refiere este procedimiento, dependiendo de ello el logro o no de un contrato-ley.

En el procedimiento por elevación, la Autoridad laboral tiene la facultad de hacer la declaratoria de obligatoriedad correspondiente; por desgracia, en la práctica dicha tal acción administrativa se da, mas que por consideraciones de tipo laboral, de acuerdo al criterio de la persona que funga como Autoridad, así como del momento político en que se dé la culminación de este tipo de procedimiento.

Lo anterior implica la posibilidad de que un contrato-ley no se logre por causa no imputable al patrón, sino que tal situación dependa del ejercicio de un arbitrio administrativo; por lo que la responsabilidad laboral de un movimiento de huelga que se base en la causal en cuestión no recaea en el patrón o patronos afectados por tal situación fáctica y legal, razones por las cuales este tipo de suspensión de

labores se ve muy limitado; sin embargo, debe citarse que la decisión de la Autoridad administrativa de no establecer un contrato-ley sólo puede ser impugnada en amparo indirecto.

No obstante lo antes anotado, si en un procedimiento de convención la Autoridad Administrativa laboral, determina la celebración de la convención prevista en el artículo 409 de la ley laboral y el patrón o patrones convocados y participantes en ésta optan por manifestar que en la diligencia realizada no es posible llegar a un convenio, este simple hecho provoca que el o los sindicatos afectados por el contrato-ley pueden emplazar a huelga.

La fracción cuarta del artículo 450 de la ley laboral a la letra establece:

***“... exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado...”***

Sobre la fracción transcrita cabe mencionar que para el ejercicio de este acto jurídico, teniendo como causal dicho supuesto, aquel

corresponde en forma exclusiva a los sindicatos excluyéndose, por razones lógicas, a las coaliciones.

Tal concepto se asienta, en virtud de que es bien sabido que tanto el contrato colectivo como el contrato-ley tienen como titulares y administradores, respectivamente, a sindicatos, ello implica que el ejercicio de las acciones que deriven de aquellos corresponde, de manera específica, a un sindicato y no propiamente a una coalición.

En otras palabras, si el supuesto establecido es la violación a una norma convencional contenida ya sea en un contrato colectivo o bien en un contrato-ley, sólo pueden promover la paralización laboral para subsanar tan grave irregularidad los sindicatos titulares o administradores del contrato colectivo o del contrato-ley respectivamente.

El razonamiento anteriormente expresado se corrobora, si se recuerda que si bien es cierto que ambas formas de negociación son instrumentos para conseguir el equilibrio entre los factores productivos, no menos veraz es la consideración de que no todos los



actos del empleador tienden a romper tal equilibrio y mucho menos que cierta actitud patronal implique, de manera indefectible, el ejercicio del derecho de huelga.

Puede anotarse que ésta es una de las causales mas utilizadas; sin embargo la doctrina en general considera que para que la huelga sea procedente, las violaciones a las obligaciones laborales de los patrones deben ser de índole colectiva, esto es, la suspensión laboral debe gestarse teniendo como objetivo el equilibrio de los factores, y permitiendo que el Sindicato que la ejerza cumpla con sus fines mediante el respeto y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Todo lo anterior encuadrado en la finalidad de armonizar los intereses y derechos de ambos factores productivos y esto último en el contexto del observancia y apego a lo que se hubiese pactado en las negociaciones y contrataciones colectivas.

En otro orden de ideas, solamente se podrá generar un conflicto huelguístico cuando el patrón con su actitud vulnere lo establecido en el elemento obligatorio de un pacto colectivo, es decir, cuando se



afecte el interés profesional del sindicato y no derechos subjetivos contenidos en aquel.

A manera de ejemplo, el patrón de una empresa se obliga, en una contratación colectiva, a facilitar un local para el desarrollo de una asamblea de trabajadores y en una ocasión no lo hace, es obvio que aún y cuando esté obligado a ello, el incumplimiento de tal deber no implica la posibilidad de ejercer el derecho de huelga.

Por el contrario, si el patrón establece de hecho, condiciones laborales inferiores a las contenidas en un contrato colectivo, es obvio que ello si provoca que se pueda hacer uso de esa prerrogativa por afectación de un interés profesional.

La fracción V del numeral en análisis a la letra establece:

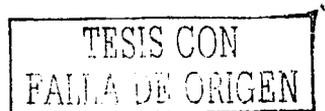
**“Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre partición de utilidades”**

En esta causal y la contenida en la fracción primera del mismo artículo, se consagran los dos únicos supuestos en los que los Titulares del derecho consignado en ellas lo son, tanto las coaliciones

propriadamente dichas, como los sindicatos entendidos como coaliciones permanentes.

En efecto, recordando, tanto el objetivo de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción como la participación en las utilidades de las empresas son cuestiones derivadas de una normatividad legal y no de cláusulas convencionales; lo que ocasiona que tanto la coalición simple y llana como los sindicatos deban ser considerados como los titulares del derecho de huelga establecido en las dos fracciones en estudio.

Debe precisarse que no obstante que las disposiciones legales sobre participación de utilidades deben incorporarse al clausulado de un contrato colectivo o de un contrato-ley, el cumplimiento de tales obligaciones, por derivarse de una disposición contenida en una norma legal, puede ser exigido tanto por el sindicato titular del contrato colectivo, como por el sindicato administrador del contrato ley, así como por el conglomerado de trabajadores estructurado en coalición para esos fines.



Un punto a dilucidar es el relativo al alcance de la participación de utilidades como objetivo de una huelga ante el incumplimiento a esta obligación; sobre este tópico existen tres diversas tendencias: una encabezada por Euquerio Guerrero, quien considera que el solo incumplimiento del patrón a este deber legal provoca el ejercicio del derecho de huelga; por otro lado, De Buen Lozano establece que el estallamiento de una huelga puede darse por violaciones a normas correlativas de un derecho colectivo respecto del reparto de utilidades; por último existe la tesis del Dr. Baltasar Cavazos, autor que toma una actitud equidistante, con la limitación de que ésta pudiera carecer de una fundamentación adecuada.

Ante la importancia del tema, se juzga oportuno ahondar su estudio, por lo que el mismo se aborda de la siguiente manera:

En la tesis sostenida por el maestro Guerrero se establece que las disposiciones relativas a la entrega de la copia de la declaración fiscal anual a los trabajadores o la mera exhibición de sus anexos, no implica, de ninguna manera, que su cumplimiento se exija mediante la

promoción de una huelga. Por el contrario, la negativa u omisión patronal para cumplir con la participación de utilidades si provoca un desequilibrio entre el capital y el trabajo, susceptible de ser enmendado mediante la presión legal de este movimiento de autodefensa.

Atento al concepto adoptado por el Dr. Néstor de Buen, en el sentido de considerar que los objetivos de la huelga tienen una característica colectiva, puede apuntarse que sólo algunas obligaciones legales respecto de la participación de utilidades tienen vertices dentro del ámbito del derecho colectivo, como por ejemplo, facilitar al patrón la declaración anual y la exhibición de sus anexos a los trabajadores, la integración del sector patronal a la comisión mixta relativa a la participación de utilidades, así como la entrega, por parte del patrón, de las listas de asistencia y de raya a la citada comisión, son deberes patronales de naturaleza colectiva; por el contrario el pago de la utilidad a repartir es un derecho estrictamente individual que no podría hacerse exigible mediante el ejercicio de acciones colectivas.

Como se observa las dos tendencias analizadas con antelación son antagónicas entre sí, mismas que son analizadas por el Dr. Cavazos Flores, quien asume una explicación ecléctica y encuentra un punto en común al anotar *"... en todo caso podrían aceptarse como causales de huelga, sólo tres supuestos: cuando el patrón se niegue a formar la comisión del reparto, cuando no proporcione la declaración anual, ni ponga a disposición de los trabajadores los anexos de aquella o cuando no haga el reparto en términos de ley"*.<sup>54</sup>

Puede apuntarse, como criterio personal, que la acotación hecha por el Dr. Cavazos es la mas acertada, por la sencillez en su desarrollo, así como por lograr concretar los supuestos analizados.

El siguiente tema de estudio es la fracción VI del artículo 450 de la ley laboral; sin embargo, por considerarse que el supuesto que se contiene en la referida fracción es de gran trascendencia teórica y legal aun y cuando es muy restringida su aplicación y eficacia práctica,

---

<sup>54</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Derecho del trabajo en la teoría... y en la práctica, ed. Trillas, México 1972, pág. 494

se ha dejado el estudio de la hipótesis legal de referencia para otro apartado que mas adelante se desarrollará.

Por último, en cuanto a los requisitos de fondo que se examinan, debemos apuntar lo que se establece en la fracción VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

**“Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis”**

Sobre el particular debe recordarse que se trata de los salarios convenidos en contratos colectivos y ley, sueldos cuota diaria, que son revisados de manera anual mediante solicitud que se presente con treinta días de anticipación en el caso de los contratos colectivos y de sesenta días tratándose de contratos-ley.

El supuesto genérico para el ejercicio de esta huelga estriba en la hipótesis de que el patrón se niegue a revisar los salarios contractuales, lo que debe tener como premisa, la presentación previa de la solicitud de revisión

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Si no se presenta tal petición o si no ha transcurrido el año de vigencia del contrato sea colectivo o ley, la revisión salarial y la consecuente y posible modificación de sueldos no puede exigirse mediante la huelga, esto únicamente puede darse, en estricta teoría legal, mediante la tramitación del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica; lo anterior en apoyo de que si no se pide la revisión salarial oportunamente, por disposición legal, el contrato se prorroga, lo que ocasiona la derivación maliciosa de que se estalle la huelga por otros motivos, siendo en la práctica el más utilizado *"por violaciones o incumplimiento al contrato colectivo o ley"*.

Para concluir con este apartado, cabe señalar, que de no existir esta fracción, la figura de la revisión salarial sería meramente decorativa en la realidad laboral de nuestro país, por lo que se considera adecuada la incorporación de la hipótesis en cuestión como causal de huelga; sin embargo, cabría proponer que se hicieran algunas adecuaciones, mismas que se detallaran en capítulos subsecuentes.

Una vez que se han analizado los requisitos de "fondo" que debe cubrir todo movimiento de huelga; es pertinente, abordar el sumario concerniente a los requerimientos de mayoría inherentes a ella.

### **3.2.2- REQUISITOS DE MAYORIA**

Para entrar al tema en estudio, se juzga oportuno iniciar el desarrollo del mismo expresando que el concepto "mayoría" debe entenderse como una calidad de cuantía, esto es, mayor número de personas dentro de un conjunto determinado. Así, una coalición que pretenda iniciar un procedimiento de huelga, debe comprender una cantidad específica de trabajadores dentro de una empresa o establecimiento.

Del texto de la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la calidad de mayor número de personas debe inferirse como simple, es decir, del total de trabajadores de base de una empresa se toma como referencia numérica el cincuenta por

ciento de aquellos y para determinarse la mayoría se adiciona un operario.

En otras palabras, la mayoría obrera necesaria para iniciar una huelga es el cincuenta por ciento mas uno, comprendido este "uno" no en porcentaje si no en individuos.

Tal hipótesis se deriva del análisis de los principios y del espíritu que rigen a la huelga como derecho constitucional; ello se asevera, en mérito de que, si bien el interés a proteger es de naturaleza colectiva, aquel se representa por la voluntad de la mayoría obrera; es decir, el derecho de huelga "pertenece" a la coalición mayoritaria de trabajadores dentro de una empresa o establecimiento, y como consecuencia de ello asume su titularidad y por ende la única que puede ejercerlo legítimamente.

Atento a lo escrito con antelación, la huelga sólo puede ejercerse de manera colectiva, además de que debe ser apoyada por la mayoría de los trabajadores.

Para integrar la coalición mayoritaria es necesario determinar, en primer lugar, el campo de afectación de la huelga, así si una suspensión de labores afecta a uno o mas establecimientos de una empresa, la mayoría debe tener como referencia a cada uno de los establecimientos, pero si se extiende a toda la empresa la cantidad a computar será sobre la totalidad de los trabajadores de la empresa, con independencia a que la misma no se obtenga en un determinado establecimiento.

Por otra parte, cabe hacer la precisión de que si la huelga se da en dos o mas empresas la mayoría debe determinarse en cada una de las empresas, no siendo eficaz la suma del total de los trabajadores de las empresas afectadas por aquella.

Lo anterior puede tenerse como el ámbito espacial de aplicación de la huelga; por lo que en distinción a esto resulta pertinente determinar el campo personal del requisito de mayoría.

Se puntualiza el hecho de que la calificación del número de trabajadores se da únicamente a petición de interesado y una vez que ha estallado la huelga.

De conformidad a una interpretación del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, es posible afirmar que pueden formar mayoría los asalariados que concurran a la votación para ejercer el derecho de huelga, incluyéndose en su conteo a aquellos que hubiesen sido despedidos por el patrón después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento. Por el contrario deben quedar excluidos los trabajadores de confianza y los de base que hubiesen ingresado a laborar a la empresa con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones.

Existe la problemática de precisar si los llamados empleados eventuales, pueden ser tomados en cuenta para el ejercicio del derecho de huelga; al decir del Doctor Cavazos Flores este tipo de operario no tendrían esa posibilidad; sin embargo, se juzga que en el computo de los asalariados sólo se excluye a los laborantes que

ingresen a trabajar con fecha posterior a la presentación del emplazamiento a huelga y a los de confianza, por lo que en principio no debería excluirse a los trabajadores eventuales.

En el mismo orden de ideas, si existen dentro de la empresa uno o mas trabajadores de base que sean parientes del patrón, aquellos también deberían tener la posibilidad de votar a favor o en contra de la cesación de actividades; así, y si se sigue el mismo contexto debe concluirse que este tipo de trabajadores tampoco podrían ser excluidos del recuento.

En un afán de sinopsis y de acuerdo a lo previsto en la fracción segunda del artículo 451 y a lo ordenado en el numeral 926 de la Ley Federal del Trabajo, el momento para comprobar el requisito de número es siempre posterior a la suspensión de trabajos y sólo estará sujeto a comprobación cuando así lo solicite algún interesado, dentro del término de setenta y dos horas, contado éste a partir de la hora de detención de labores; en la inteligencia de que si esto no ocurre se considerará como estallada por la mayoría obrera y por ende, en relación a este supuesto legalmente existente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Se debe traer a colación el hecho de que en la actualidad está ocurriendo un suceso interesante; en efecto, la coalición o el sindicato entendido como coalición para los efectos de la huelga, exhiben a la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate, una acta de asamblea en la que se acredita haber cumplido el requisito de número; esta práctica, tiene su sustento en demostrar, a la Autoridad laboral, que es voluntad de la mayoría de los trabajadores, constituida en coalición, iniciar ese procedimiento con plena legitimación.

La anterior hipótesis, parece contrariar el principio de no calificación de la huelga sino hasta después de que ha sido iniciada; sin embargo puede afirmarse, dentro de la teoría legal, que se pueden suspender labores sin limitación alguna en relación a este requisito, pues la calificación del mismo se hace *a posteriori*, es decir, una vez que se ha estallado la huelga.

Ahora bien, la tendencia actual es acreditar que se está legitimado por la voluntad de la mayoría de los trabajadores desde el momento mismo de que se presenta el pliego de peticiones con

efectos de emplazamiento a huelga, lo que a juicio personal además de “saludable” no implica mayor problemática, en razón de que en nada perjudica o entorpece a este movimiento de autodefensa obrera y por el contrario si se sienta precedente para un posible recuento, que en muchos de los casos haría inútil la tramitación de este último una vez suspendidas las labores; sobre este punto se ahondará en capítulos posteriores.

### **3.2.3 REQUISITOS DE FORMA**

Para los autores que consideran a la huelga como un acto jurídico, la forma legal que debe revestir aquella, se constituye como un elemento esencial de la misma, casi al grado de considerarse una solemnidad; otros tratadistas la estiman como un requisito de procedibilidad y aún mas como una condición procesal.

En relación a este supuesto cabe anotar que la fracción XVII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional no hace referencia o mención alguna respecto del cumplimiento de algun requisito de forma para ejercer este derecho.

No obstante, al establecerse en ella que: "*las leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores...las huelgas...*" puede afirmarse que para que una suspensión de labores sea procedente, válida y legítimamente ejercida como acto jurídico, debe cubrir los requisitos impuestos en la ley reglamentaria, por tener éstos su origen en la propia Carta Magna.

Desde una perspectiva material, si la coalición de trabajadores, previo al estallamiento de la huelga, no hace del conocimiento del patrón la existencia de un conflicto colectivo, sus peticiones para solucionarlo carecerían de objeto, pues ante su desconocimiento el patrón estaría imposibilitado para resolverlo.

Puede aseverarse que la constitucionalidad de los requisitos de forma se encuentran en su propio objetivo, que es el dar a conocer públicamente el conflicto, en especial al empleador, por ser éste, por obvias y evidentes razones, el que puede coadyuvar a solucionar el problema colectivo que la motiva.

Ahora bien, de acuerdo a las disposiciones legales, con la presentación del pliego de peticiones se inicia la etapa de prehuelga y, propiamente hablando, principia el procedimiento para lograr la cesación de actividades por lo que se considera prudente analizar, de manera breve, lo que es el emplazamiento.

Dentro de los elementos de forma para la iniciación del procedimiento de huelga se ubica al escrito de peticiones, como uno de los mas importantes, en efecto, el pliego petitorio debe entenderse como el aviso o amenaza que formula la coalición de trabajadores al patrón haciendole saber sus peticiones en concreto y manifestándole que en caso de que no las satisfaga, dentro de un determinado plazo, suspenderan labores.

Luego entonces, esta actitud procesal tiene como finalidad hacer del conocimiento del empleador que si éste no soluciona un conflicto colectivo existente en la empresa, la coalición de asalariados, a efecto de presionarlo, iniciará la huelga; es decir, es una expresión unilateral de voluntad con la cual se da inicio a un procedimiento y de manera

concomitante, una lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Como es de sobra conocido, esta forma de presión obrera, tiene su génesis en una **etapa de gestación**, en ella, en teoría, no interviene el sector patronal sino que ésta se da dentro del seno interno de los trabajadores, su resultado es la conformación de la coalición para efectos de emplazar al patrón.

En la práctica, ante el surgimiento de un conflicto colectivo los sujetos de la relación laboral afectados por el mismo tratan de solucionarlo sin tener que llegar a la amenaza de suspender el trabajo.

Sin embargo, como en muchas ocasiones no se tiene éxito, los trabajadores se ven en la necesidad, para lograr sus objetivos, de presionar al patrón mediante su ejercicio.

Por disposición de ley, esta manifestación unilateral de voluntad de suspensión de labores si no son satisfechas las peticiones hechas

por la coalición debe cumplir, a su vez, con ciertas formalidades, mismas que son detalladas en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo y que son las que a continuación se precisan:

El escrito de citación debe contener las peticiones concretas que se formulen al empleador; la amenaza de suspender labores si éstas no se satisfacen; el objeto mismo de la huelga; el término de prehuelga y por supuesto el día y hora en que, efectivamente, se dará la cesación de actividades.

Además de los mencionados, se establece la obligación legal de hacer por escrito el emplazamiento, dirigiendolo al patrón pero debiéndose presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate, fijándose un plazo para la suspensión de labores no menor a seis días naturales en empresas privadas y de diez días si se trata de servicios publicos.

Sobre este particular y sin ser óbice que el tópico se tocara en apartamientos siguientes, cabe decir, que es correcto que se imponga

un plazo mínimo de pre huelga, lo que resulta absurdo es que no se determine un plazo máximo.

Debe precisarse que estos plazos corren a partir de que el patrón es notificado de la existencia del procedimiento de huelga y con la salvedad de que si el pliego petitorio tiene como sustento la revisión de un contrato-ley el plazo de pre huelga no debe ser menor a treinta días naturales.

Por simple técnica de redacción este artículo, entre otros muchos, evidencia la necesidad de una reforma legal; en efecto, puede afirmarse que este precepto contiene aberraciones léxicas, destacándose la fracción tercera del mismo que en su parte conducente establece:

**"...observándose las disposiciones legales de esta ley".(sic).**

Considero que aun y cuando no es en esencia una cuestión de fondo lo que se pretende regular en la fracción de referencia; a efecto de eliminar; en la medida de lo posible, crasos errores de redacción,

valdría la pena una adecuación legal sobre el particular; esta situación también se analizara con mas detalle en apartados posteriores.

Para agotar el tema, debe mencionarse que, no es que se pretenda encasillar a la huelga como un mero procedimiento; por el contrario se reconoce que el equilibrio entre los factores de la producción debe lograrse de manera ágil y alejada de frías formulas; sin embargo, al menos como observación personal, aquel deben procurarlo las partes en conflicto pero si no se obtiene resultados positivos debiera, en un Estado de Derecho, resolverlo la Autoridad, mediante mecanismos y procedimientos establecidos en la ley y previo cumplimiento a las formalidades previstas en la misma.

### **3.3. PARTICULARIDADES DE LA HUELGA**

Una vez que se han analizado, en forma genérica, los requisitos de fondo, mayoría y forma, se considera oportuno establecer ciertos rasgos específicos en relación a esta institución.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En cuanto a los requerimientos de fondo pueden hacerse varias consideraciones; una primera, se dá en relación a la idea de que es la violencia legalizada.

En efecto, el objetivo de toda huelga, incluso desde la perspectiva de la norma constitucional, es el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción "*armonizando*" los intereses del capital y del trabajo.

El concepto aludido es, por desgracia, mas romántico que una norma de orden familiar; lo anterior se afirma, sin caer en el simplismo inocuo, pero si con la convicción de que el acto jurídico llamado huelga tiene como finalidad, efectivamente, lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lo que además de deseable es notoriamente necesario, para lograr que se dé la justicia social.

Sin embargo y precisamente por la meta que persigue es, que dentro de un sistema de derecho, debe concebirse a la misma como un acto jurídico, por la simple y sencilla razón de que la coalición de trabajadores busca, mediante la suspensión de labores, conseguir el

equilibrio entre capital y trabajo; por lo que se considera sino absurdo, si fuera de la realidad constitucional, que la huelga sea entendida “ergo” como un acto violento con consecuencias en el mundo jurídico.

Para robustecer la afirmación contenida en el párrafo anterior, cabe decir, que se está en el supuesto de una aseveración romántica cuando se dice que la huelga es un hecho social violento, esto último es cierto, sin embargo, desde que se promulgó la reglamentación legal de la misma y se estableció en ella que la cesación de actividades debe cubrir las formalidades que la propia ley le impuso, se convierte en un acto jurídico, pero además debe entenderse que el mismo tiene como finalidad equilibrar a los factores de la producción, con la condición de que dicho equilibrio se dé “*armonizando*” los intereses del capital y del trabajo.

Lo antes escrito no quiere decir, en forma alguna, que no se reconozca su importancia histórica y mucho menos quedarse ciegos ante la imprescindible salvaguarda de los derechos de la clase trabajadora que puede darse mediante el ejercicio de este derecho constitucional.

También resulta cierto que, en un trabajo académico como el presente, no puede caerse en actitudes demagógicas que tienen éxito en el discurso político ante la clase trabajadora pero que desvirtúan el análisis científico de tan importante figura laboral.

En esencia, mediante el ejercicio de la huelga, se trata de armonizar los intereses del capital y del trabajo y así hay que decirlo y entenderlo para, con ello, comprender que precisamente por esta finalidad es que una suspensión de labores así desarrollada, no puede ser concebida como una violencia legalizada.

Por el contrario al tenérsele como un acto jurídico, la huelga debe ceñirse tanto en el fondo como en la forma a las disposiciones legales que la regulen.

No entenderlo así, sería un grave retroceso que se traduciría en dejar a las partes hacerse justicia por su propia mano, lo que en estos tiempos es impensable.

Mas adelante se ahondara sobre este particular, sobre todo en el punto que trata sobre la conveniencia o no de que se modifiquen ciertas cuestiones de naturaleza legal.

En otro orden de ideas, resulta interesante analizar lo establecido en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, esto en razón de que este precepto representa una gran problemática para que una coalición pueda, siquiera, iniciar un procedimiento de huelga.<sup>55</sup>

En el texto legal en estudio se observa una condición sumamente limitante para el libre ejercicio de este derecho; en efecto, con cierta razón se ha dicho que este artículo trata de dar una salida práctica a un problema de igual naturaleza, tal vez no con un sustento adecuado pero que posibilita que se "depure" un movimiento de huelga evitando con ello, daños irreparables a las fuentes de trabajo

---

<sup>55</sup> "No se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de la anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente"



que no tienen su origen en un desequilibrio entre los factores de la producción sino en conflictos políticos intersindicales.

Del exámen de lo establecido en el referido artículo 923 se infiere que se faculta al Presidente de la Junta, **no** a la Junta como órgano colegiado para desechar, sin admisión a trámite, un emplazamiento si se da cualquiera de los supuestos enunciados en el propio precepto.

Si un Sindicato demanda la paralización de labores sin ser el titular del contrato colectivo o sin ser el administrador de un contrato-ley, se deberá repeler el emplazamiento, lo que a nuestro parecer resulta acertado en razón de que si se diera ese supuesto, en la especie, no existiría correspondencia entre interés profesional a tutelar en la empresa en el que se pretende suspender labores y la exigencia plasmada en el respectivo pliego de peticiones.

Por otra parte, en la hipótesis de que el sindicato emplazante exija la firma de un contrato colectivo, no obstante existir uno vigente y depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, también se juzga

correcto que se desestime el emplazamiento en razón de que la huelga tendría su origen en una disputa sindical por la titularidad del contrato colectivo en cuestión y no en un aparente desequilibrio entre los factores de la producción.

En definitiva y por lo que atañe al supuesto de que no se cumplan con los requisitos enumerados en el artículo 920 de la Ley Laboral, basta recordar que la huelga puede ser declarada inexistente por falta del requisito de forma (lo que lo eleva a una solemnidad legal) y siendo un órgano de gobierno quien determina lo anterior, es consecuencia lógica que el Presidente de la Junta pueda no admitir a trámite el emplazamiento respectivo si el mismo no cubre las formalidades de ley.

Ahora bien, ciertamente que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo contiene una facultad exclusiva, que no discrecional, del Presidente de la Junta, excluyendo a los demás integrantes de la misma, empero ello no quiere decir, como algunos autores han opinado, que tal facultad sea una calificación previa de la huelga; en virtud de que al denegarse su trámite, ni siquiera se da inicio al

procedimiento de huelga y por ello tampoco existe la posibilidad de suspender labores en términos de ley; motivo por el la cual, se insiste, no se está en presencia de una *“calificación previa de la huelga”*.

Sin ser óbice de lo anterior, se considera que existe cierta contraposición entre lo previsto en el artículo 923 y lo ordenado en el numeral 929; en efecto, el primer precepto faculta al Presidente de la Junta a no admitir a trámite un emplazamiento a huelga si el mismo no cumple con los requisitos impuestos en el artículo 920 de la ley laboral mientras que, en aparente contradicción, el numeral 929 establece que la huelga podrá calificarse de inexistente por falta del requisito de forma, ello sólo hasta el momento en que se suspendan labores y previa solicitud por parte interesada dentro del término de ley.

Esto pareciera contradictorio en discernimiento de que no se puede permitir que el Presidente de la Junta pueda repeler un emplazamiento y concomitantemente darse la posibilidad de que la Junta pueda darle curso al mismo para que, una vez suspendidas las labores, se califique a la huelga de inexistente.

Como comentario que pudiese aclarar esta paradoja, puede apuntarse que son dos momentos distintos que tienen, a su vez, dos premisas diferentes, el primero de ellos es cuando el Presidente de la Junta se cerciora de que se cumplan con los requerimientos de FORMA establecidos en el artículo 920 de la ley laboral; el segundo surge cuando, una vez suspendidas las labores con motivo del estallamiento de la huelga, algún interesado solicita a la Junta se declare inexistente la huelga apoyado en que la misma no cumplió con las formalidades de ley.

Lo anterior pareciera, de manera simplista, un mero juego de palabras; sin embargo, se tiene la convicción de que es necesario diferenciar el concepto de forma en relación al de formalidad.

En efecto, la forma a cubrir, es que sea por escrito, en principio por duplicado, dirigido al patrón; mencionar las peticiones concretas; la amenaza de suspender labores; el período de prehuelga y señalar claramente el día y hora en que habrá de cesar las labores.

Mientras que las formalidades a cumplir, son que se presente el pliego ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, anexando tantas copias del escrito de emplazamiento como patronos estén involucrados con el movimiento de huelga; respetar el plazo mínimo de prehuelga y suspender labores precisa y efectivamente el día y la hora indicados.

Para finalizar, la forma puede ser constatada previamente no solamente a la suspensión del trabajo sino desde antes de dar inicio al procedimiento, condiciones y responsabilidades que recaen en el Presidente de la Junta; mientras que, respecto de las formalidades, se tiene que esperar a que éstas se vayan cumpliendo en las etapas conducentes para el caso de que aquellas no se den, argumentar la causal de inexistencia correspondiente y cuya observancia es supervisada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De manera tangencial debe anotarse que el artículo 125 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevee una situación

similar a la plasmada en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo; en efecto, en aquel se establece la hipótesis siguiente: ante la eventualidad de un conflicto colectivo de naturaleza económica (como sería la huelga) planteado por un sindicato ante una dependencia gubernamental, previo al inicio del procedimiento respectivo se turna el emplazamiento al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste cite a la partes a una conciliación.

Si las partes no llegasen a un acuerdo se deberá iniciar el trámite correspondiente, pero previo a la suspensión de labores, se debe dictaminar si la huelga es legal o no.

Las anteriores circunstancias evidencian que en este tipo de conflictos es el representante gubernamental del órgano jurisdiccional laboral, sea la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que tiene participación directa y unilateral, lo que no implica, de ninguna manera, violación constitucional alguna.

En otro orden de ideas, un aspecto práctico que reviste una gran complejidad es la constitución del patrón como depositario de los bienes afectos a la empresa sujeta a un procedimiento de huelga; en efecto, como no existe un plazo máximo para el periodo de prehuelga, un patrón puede ser depositario de manera indefinida, situación que se agrava tratándose de empresas paraestatales o de organismos públicos descentralizados como lo es la Universidad Nacional Autónoma de México, donde no se tiene la figura del patrón tradicional como dueño de los medios de producción.

Pero si la anterior hipótesis representa gran problemática, resulta más cuestionable el hecho, de que en la ley exista una laguna en relación a la responsabilidad que puede darse después de que se inicia la cesación de labores.

El patrón es considerado como depositario hasta el momento en que realmente se suspenden labores, sin embargo, posteriormente a ello, esto es, paralizados los trabajos, no se le da el mismo carácter a la coalición o al sindicato huelguista.

Entonces, cuando eventualmente se da una merma en los bienes de la empresa posterior al estallamiento de la huelga, resulta que no existe, legalmente hablando, a quien pueda imputársele la responsabilidad de aquella; situación por la cual debiera darse una reforma legal que restrinja esa posibilidad, esto con dos alternativas, una imponiendo la titularidad de depositario a la coalición huelguista o bien delimitando la temporalidad de la suspensión de los trabajos, cuestiones que por su importancia serán tratadas con mas detalle en capítulos posteriores.

Finalmente, en relación a la calificación de una huelga puede apuntarse que es correcta la postura legal de que no se le puede calificar sino hasta después de que se han suspendido las actividades; puede anotarse que precisamente por ello, quizá sería preferible cambiar los términos con los que se le califican como existente o inexistente para, según tendencia actual, mutarse a procedente o improcedente.

Pareciera intrascendente, lo antes reflexionado pero consideramos que técnicamente sería mas conveniente la utilización de los vocablos que se proponen ya que la huelga, como acto jurídico, sería calificada como procedente o declarada como improcedente según sea el caso.

Una vez que se han apuntado algunas de las particularidades que se pueden dar en el ejercicio del derecho de huelga, a continuación se hará un breve estudio en relación a ciertos tipos de autodefensa obrera.

### **3.3.1.LA HUELGA"CONSTITUCIONAL"**

Se ha argumentado que esta forma de cesar labores es un derecho originario de la clase trabajadora, entendida ésta como una colectividad que ve "agredido" su interés profesional, asimismo se ha anotado que ese derecho tiene su génesis en una norma constitucional.

Con rigor jurídico, la garantía social consistente en la promoción de una huelga no puede ser considerada, en forma alguna, como una norma de carácter autoaplicativo. Por el contrario, para su debida aplicación y cumplimiento su ejercicio debe regularse en leyes reglamentarias.

Este derecho no se sustenta exclusivamente en la Constitución, sino que lo que exige la norma fundamental es que tal derecho se regule en una ley reglamentaria para que, cumplido lo anterior, se comprenda a esa suspensión de labores como legítimamente ejercida.

La fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro País, establece sin limitación o condición alguna, el derecho a suspender labores; a nuestro criterio, una interpretación burda de la referida fracción constitucional motivó la idea de las llamadas "*huelgas constitucionales*", por lo que consideramos necesario expresar nuestro particular punto de vista sobre este tema y tratar de precisar tal concepto.

La denominada "huelga constitucional" pretende encontrar su sustento en la explicación del siguiente razonamiento: si el artículo 123 de nuestra Carta Magna establece en su fracción XVII este derecho sin ningún tipo de cortapisas, debe considerarse que los trabajadores, agrupados en coalición, que pretendan suspender actividades, tampoco tendrían límite alguno para el ejercicio de tal derecho.

Sin embargo, este tipo de huelga, más que ser una derivación de un análisis jurídico de la Norma Fundamental es consecuencia, al menos en nuestro País, de intereses políticos en juego que a su vez tuvieron su génesis, entre otros hechos, en la negativa de registro de sindicatos independientes.

En vía de ejemplo, podemos citar lo que sucedió con el nacimiento del Sindicato de trabajadores y empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México "**STEUNAM**" y su problemática en relación a la obtención del registro de dicho sindicato.

Al tratar el tema, la investigadora universitaria Lucila Silva Guerrero apunta como ejemplo el caso de la suspensión de actividades efectuada por el STEUNAM el 25 de octubre de 1972 en la que los dirigentes de ese sindicato universitario, ante la negativa a su solicitud de registro y aún encontrándose pendiente la resolución del juez de Distrito, paralizaron de manera ilegal las labores a partir de esa fecha, impidiendo, el acceso a las instalaciones universitarias mediante barricadas.<sup>56</sup>

Las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México propusieron un acuerdo de diez puntos con el fin de que los asalariados aceptaran la elaboración de un estatuto laboral, hecho que no se logró; lo que es más, tal desavenencia originó discrepancia entre los obreros, lo que a su vez provocó la formación de dos sindicatos mas, el SITUNAM y el SUTUNAM.

La Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario y los dirigentes del SITUNAM suscribieron un acuerdo de doce puntos,

---

<sup>56</sup> SILVA GUERRERO Lucila, Cronología del Sindicalismo en la UNAM, Cuadernos del Centro de Documentación Legislativa Universitaria.OCT-DIC 1979.Número 2,Volúmen I, México, UNAM 1980 pp. 145, 146

entre los cuales destacaban la reapertura de las instalaciones y el reconocimiento como sindicato mayoritario del SITUNAM.

Al conocer esta circunstancia, el STEUNAM impidió la entrega de las instalaciones, por lo que la Universidad se vio obligada a continuar las pláticas, hasta que el 16 de enero de 1973 después de 80 días de suspensión de actividades, se reanudaron labores.

Al pacto efectuado entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el STEUNAM no se le denominó contrato colectivo, para dejar en claro que las relaciones laborales de la UNAM no se encontraban reguladas en su totalidad por la Ley Federal del Trabajo; no obstante lo anterior, ese convenio laboral fue aprobado por el Consejo Universitario el 2 de marzo de 1973.

Siguiendo el ejemplo de los trabajadores administrativos, los profesores e investigadores de la UNAM también decidieron conformarse sindicalmente, pero con otro tipo de tácticas de lucha y sin recurrir a registros oficiales, estructurando la agrupación denominada APAUNAM

Las autoridades universitarias no reconocieron como sindicato al APAUNAM, por lo que esa asociación estalló otra huelga de hecho, circunstancia que ocasionó la paralización de las actividades en el cincuenta por ciento de las dependencias universitarias.

Ante tal problemática la Universidad Nacional siguió en pláticas y el 24 de junio de 1975 obtuvo la firma de un convenio entre UNAM y APAUNAM lográndose, con ello, la reanudación de las labores.

Los movimientos sindicales antes detallados tuvieron su punto crítico el 27 de marzo de 1977 cuando, se da la fusión entre el SPAUNAM y el STEUNAM, dándose origen al STUNAM, agrupación que, como sindicato no registrado, suspendió labores el 20 de Junio de 1977, argumentando el ejercicio de una *"huelga constitucional"* movimiento que tuvo por objeto el que se le reconociera como sindicato mayoritario y tener así la titularidad del convenio firmado por el APAUNAM.

La huelga estallada el mes de junio de 1977 fue declarada "inexistente" por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que el Rector Guillermo Soberon se vió en la necesidad de pedir la intervención de la policía, corporación que el 7 de julio de ese mismo año dio la posesión de ellas al Rector.

Estos movimientos se justificaron con un argumento de constitucionalidad; sin embargo, puede afirmarse que las garantías sociales de sindicalización previstas en el artículo 123 Constitucional no pueden ser consideradas como autoaplicativas, por el contrario para su cabal aplicación y cumplimiento deben tener como requisito indispensable que su reglamentación debe darse en una Ley de carácter federal.

Dentro del mismo contexto y en relación a esta forma de paralizar trabajos como institución del derecho social, se considera que no es posible hablar de un derecho exclusivamente fundado en la Constitución sino de uno que permite suspender actividades y cuya reglamentación constituye una exigencia ineludible, de manera tal que

únicamente se entienda legítimamente ejercido en los términos que la ley laboral lo disponga.

Puede apuntarse que cuando es reconocida a nivel de norma fundamental y también es regulada a través de leyes secundarias, aquella puede constituirse en un problema de gran relevancia, esto es, en un escollo del que sólo puede salirse mediante la generación de las llamadas huelgas "*constitucionales*" y que por su propia naturaleza pudieron tener una amplia aplicación en el inicio de las relaciones de trabajo de las Universidades.

Como se apuntó en apartados anteriores, cuando el "*derecho a la huelga*" o "*huelga constitucional*" es recogido por el normatividad reglamentaria del orden jurídico positivo, ésta se convierte en "*derecho de huelga*" y la proyección de una sobre la otra puede ser íntegral.

Una actitud social así expresada puede ser violatoria de la norma jurídica reglamentaria de un precepto constitucional; sin embargo, al tratar de darle valor jurídico a esa conducta ilegal, se le da

como apoyo supremo normativo, el de la propia Constitución Federal, y se habla entonces, del ejercicio de un derecho fundamental.

Por lo explicado con antelación, puede llegarse a la conclusión de que la *"huelga constitucional"* queda al margen de la regulación que de esta figura hacen las leyes reglamentarias del artículo 123 de nuestra Constitución; por ello, más que una figura con características jurídico-legales debe considerarse a la *"huelga constitucional"*, como un hecho jurídico que si bien tiene consecuencias en el ámbito del derecho éstas resultan, por su naturaleza, ilegales.

Para concluir con este tema, todo derecho o principio constitucional, para su debida aplicación, debe estar reglamentado por leyes; consecuentemente lo que debe observarse es que esos ordenamientos estén acordes con el espíritu de nuestra Constitución y no se constituyan en obstáculos para los derechos consagrados en ella, como pudiera llegar a suceder en la llamada *"huelga constitucional"*.

En la actualidad, este tipo de huelga está prácticamente en desuso; la mayoría de las coaliciones obreras optan por ceñirse al “*derecho de huelga*” y no invocar la “*huelga constitucional*”, los trabajadores han preferido la utilización de otras tácticas de lucha, algunas de ellas las explicamos brevemente en apartados anteriores, por lo que únicamente resta comentar que ante el impacto de la globalización comercial los factores de la producción han optado por adecuar su actuar con una nueva cultura laboral, pero siempre en defensa de sus intereses.

En síntesis, la llamada huelga constitucional es una conducta social encuadrada como hecho jurídico, y éste al no revestir las formalidades impuestas en la ley reglamentaria, tendrá consecuencias en el ámbito jurídico pero con la característica de resultar ilegales, lo que ocasiona una posible sanción en contra de la coalición que argumente su ejercicio, motivo por el cual la práctica de este tipo de paralización de trabajos ha venido en desuso.

### 3.3.2. LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

Antes de analizar el supuesto que plantea la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, debe apuntarse que en el contexto del citado precepto y por el orden en que fue dividido, se dejó de contemplar, en forma equivocada, como una causal de huelga que puede ser apoyada por "solidaridad" a la hipótesis contenida en la fracción VII, es decir, la que se da con motivo de la revisión de salarios contractuales; en efecto, el problema radica en que el apartado legal en cita establece de manera literal:

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

Como se observa, al contemplar como posibilidad de apoyo únicamente a las "*fracciones anteriores*" se deja fuera de ese objetivo lo previsto en la fracción VII, esto es, exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis; ello hace evidente un craso error en la técnica de redacción aplicada en este caso ocasionándose omisiones absurdas.

Con independencia de lo anotado, con otra perspectiva del problema, también puede afirmarse que la ubicación de esa causal no se debe a un error, sino a una “maniobra” de política laboral del Legislador.

En efecto, puede ser que con toda intención se hizo a un lado la posibilidad de que una huelga tenga como objetivo el apoyar otra suspensión de labores que pretenda la revisión de los salarios contractuales, ello por la simple y sencilla razón de que en la práctica este tipo de conflictos son los que presentan mayor complejidad, por lo que, otorgar la posibilidad de apoyar una huelga que tiene como meta la revisión de los salarios contractuales, causaría muchos problemas, baste mencionar a guisa de ejemplo de ello, el dilema que representaría acreditar la legitimación de ese tipo de inactividad.

Dentro del análisis propio de la fracción VI del citado artículo, debe anotarse que, al ser el objetivo de este tipo de huelga el mero acto de apoyo a otros movimientos de protesta laboral, es que se le ha denominado HUELGA POR SOLIDARIDAD.

Los sindicatos que apoyen otra huelga no tienen conflicto alguno con el empleador de la empresa en la cual los agremiados a aquel laboran, sin embargo, pueden suspender labores con el sólo objetivo de demostrar su apoyo y solidaridad a el sindicato que en su empresa sí tiene conflictos salariales que son susceptibles de remediar mediante la suspensión de trabajos.

El supósito contenido en la fracción en estudio tiene, por otro lado, la problemática de carecer de un sustento constitucional; en efecto, la suspensión concertada de labores realizada por solidaridad no tiene la meta de equilibrar a los factores de la producción como lo establece la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, lo que ocasiona que el ejercicio de ella sea, a todas luces, anticonstitucional pues contraría de manera evidente, el sentido de la fracción de referencia.

Derivado de lo anterior, puede afirmarse que la huelga por solidaridad o solidaria carece de sustento constitucional y desde un punto de vista legal, también presenta la problemática de que no

busca el equilibrio de los factores de la producción en la empresa en que ésta se produce y para su ejercicio requiere de la existencia de otras en otras empresas.

Esto quiere decir que este tipo de inactividad tiene un carácter subsidiario a otra huelga "principal", por ello, la terminación de la "principal" o "apoyada" provoca la extinción de la incoada por solidaridad o accesoria; empero, la declaración de inexistencia, de ilicitud o el levantamiento por arreglo entre los sectores de la producción de una huelga solidaria no implica, en forma alguna, la existencia de la "principal".

Otro punto de discusión, radica en la circunstancia de que ésta no cumple con los requisitos de fondo y de forma; en efecto, la "cesación solidaria" no persigue el equilibrio entre los factores de la producción, sino el apoyar a otra suspensión de trabajos; por lo que, en el periodo de prehuelga no se puede, siquiera discutir, el conflicto laboral que dio margen a la huelga que se apoya, lo que nos lleva a pensar que, en la especie, se trata de una situación dudosa y por ello inatendible.

Tampoco es factible aceptar que, en el período de pre huelga de una suspensión colectiva de labores, se busque la conciliación entre capital y trabajo, por la simple razón de que éstos no se encuentran en desacuerdo y aún menos en desequilibrio.

Quizá la cuestión crítica de los trabajadores coaligados que inician una huelga por solidaridad, radica en que en ningún caso el patrón de aquellos quedará obligado a pagar salarios caídos, lo que en sí representa una enorme desventaja para el operario en lo individual, esto aún y cuando pudiera parecer inequitativo, se considera correcto en razón de que al tener como objetivo el equilibrio de los factores de la producción, cuando se levanta este tipo de huelga no hay por que reparar un daño mediante el pago de salarios caídos, simplemente porque no se causó ninguno al no haberse generado esa huelga por el desequilibrio entre capital y trabajo.

Puede afirmarse que la denominada huelga por solidaridad carece de fundamento constitucional pues, en estricto sentido, no cumple con los requisitos de fondo y forma.

Se asevera lo anterior en virtud de que esta huelga no busca el equilibrio entre los factores de la producción, ni se da en defensa del interés profesional de la clase trabajadora cuando se se ve agredida por el desequilibrio entre capital y trabajo.

En ocasiones, se ha argumentado que la huelga por solidaridad representa un obstáculo para la inversión industrial en nuestro país, tanto de capital nacional como *"no nacional"*, en base a que el inversionista se muestra, por lo menos, cauteloso ante la posibilidad de verse involucrado en una suspensión de labores que ni siquiera tiene su origen en su empresa o establecimiento.

Asimismo, para el sector laboral implica la situación legal de que durante el tiempo que dure la huelga y una vez levantado el movimiento no se tiene derecho al pago de salarios caídos, lo que es una situación que, de manera evidente, perjudica a la coalición que ejerció el derecho de suspender los trabajos en apoyo de otra colectividad de operarios.

Este tipo de huelga tiene, por ser el antecedente de una huelga general, mucha fuerza política con rasgos evidentemente antigubernamentales por lo que, al decir de algunos autores, es la más revolucionaria, criterio que no se comparte pues contraría de manera evidente el espíritu de la norma laboral, tanto constitucional como legal, en relación al sentido y objetivo de aquella, es decir, que ésta sólo debe perseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo.

### **3.3.2. LA HUELGA EN EL APARTADO "B" DEL 123 CONSTITUCIONAL**

Por cuestiones de metodología, así como por las particularidades que intrínsecamente representa la huelga dentro del sector de los trabajadores al servicio del Estado, se juzga prudente exponer que esta suspensión de labores debe cubrir o pasar por las etapas que todo movimiento de huelga debe efectuar, esto es, tiene una

gestación, una fase de pre huelga y finalmente se da la suspensión de actividades laborales, por lo que el estudio de esta figura se hará dentro de ese marco teórico práctico.

Antes de iniciar el desarrollo procedimental de las etapas que deben efectuarse en este medio de autodefensa realizado por trabajadores regulados por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, consideramos conveniente recordar la definición de huelga que proporciona la denominada ley burocrática.

El artículo 92 del citado Ordenamiento legal establece:

**"HUELGA ES LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO COMO RESULTADO DE UNA COALICIÓN DE TRABAJADORES, DECRETADA EN LA FORMA Y TÉRMINOS QUE ESTA LEY ESTABLECE".**

En párrafos anteriores se concluyó que la huelga es la suspensión temporal de labores y que en principio y a nivel de norma constitucional este derecho no tiene ningún cortapisas; empero, el mismo, al ser regulado por una ley reglamentaria debe sujetarse a las disposiciones contenidas en ésta, por ello se puede afirmar que este precepto legal no deja duda, en el sentido de que una interrupción de

labores realizada por trabajadores burócratas, está limitada a la situación jurídica de que ésta debe ser decretada en la forma y términos que la ley de la materia establece, so pena de tenerse por ilegal, lo que en sí, entraña una gran restricción para el libre ejercicio de ella.

Resulta interesante determinar la forma y términos que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado impone a esta suspensión de actividades laborales; en primer lugar; puede asentarse que este tipo de cesación obrera no persigue el equilibrio entre los factores de la producción, lo que es lógico, pues en esencia no se está en presencia de una interacción de los sectores productivos; en efecto, en la especie no se trata de remediar, con la inactividad laboral, problemas económicos entre capital y trabajo que pueden ocasionar el desequilibrio entre éstos.

En segundo lugar, una huelga en el ámbito de trabajo de los Poderes de la Unión solamente puede originarse cuando se dé la violación general y sistemática de los derechos consagrados en el apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Sobre este particular, consideramos de trascendencia desentrañar el sentido de la expresión “*violación general y sistemática*” para hecho, poder visualizar la viabilidad de la este medio de inactividad en el sector público.

Por “*violación*” se entiende una conculcación o vulneración de ciertos derechos en detrimento de alguien; ahora bien, dentro del marco legal de la huelga burocrática puede decirse que se vulneran, en menoscabo de los trabajadores al servicio de la Unión, los derechos consagrados a su favor en el apartado “B” del artículo 123 de nuestra Constitución Política.

Por “*general*” se debe entender la afectación de un interés mayoritario de manera común o frecuente; en otras palabras, la situación que incide en forma anómala sobre las relaciones laborales de la mayoría de los trabajadores se realiza en forma habitual o reiterada.

Finalmente, por "*sistemática*" se debe inferir que, el conjunto de actitudes o acciones ejecutadas por los Titulares de la Dependencia en cuestión tiene que efectuarse, de tal manera enlazada y conjunta, que provoque una afectación general a los trabajadores de una entidad gubernamental.

En síntesis, para que proceda una huelga en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, las acciones realizadas por los Titulares de las entidades gubernamentales deben darse de manera común y frecuente, en forma entrelazada y desprenderse de este conjunto de actitudes, la conculcación de los derechos de los trabajadores.

Lo anterior trae como consecuencia que, en realidad, resulte casi imposible que esta inactividad se lleve a cabo y en todo caso, de darse, ésta tendría la restricción de poder ser declarada ilegal por no cumplir con la forma y términos impuestos por la ley burocrática; lo que, en respeto a los fines del servicio público, y por no ser "deseable" una suspensión de labores en este sector de trabajo resulta además

de atendible necesaria su observancia, ello desde el punto de vista de una política laboral de gobierno.

Sin ser óbice de lo anotado en el párrafo anterior, también puede decirse que, de la manera en que está regulada la huelga para este tipo de trabajadores, se hace nugatoria la defensa de los derechos colectivos de éstos.

En lo que atañe al requisito de mayoría éste, a diferencia de lo que sucede en el apartado "A", únicamente puede constituirse con la mayoría calificada de las dos terceras partes de los trabajadores de la Dependencia afectada.

En cuanto al requisito de forma de este tipo de inactividad laboral, debe apuntarse que también debe cumplir con un procedimiento que haga posible y legal la suspensión de los trabajos; esto es, en este ámbito jurídico la cesación de labores debe cubrir con ciertas formalidades y etapas; por ello, para seguir el mismo sistema de investigación y en el entendido de que la huelga en el apartado "B" no se excluye de la regla general establecida para toda huelga, a

continuación se hará el análisis de cada una de las formalidades que se deben de cumplimentar.

La fase de "*gestación*" se constriñe a los preparativos que realiza la coalición de trabajadores para determinar su decisión de paralizar la vida de la empresa para el caso de que el Titular de la Dependencia gubernamental de que se trate no acceda a las peticiones concretas que aquella reclame.

Acotado de otra manera, la etapa de preparación se da mediante la celebración de una asamblea, en la que los trabajadores, en coalición, determinan su voluntad de irse a la huelga, para el caso de que el pliego petitorio no sea satisfecho por el órgano de gobierno al que pertenezca la referida coalición.

Esta fase concluye con la presentación del pliego de peticiones ante la Autoridad competente, es decir, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la práctica, tal y como acontece en el apartado "A" en adición al citado pliego de peticiones se agrega una copia del acta de asamblea en la que se decidió no sólo presentar el pliego aludido, sino la voluntad de iniciar la suspensión de labores para el caso de que las peticiones formuladas no sean satisfechas a plenitud.

El período de "*prehuelga*" es, como sucede en el apartado "A", el mas importante dentro del procedimiento de huelga; ello en mérito de que en esta fase procedimental se desarrolla de manera mas clara y profusa la actividad de las partes en conflicto, pero además en ella se genera la circunstancia de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje puede actuar de oficio, actitud que se desprende de la ley y que se detalla mas adelante.

Esta etapa principia con la presentación del pliego de peticiones y la copia de la acta de asamblea en la que se acredita que la coalición mayoritaria ha decidido iniciar el procedimiento de huelga.

Una vez que se presenta el pliego petitorio, el Presidente del Tribunal (situación similar se da con el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje), procede a ordenar se corra traslado, con las copias exhibidas por la coalición de trabajadores emplazante, a los Funcionarios y Dependencias en las que se ha originado el conflicto colectivo, para que aquellos, emitan una resolución dentro del plazo de diez días; este tiempo se empezará a contar a partir del día y la hora en que las Dependencias en cuestión hayan quedado debidamente notificadas del emplazamiento a huelga.

En la determinación de los efectos de la notificación personal del emplazamiento, así como en relación al computo de los respectivos términos y plazos, se siguen las mismas reglas que en el apartado "A", esto es, la citada diligencia surte sus efectos el día y hora en que se practica y el plazo empieza a contarse ese mismo momento, o sea, se rompe la regla general en el sentido de que los plazos inician en su conteo al día siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución en la que se establece el acto judicial de que se trata.

Lo anterior, por la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, según lo dispone el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado Federal.

Como se apuntó con antelación, una circunstancia específica de diferenciación entre la regulación de la huelga del apartado "A" y la que se dá en el ámbito burocrático se encuentra en la hipótesis establecida en el artículo 101 de la Ley burocrática<sup>57</sup>, en el que se autoriza o faculta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste califique de manera previa a la cesación de trabajos.

Esta tesitura origina la posibilidad de que los Funcionarios, titulares de las Dependencias emplazadas, puedan influir con sus "alegatos" y argumentaciones en la decisión del Tribunal.

---

<sup>57</sup> "El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá, dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se haya satisfechos o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento".  
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ed. Porrúa, México 2001

Como se observa, si en este tipo de huelgas el cumplimiento de los requisitos de fondo es realmente difícil de satisfacer, también resulta sumamente complicado que una cesación colectiva y concertada en el sector burocrático federal pueda superar la calificación previa que de ésta hace el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sobre todo si pensamos que se corre traslado a los Titulares de las Dependencias afectadas y éstos pueden, con facilidad, argumentar que no se ha dado una violación “*general y sistemática*” de los derechos consagrados en el apartado “B” del artículo 123 de nuestra Constitución, con lo que se acarrea la inviabilidad de la suspensión de labores propuesta.

Un ejemplo patente se da cuando la coalición de trabajadores presenta su pliego petitorio; el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debe cumplir con dos obligaciones procedimentales; la primera, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido el referido pliego, tiene que calificar si la cesación, así planteada, se da en la forma y términos que la ley burocrática impone.

La segunda consiste en notificar a las Dependencias para que en el término de diez días resuelvan sobre el particular, dentro este plazo se deberán realizar pláticas conciliatorias y sólo en el caso de no llegar a un entendimiento, los trabajadores podrán suspender labores.

Establecido el anterior compendio, se considera apropiado apuntar la exposición de ciertas particularidades que se dan dentro del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

El término de setenta y dos horas para la calificación de la inactividad laboral es fatal, es decir, en el caso de que el Tribunal no resuelva sobre el particular la huelga así emplazada se entenderá como legal.

Si el Tribunal decide, en forma extemporánea, en relación a la legalidad de la huelga, la coalición de trabajadores puede interponer juicio de amparo indirecto en contra de tal determinación; sobre este punto debe anotarse que es muy poco práctica la promoción de un juicio de garantías, por la simple razón de que el plazo de diez días

que se otorga a los Titulares de las Dependencias afectadas para que emitan un fallo no empezará a correr sino hasta resuelto el proceso constitucional de referencia.

Por otra parte, antes de que se dé la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, no es factible un período conciliatorio; en efecto, hay que esperar a que sea considerada como legal para, posteriormente, otorgar una etapa conciliatoria, lo anterior en mérito de que si no se dan los requisitos esenciales, un periodo para conciliar estaría fuera de todo contexto legal.

La asistencia de las partes en conflicto a la audiencia de avenimiento es obligatoria; sin embargo la incomparecencia de alguna de ellas ocasiona distintas consecuencias; para los Titulares de las entidades gubernamentales la sanción es que podrán ser presentados mediante el uso de medidas de apremio; mientras que para los asalariados, la penalidad radica en que no empieza a correr el término para suspender labores.

Cuando es declarada legal dentro del plazo conciliatorio, los Titulares de los órganos de gobierno pueden solicitar, previa acreditación del supuesto, que se fije un número necesario de trabajadores que deban seguir desempeñando sus labores.

Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, determina dentro del plazo legal establecido al efecto, que la huelga es ilegal, deberá dictar resolución previniendo a los trabajadores para que no suspendan labores, con el apercibimiento de que en caso de hacerlo, este solo hecho constituirá una causal de cese justificado y posiblemente, la comisión de un acto delictivo.

La inactividad en los empleados únicamente podrá efectuarse cuando la huelga haya sido declarada como legal y dentro del período conciliatorio no se hubiese llegado a un entendimiento entre las partes; paralizadas las labores, se ocasiona la detención de los efectos de los nombramientos de los trabajadores huelguistas por todo el tiempo que ésta dure; es decir, se tiene las mismas consecuencias que en la huelga del apartado "A" con la precisión de que se da la interrupción

de los efectos de los nombramientos vigentes al momento de cesar las labores.

Al igual que la huelga regulada por la Ley Federal del Trabajo, la inactividad laboral llevada a cabo por trabajadores al servicio del gobierno federal debe limitarse al mero acto de suspender trabajos, por ello si los huelguistas cometen actos violentos pueden sufrir, en lo individual, sanciones administrativas como la pérdida de su empleo; penales, si se configura algún delito; y civiles como la reparación del daño que se ocasiona con tal conducta.

En el aspecto colectivo, la actitud violenta de los huelguistas puede ocasionar que la suspensión de labores sea declarada ilegal y delictuosa, con la salvedad de que para que opere esta hipótesis es necesario que la comisión de ellos sea realizada por la mayoría de los trabajadores - lo que en la práctica es muy difícil de acreditar- aun y cuando aquellos no hubiesen sido realizados por parte de los huelguistas.

También puede declararse ilegal una cesación en los trabajos cuando, durante su existencia, se susciten los actos enunciados en el artículo 29 constitucional, esto es, los llamados sucesos urgentes y que se hacen consistir en los casos de invasión al territorio nacional, perturbación de la paz social o cualquier otro hecho que ponga en peligro o en conflicto al país, lo que ocasiona la suspensión de garantías individuales por la necesaria preservación de la salvaguarda del interés general y por ello la ilegalidad de la huelga en cuestión.

Finalmente, puede decirse, ante la eventualidad de que una huelga burocrática se lleve a cabo de acuerdo a los lineamientos de la ley de la materia, y por ello surta efectos plenos, aquella terminará en los siguientes supuestos:

- a. Por acuerdo en el que se concilien las partes respecto de la huelga
- b. Por desistimiento de los trabajadores huelguistas decidido, en asamblea, por la mayoría de los trabajadores de las Dependencias en conflicto.

- c. Por allanamiento del o los funcionarios responsables de los cuerpos gubernamentales involucrados en la problemática de huelga, siempre y cuando satisfagan las peticiones de los trabajadores y hagan pago de los llamados salarios caídos.
- d. Por declaración de ilegalidad.
- e. Por resolución de arbitro elegido libremente para la solución del problema, determinación arbitral que debe ser sancionada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- f. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando intervenga para dirimir el fondo del asunto, siempre y cuando haya sido solicitada su intervención de manera libre y conjunta por las partes en conflicto.

Cabe comentar, que el derecho de huelga consagrado en la Ley Burocrática es, en la realidad práctica letra muerta, lo que es mas, de la forma en que está regula se piensa que la misma resulta inviable y está en proceso de extinción, por lo que es preferible adecuar esta

figura a las normas actuales de corte internacional pactándose cláusulas de “paz” para evitar la huelga o bien matizar los vocablos de *violación general y sistemática de derechos laborales*.

No obstante lo anterior, también se juzga prudente anotar que en el ejercicio de este tipo de huelga se deben tener presentes los valores sociales a preservar, pudiéndose poner en una balanza, el respeto irrestricto al derecho de huelga en el ámbito burocrático o limitar ese derecho en beneficio de los intereses esenciales de la sociedad en general.

En el capítulo quinto se procurará dar respuesta a el cuestionamiento hecho en el párrafo anterior en la inteligencia de que el mismo se debe dirimir observando las tendencias actuales tanto nacionales como internacionales.

Situación similar, a la huelga en el sector burocrático, guarda la problemática de los trabajadores en el sector educativo, hecho fáctico y legal que se analizará a continuación.

### **3.3.4. LA HUELGA EN EL SECTOR EDUCATIVO**

El contenido temático de este apartado, fue modificado respecto del proyectado al inicio de este trabajo de investigación y que consistía en analizar la problemática que encierra un movimiento huelguístico, en una institución de educación superior autónoma por ley, específicamente, en la Universidad Nacional Autónoma de México.

La premisa tenía su justificación en el hecho de que al ser el autor de esta obra, al tiempo de elaborarse este tesis, no sólo egresado de esta Universidad, sino tener la oportunidad, desde hace veinte años, de ser parte de la plantilla docente de la Facultad de Derecho y al haber vivido, como muchos otros, los sinuosos derroteros en que se ha visto inmersa esta Casa de Estudios cuando se han dado movimientos de huelga en su seno, he podido observar las consecuencias funestas para la comunidad estudiantil de esta Universidad ante esos acontecimientos.

Por ello, al tener clara la visión de la trascendencia de una, no adecuada sino óptima educación superior para nuestro país, se planteó el problema ha analizar, limitándolo a la Universidad Nacional Autónoma de México; sin embargo, en el desarrollo de las pláticas con el Doctor Hugo Italo Morales Saldaña, se llegó a la consideración de que tan es trascendente la interrupción de actividades en nuestra Universidad como podría serlo en otras instituciones autónomas por ley, así como en entidades educativas de índole privada.

Se arribó a la conclusión de que la paralización de labores tiene características especiales dentro de todo el sector educativo; esto es, a cualquier nivel, sea elemental, obligatorio, medio superior y superior; en efecto, este tipo de suspensión de trabajos tiene matices y consecuencias no sólo laborales sino, quizá esto sea lo relevante, sociales y con impacto a futuro. Razones, todas ellas, que motivaron la modificación y ampliación del tema en estudio al sector educativo en general.

Con independencia de lo escrito y con la finalidad de, con rigor metodológico, hacer una delimitación del campo de investigación de este apartado, resulta necesario anotar, que el sistema educativo y por ende la educación misma debiera ser considerada como un servicio público indispensable para el desarrollo de un país, sea prestado por una entidad gubernamental o por una institución privada

En relación a este tópico, existe una gran controversia pues en la actualidad se da una tendencia a nivel internacional de conceptuar a ciertos servicios como “*esenciales*”, con la disyuntiva de la difícil precisión del vocablo en su aplicación práctica.

Desde el punto de vista etimológico, “*esencial*” quiere decir, que algún objeto, materia o valor es indispensable, notable, necesario, imprescindible o fundamental, vocablos todos ellos de fácil comprensión; sin embargo, la aplicación del término en la realidad práctica, es la que reviste la problemática planteada.

Ciertamente existen algunas situaciones o hechos que son "esenciales" para una comunidad; empero, lo que puede ser esencial para una sector de la población puede no serlo para otro, de esto se deriva la subjetividad y complejidad de aplicación del citado vocablo.

Cabe agregar, que la anterior circunstancia se acentúa al ligarla con la palabra "servicio"; esto se asevera en razón de que se debe entender por servicio cuando alguien desarrolla una actividad en beneficio de otra; luego entonces, un servicio será esencial, cuando realmente la prestación del mismo sea necesaria o indispensable para el bienestar de una comunidad determinada.

De acuerdo a lo reflexionado y dentro del ámbito legal del derecho laboral mexicano, puede decirse que nuestra normatividad utiliza el vocablo "público" en lugar de "esencial"; esta diferencia terminológica, a consideración personal, y desde el punto de vista jurídico, resulta intrascendente.

En efecto, lo importante no es la precisión de la raíz etimológica de esas palabras, tampoco es relevante el matiz semántico de ellas, pues en ambos casos se coincide en que se trata de actividades que se realizan por entes públicos o privados, con la característica de que el desarrollo de aquellas es considerado indispensable, fundamental e imprescindible.

Se insiste, lo que hay que resaltar es que a nivel legal, se deja al arbitrio del representante popular la selección de los servicios que deben ser considerados como públicos o esenciales, lo que se determina según las necesidades y hechos políticos que se dan en una cierta comunidad en un determinado momento.

Tal aseveración se deriva que lo dispuesto en el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo vigente, ha sido rebasado por la realidad; por lo que puede afirmarse que la relación de servicios que el Legislador laboral consideró como "públicos" y que se contiene en el artículo antes mencionado, por una lado es muy amplia y por el otro tiene la característica de ser limitativa.

A manera de ejemplo y para acreditar el anterior razonamiento, puede decirse que considerar como servicio público (por tanto esencial) al de gas, fue totalmente una decisión arbitraria del legislador laboral; se insiste, considerar ese tipo de servicio como público es muy subjetivo pues hay comunidades en nuestro país que ni siquiera tienen la expectativa de la utilización de este energético, no obstante ello, por disposición legal el servicio de gas tiene el rango de ser "público".

Por otro lado, en la lista de servicios públicos se excluye al de educación, lo que a criterio propio, es absurdo y en la actualidad casi, "*criminal*", dada la importancia que tiene esa actividad en un país en desarrollo como el nuestro.

México, como muchas otras naciones, no puede crecer ni desarrollarse sin una base educativa fuerte y con posibilidad de aplicación y observancia real, mucho ayudaría que fuera considerada la educación como un servicio público o esencial; motivo por el cual, se cree que una reforma, modificando al artículo 925 de la ley laboral para incluir como servicio público a la educación, es elemental por necesidad.

Si partimos del punto de que la educación es, en realidad, un servicio esencial, la prestación del mismo debe preservarse, privilegiándose respecto de otras situaciones fácticas y aún jurídicas; esto no quiere decir, en forma alguna, ni puede ser tomado como punto de referencia para el menoscabo de los derechos de los trabajadores que laboren dentro del sector educativo; por el contrario aquellos deben ser respetados; sin embargo, es necesario buscar alternativas viables que permitan el debido desarrollo del sistema educativo nacional.

Atento a la naturaleza jurídica, no de las personas que desarrollan servicios educativos, sino del servicio en sí, podría afirmarse que el objeto de la suspensión de actividades laborales no puede ser el pretender el equilibrio de los factores de la producción.

No puede argumentarse como causal de huelga el desequilibrio entre los factores de la producción, simplemente porque no se trata de un proceso productivo típicamente hablando; la educación que se imparte sustentada en el sistema educativo nacional no puede considerarse, en forma alguna, como un sistema económico de

producción, sino de una actividad imprescindible para el adecuado desarrollo académico y aún cultural de la población de nuestro país; esto dicho sin demagogia, sino con la firme convicción de que la educación es un servicio esencial para México.

Puede afirmarse que el ejercicio de esta prerrogativa, en el sector educativo, debe preservarse y regularse en normatividades legales futuras, pero limitarse el mismo para cuando se violen de manera que se afecte el interés profesional del sector laboral al conculcarse, de manera general, las condiciones de trabajo establecidas en contratos colectivos o en las llamadas condiciones generales de trabajo, según se trate de personas privadas o entidades gubernamentales.

En lo concerniente al trámite procedimental de este tipo de medio de defensa, se propone que si se plantea la suspensión de labores en instituciones educativas pertenecientes a entidades gubernamentales se conserve la situación actual, esto es, debe seguirse dando el trámite establecido en la ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Por el contrario, si se promueve en instituciones educativas autónomas por ley y a las pertenecientes al ámbito privado, debiera modificarse la tramitación del ejercicio de este derecho para adecuarla al procedimiento establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Se plantea lo antes expuesto en virtud de que se concibe a la educación como un servicio público esencial, lo que trae como consecuencia que el derecho a paralizar trabajos debe, en cierta medida, limitarse y tratar con ello de evitar al máximo la suspensión de labores en el ámbito educativo; se piensa que este objetivo lo cumple mejor el procedimiento establecido en la denominada ley burocrática.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores afirma que, en relación a las Universidades autónomas por ley y específicamente respecto de la Universidad Nacional Autónoma de México, debiera darse un procedimiento específico en el que se privilegiara la conciliación, en lo que estamos totalmente de acuerdo; sin embargo este autor agrega que también es conveniente que se cree un Tribunal Universitario para la solución de este tipo de conflictos.

Se está en desacuerdo con tal aseveración, en virtud de que ya existe, al menos en nuestra casa de estudios un Tribunal Universitario que tiene entre otras facultades, el conocimiento y sustanciación de problemas individuales y académicos de los universitarios.

No obstante la existencia del citado Tribunal, se considera que las facultades que tiene este órgano universitario son adecuadas y no sería posible, dada la naturaleza jurídica del mismo, otorgarle otras para conocer cuestiones laborales ya sean éstas individuales o colectivas.

A mayor abundamiento, en la actualidad existen instancias conciliadoras y arbitrales creadas en los contratos colectivos que tienen facultades resolutorias en el ámbito laboral que, en un procedimiento de huelga, pudieran tener cierta intervención preliminar a la que puede llegar a tener la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por lo trascendente del tópico se considera que habría que reflexionar el punto mas detenidamente.

En síntesis, se juzga que la Autoridad laboral que debe conocer de una cesación colectiva de trabajos en nuestra Casa de Estudios es la Junta de Conciliación y Arbitraje y no un Tribunal Universitario creado para tal efecto. Asimismo, se considera que no sería posible dar intervención al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con independencia de lo antes asentado, debe anotarse que lo que se propone no es el cambio de autoridad jurisdiccional, sino la adecuación de un procedimiento de huelga como solución práctica y justa de un conflicto colectivo en el ámbito de los servicios públicos en materia educativa.

Por otro lado, se debe precisar, aún y cuando no es tópico de discusión de esta tesis y sobre todo sin salirnos del tema en estudio, que las universidades autónomas por ley, lo son en cuanto a la libertad de establecer sus propios planes y programas de estudio, así como para consagrar una libertad de cátedra, es decir, rigen su actuar ACADEMICO de manera independiente y con normatividades propias.

Se considera que la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como tribunal de derecho, en la resolución de conflictos laborales, sean individuales y/o colectivos, en nada atentaría la autonomía de este tipo de instituciones educativas.

En conclusión, se juzga necesaria la adecuación del ejercicio del derecho de huelga, no sólo en el sector educativo, sino en todos los aspectos de la vida laboral del país a las nuevas realidades y circunstancias a las que éste se enfrenta, es decir, debe observarse el fenómeno de suspensión de labores como un acto jurídico sujeto a la normatividad positiva y vigente en un país determinado.

Asimismo, es indispensable, en la medida de lo posible y tomando en consideración normatividades no nacionales, considerar la aplicación de nuevas perspectivas y tendencias en la regulación de la suspensión colectiva de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, situaciones que se estudiarán en capítulos siguientes.

## **CAPITULO CUARTO**

### **DERECHO COMPARADO**

Una vez comentada la naturaleza jurídica de la huelga en nuestro país, se considera apropiado realizar un análisis de derecho comparado de la misma en la actualidad.

Lo anterior, con la finalidad de examinar la problemática de esta Institución de derecho social en distintas latitudes y en virtud a que la suspensión de labores decretada por una coalición de trabajadores presenta cierta complejidad aún en su reconocimiento, lo que se acentúa o disminuye según la estabilidad tanto económica como social en un momento determinado en un país dado.

Es relativamente fácil acreditar que la normatividad no sólo legal sino todo el entorno jurídico de la huelga, tiene variables de un país a otro; esto depende, del momento económico y político que se esté viviendo en cada uno de ellos; precisamente por la diversidad de tratamiento, es que resulta interesante conocer, aun y cuando sea someramente, la regulación que de ella se hace en diferentes países.

A manera de justificación del sistema de investigación empleado en esta tesis cabe mencionar que en el presente capítulo se hace un estudio de diversas legislaciones, primero dentro del campo latinoamericano, posteriormente en Europa y finalmente en Norteamérica.

Asimismo, se debe precisar que se inicia este apartado con el análisis de las legislaciones de tres países latinoamericanos, en la inteligencia de que las reglamentaciones seleccionadas tienen mucha similitud con el tratamiento que se da en nuestro país a la huelga.

Posteriormente, se elabora un estudio de la legislación imperante en ciertos países europeos, siendo éstos España, Francia e Inglaterra, en mérito de que, aun y cuando sabemos que tienen diferentes orígenes, los tres pueden ser considerados como antecedentes directos de las normatividades americanas, motivo por el cual se considera adecuado la selección de ellos.

Por último, se efectúa un exámen de lo que acontece en Norteamérica a virtud de que, en los últimos años, ese sistema jurídico, ante la celebración del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, ha tenido mayor efecto en nuestro país; en este apartado lo interesante es determinar cómo ha impactado este nuevo ordenamiento en nuestro derecho laboral y especialmente respecto de la huelga.

Hechas las anteriores consideraciones a continuación se pasa al estudio detallado de las legislaciones de referencia, principiando, como se dijo con anterioridad, por los países latinoamericanos.

#### **4.1. EN LATINOAMERICA**

Al iniciar el desarrollo de este tópico, debemos delimitar el aspecto temporal del objeto a investigar, asentando que se estudian las dos últimas décadas del siglo XX, anotándose que en la especie no se trata de hacer un exámen cronológico del tratamiento que ha tenido

la huelga en los países que se han seleccionado; por el contrario se trata de un análisis actual que tiene como fin, en capítulo posterior, precisar algunas tendencias sobre el particular y derivado de ello poder sentar algunas situaciones futuras.

#### **4.1.1. ARGENTINA**

El contexto histórico de los países sudamericanos es muy similar al nuestro, sobre todo en los últimos veinte años, lo que se refleja en crisis económicas recurrentes, tensiones sociales frecuentes, intervencionismo militar en algunos casos de manera evidente; todo ello, por simple lógica, ha tenido un fuerte impacto en los sistemas jurídicos de cada país; a esta circunstancia no se escapa el derecho del trabajo y mucho menos la regulación que esta rama del orbe jurídico hace de figuras tan importantes como lo huelga.

A manera de introducción al tema a desarrollar, cabe hacer una brevisima referencia cronológica del cómo se ha reglamentado esa institución laboral en este país sudamericano.

Es factible anotar que durante el siglo XIX y al inicio del XX, Argentina tuvo una constante y creciente inmigración europea, lo que se tradujo en una expansión económica basada en procesos productivos modernos que limitaban, en gran medida, la existencia de conflictos laborales, razón por la cual, y por decirlo de una manera coloquial se dio cierta "indeferencia" en cuanto al tratamiento legal de la huelga; esto es, ni se regulaba la posibilidad de suspender labores ni había una prohibición específica de ella.

En el año de 1910 empezaron a generarse conflictos laborales, mismos que tuvieron su génesis ideológica en el pensamiento europeo imperante en aquella época, ideas que fueron llevadas a este país ante la creciente inmigración de trabajadores europeos

Como reacción a las inquietudes obreras, los Gobiernos de esos años implantaron normas restrictivas a efecto de evitar, en la medida de lo posible, el surgimiento de tensiones sociales, ejemplo de ello, es el hecho de que se implantó, como requisito previo a la reunión de trabajadores, la autorización gubernamental y lo que es mas, ante la

simple sospecha que la reunión obrera tuviera características anarquistas, aquella era totalmente reprimida por estar prohibida su celebración.

Tal situación se acentuó ante la imposición de penas a las personas que incitaran a otras a participar en una huelga, sanciones que fueron estipuladas en la ley 7029 del año de 1910.

En el año de 1912 se dio una precaria regulación tratando de evitar encuentros violentos entre huelguistas y esquiroles y que eran suscitados con motivo de la suspensión de labores.

Años mas tarde, se reguló, de manera muy simplista, a la cesación de labores, calificando como tal *“el abandono voluntario del trabajo llevado a cabo por una tercera parte de los trabajadores de una misma empresa”* esto siempre y cuando el llamado abandono hubiese sido precedido por un procedimiento conciliatorio cuya celebración era forzosa aun y cuando no tuviese como resultado la no interrupción de labores en una empresa.

En el año de 1943, se dio un movimiento social que tuvo como meta el dar una característica específica a la lucha obrera, lo que llevó a que la Secretaría del Trabajo expidiera el 6 de marzo de 1944 una resolución, la **“diez y seis”**, en la que se establecía que antes de que se declarara una huelga se debía procurar una actuación conciliatoria por parte de la Autoridad administrativa, gestión que le otorgaba a la referida Autoridad potestad casi ilimitada para evitar la suspensión de labores, lo que provocó que tal actividad fuera utilizada como una acción política por parte del Gobierno para reprimir el movimiento obrero que se sustentaba en la cesación de trabajos como una medida de presión hacia el empleador a fin de conseguir mejores condiciones laborales.

En Argentina, la huelga, como derecho, fue reglamentada, hasta el 25 de enero de 1957 mediante el **decreto-ley 879**; ordenamiento que estableció que los conflictos que se plantearan en empresas de servicios públicos o en empresas estatales deberían ser sometidos a la intervención del Ministerio del Trabajo y Previsión y si el conflicto no

era solucionado con un acuerdo entre las partes, la decisión del mismo quedaba a criterio del Titular del Poder Ejecutivo.

Como se observa, en realidad, se daba una “gestión administrativa conciliatoria” de manera forzosa, incluso el **decreto-ley 10596** del mismo año de 1957 posibilitaba la intervención de oficio del Ministerio del Trabajo y Previsión y le facultaba para determinar que el conflicto debía someterse al arbitraje obligatorio cuando a criterio del Ministro el conflicto pudiese derivar en una huelga o en un “lock-out” que afectase una empresa prestadora de servicios públicos o atentara contra la salud o seguridad de la población.

La disposición detallada, fue derogada en el año de 1958 ante la expedición de la **ley 14447**; sin embargo, al prohibir la huelga en las empresas estatales o que prestaban o desarrollaban servicios públicos se tuvo en este particular un grave y doloroso retroceso.

En el año de 1962, se expidió el **Decreto- ley 8946** que limitó aún mas al derecho de huelga ya que mediante este Ordenamiento se le consideraba como ilegal en los siguientes casos:

1.- Si los trabajadores que la declaraban no habían cumplido con anticipación con la conciliación obligatoria o si quebrantaban el compromiso arbitral que ponía fin al conflicto.

2.- Cuando la cesación de actividades se declarase contraviniendo un convenio colectivo previo.

3.- Cuando tuviera como causa un conflicto laboral que pudiera ser sometido para resolución al órgano jurisdiccional competente.

4.- Cuando la huelga no fuere declarada y realizada mediante el voto secreto y obligatorio del 51% del personal del lugar de trabajo involucrado en ella.

La tendencia a establecer ciertas restricciones al ejercicio de este continuaron por muchos años mas; así, la **ley 16936** del 31 de agosto de 1966 instituyó el arbitraje obligatorio, previo a la huelga y sustentado en una decisión de la Autoridad administrativa nacional y cuya observancia era obligatoria para ambos sectores productivos

bajo la pena de imposición de elevadas multas a los empresarios o la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Lo anterior, produjo la prohibición práctica de la huelga o por lo menos una frustación fáctica de la misma, lo que hacía nugatorias las demandas de reivindicación económica de los trabajadores mediante esta vía.

Posteriormente, Argentina vivió momentos de crisis social, política y económica que se acentuaron ante la imposición de regímenes militares lo que redujo a su mínima expresión no sólo a la cesación de labores sino al derecho del trabajo sobre todo en el ámbito colectivo.

En años recientes y ante la recuperación del Gobierno por parte de la sociedad civil se ha reiniciado, de manera incipiente, la regulación moderna de este derecho.

Hoy día, la legislación argentina no establece una distinción entre derechos fundamentales y ordinarios, pero sí entre los que tienen una base constitucional y los que no lo tienen; en el caso de la detención concertada de trabajos se puede afirmar que ésta tiene un reconocimiento a nivel de constitución, desde el año de 1957.

En efecto, la Constitución Argentina, en su artículo 14 bis, enmarca al derecho de huelga y la Suprema Corte de Justicia de ese país, al interpretar la norma fundamental, ha establecido que esta prerrogativa no requiere, para su invocación y ejercicio, de reglamentación legal emitida por el Congreso.

Se puede precisar que, en época reciente, la reglamentación de la huelga se encuentra en las siguientes disposiciones:

- **ARTICULO 14 BIS, SEGUNDO PARRAFO DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL.**
- **LEYES 14.786 y 16.936(QUE REGULAN LOS PROCEDIMIENTOS GENERALES PARA LA SOLUCION DE**

**CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO POR LA VIA DE LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA Y EL ARBITRAJE VOLUNTARIO-LEY 14.786-; Y EL ARBITRAJE OBLIGATORIO-LEY 16.936)**

- **LEY 17.183 QUE SE APLICA LIMITATIVAMENTE A LOS ORGANISMOS Y EMPRESAS PUBLICAS QUE PRESTEN SERVICIOS PUBLICOS O DE INTERES PUBLICO.**
- **DECRETO 2184/90 QUE REGLAMENTA LAS LEYES 14.786 Y 16.936 EN LO RELATIVO A LAS HUELGAS EN SERVICIOS ESENCIALES.**

Cabe hacer la precisión de que en Argentina el titular de este derecho constitucional lo es el sindicato con personería gremial, esto es, el que representa a la mayoría, supuesto un tanto diferente al que se reglamenta en nuestro País.

En efecto, en México el titular de la suspensión de labores lo es la coalición de trabajadores y aunque si bien es cierto existe la posibilidad de que en algunos casos solamente pueda ejercer esa facultad un sindicato, también lo es que la legislación mexicana

vigente, establece que en esos casos el sindicato se entiende como una coalición permanente.

Por el contrario, en Argentina se otorga el derecho a huelga sólo a sindicatos y en forma limitativa a los que tengan personería gremial, esto es, cuando representan a la mayoría de los trabajadores sindicalizados.

Luego entonces, un diferendo entre Argentina y México, tratándose de la huelga, se evidencia porque en nuestra normatividad se está en presencia del ejercicio de un derecho colectivo en cuanto un sujeto sindical organizado reclama su declaración<sup>58</sup>

El autor argentino Mario E. Ackerman, en su aportación "la huelga en Argentina" en la glosa editorial "La huelga en Iberoamerica" manifiesta que está vedada esa prerrogativa a Jueces y Magistrados de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación.

---

<sup>58</sup> ACKERMAN Mario E., La Huelga en Iberoamerica, EDITORIAL AELE, LIMA PERU, JUNIO 1996, pág. 13

Esta misma limitación la tienen las fuerzas armadas y las de seguridad; sin embargo, al sector público si se le permite su ejercicio, con algunas restricciones y éstas mas bien orientadas a la naturaleza esencial del servicio afectado que a los sujetos involucrados<sup>59</sup>

Este tratadista, también se refiere a que ante lo precario de la regulación de la huelga, puede afirmarse que ésta se encuentra vinculada a los procedimientos de solución de conflictos, cayendo en el extremo de que, aún en la paralización de trabajos en servicios esenciales, se esté ante una muy restringida reglamentación de las alternativas de solución como serían la conciliación o el arbitraje; es decir, en la eventualidad de suspensión de actividades, siempre se establecen mecanismos alternos (conciliación y arbitraje forzosos) como medios de solución de conflictos.

Expresado en otra forma, antes de recurrir a la huelga como forma de superación de un problema laboral de índole colectiva, el sindicato con personería gremial debe comunicar a la Autoridad

---

<sup>59</sup> ACKERMAN E., Mario Ob.Cit. pág. 13

administrativa competente su intención de suspender labores para que ante ésta y a través de ella se formalizen los trámites de conciliación obligatoria, que por regla general tiene como plazo el de quince días, prorrogables por otros cinco días.

Si el empleador no se sujeta a esta instancia obligatoria deberá pagar a los trabajadores sus respectivas remuneraciones y el Estado, por conducto de la Autoridad Administrativa, le impondrá sanciones en concepto de multa.

Al término del plazo de conciliación obligatoria, e independientemente del resultado de ésta, el Ministerio del Trabajo rinde un informe con el resumen de las negociaciones dejando, en el supuesto de no darse un arreglo, en libertad a las partes para adoptar las medidas de fuerza(huelga) que estimen pertinentes.

En los casos del sector público y específicamente en relación a los servicios esenciales, superada esta etapa, se constriñe a las partes a un arbitraje obligatorio para solucionar el problema laboral.

Finalmente, cuando se estalla una huelga, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procede a la calificación de la misma, con la limitación de que de acuerdo a una aplicación rigurosa de la normatividad vigente únicamente se pueden calificar de ilegales las que contravienen las normas jurídicas que regulan los procedimientos de solución de conflictos o, en su caso, las reglas relativas a los servicios esenciales para la comunidad.

Como se puede apreciar, en Argentina la suspensión de labores como medida directa de presión sólo se le otorga al Sindicato con personería gremial y esto sólo cuando se han tramitado las vías reglamentarias de solución de conflictos colectivos.

Estas alternativas se basan, en un primer plano, en la conciliación obligatoria y en uno segundo, dependiendo del sector que opte por el estallamiento de la huelga, en un arbitraje voluntario o en otro de características obligatorias; supuestos diferentes al que se da en nuestra República y de los que, a nuestro criterio, habría que tomar

ciertas medidas, mismas que analizo y detallo en el capítulo subsecuente.

#### **4.1.2. BRASIL**

Uno de los países latinoamericanos con mayor número de problemas laborales es el de Brasil; ello se explica por lo amplio de su población, así como por el auge en el ámbito industrial que ha tenido en los últimos años esta nación sudamericana.

Debido a la complejidad laboral, por fortuna, existen grandes tratadistas brasileños, como José Martins Catharino, Falcao Guimaraes, Casio Mesquita, entre otros; empero y sin demérito de los mencionados y de algunos más que no se precisan, consideramos que el Maestro Victor Mozart Russomano representa el pensamiento de vanguardia en relación al tema de la huelga.

Antes de anotar los pensamientos del Doctor Russomano, considero oportuno traer el comentario que sobre la definición de

huelga expresa el Doctor José Martins Catharino, autor que sobre el particular, acota:

*“Greve é o nome usado, tendo raiz histórica,.Vem de grève, praia areal, sendo grievê, agravo, gravâme”<sup>60</sup>*

Agrega que el origen fáctico de la palabra deviene del hecho de que en Francia a orillas del Río Sena los trabajadores que decidían no trabajar como protesta laboral se reunían en la ‘Place de la Gravé e Place de la Grève’.

En adición a lo mencionado por el Doctor Martins puede asentarse que según este juslaboralista, gramaticalmente, huelga significa una suspensión colectiva de trabajo por personas de un mismo oficio e impuesta por ellas mismas para lograr un fin social o económico, o bien es el espacio de tiempo en el que alguien esta sin trabajar.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> MARTINS CATHARINO, José, Instituciones de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, GREVE E LOCK OUT, UNAM, MÉXICO D.F. 1997, pág 234.

<sup>61</sup> IDEM. pág.234

Por su parte, el Doctor Victor Mozart Russomano expresa que la huelga es:

*"... una suspensión transitoria del servicio, provocada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de una categoría profesional, teniendo por finalidad la alteración de las condiciones de trabajo"*<sup>62</sup>

Este tratadista explica que la Institución social objeto de esta obra debe ser considerada como un acto jurídico, humano y volutivo, con la característica de expresar un derecho colectivo, esto es, se requiere de la unificación de voluntades de un grupo de trabajadores.

Para la mayoría de la doctrina brasileña, la huelga es considerada como un proceso mediante el cual los trabajadores presionan al empresario para que acepte sus exigencias o reivindicaciones; es un instrumento de lucha, que surge de la no vigencia de una justicia social.

Al seguir el pensamiento de este catedrático brasileño, puede afirmarse que la huelga mas que un simple hecho, es un acto que tiene como finalidad la solución de un conflicto de trabajo, mediante la presión al empleador, mismo que se concreta en la suspensión de

actividades para lograr mejorar las condiciones laborales de una agrupación de asalariados.

Como casi todas las legislaciones latinoamericanas, el derecho del trabajo brasileño es muy reciente, lo que se corrobora asentando que es hasta la Constitución de la República de Brasil, promulgada el 18 de septiembre de 1946, que se reconoce a la huelga como un derecho de los operarios.<sup>63</sup>

Por desgracia, el derecho de huelga que consagraba el ordenamiento Constitucional antes citado, era sólo un enunciado de política laboral que carecía de eficacia y aplicación práctica; sólo se establecía que se reconocía al derecho de suspender trabajos, pero no se reglamentaba ni en el texto constitucional ni en un ordenamiento secundario el ejercicio de tal prerrogativa.

Ante tal situación, se facilitaba que las inactividades obreras originadas por un movimiento huelguístico, pudiesen ser consideradas

---

<sup>62</sup> RUSSOMANO M. Victor, Principios Generales de Derecho Sindical, EDITADA POR INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS, MADRID ESPAÑA, 1977, pág.293

<sup>63</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, La Huelga un análisis comparativo. EDIT. L.G.E.M. MÉXICO, 1983. pág.27

como ilegales y con ello se hacía posible la intervención de la fuerza pública para forzar la extinción de las huelgas.

Infaustamente para el sector laboral brasileño tuvieron que pasar diez y ocho años para que la situación atípica que provocaba la no reglamentación de la huelga fuera finalmente superada; efectivamente, mediante la **ley 4330** del primero de junio del año de 1954 se consideró "legítima" la suspensión temporal de labores de una negociación cuando una asamblea sindical representativa de una categoría profesional exigiese la mejoría de sus condiciones de trabajo o manifestara su protesta en contra de la violación de cualquier relación laboral existente y consignada en los contratos colectivos<sup>64</sup>

Como se puede apreciar, en legislación brasileña se consagraba este derecho a favor de los sindicatos, lo que es diametralmente opuesto a lo que acontece en nuestro país en el que se consigna que la huelga tiene como titular a la coalición de trabajadores y no al sindicato como persona moral.

---

<sup>64</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Ob.Cit. pág. 27

En otras apreciaciones, en Brasil, solamente las asociaciones profesionales legamente constituidas pueden ejercer el derecho de huelga, debiendo cumplir, por obvias razones, con los requisitos que la Ley establece para el efecto de que la suspensión de labores sea efectuada conforme al Ordenamiento jurídico.

En los años recientes, la legislación en análisis, al igual que un gran número de países latinoamericanos ha padecido los efectos de la globalización, por lo que en realidad la huelga tiene una aplicación práctica muy limitada, permaneciendo intacta sólo en su aspecto formal.

En Brasil se sigue la idea de entender a la suspensión de los trabajos como un derecho de los empleados, que se debe dar en y por respeto a la libertad personal de trabajar. Esto es, la huelga significa, el retorno al derecho colectivo y político en el que los trabajadores reformulan las reglas jurídicas que en el transcurso del tiempo se hayan tornado injustas.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> GIGLIO AGNER D., La Huelga en Iberoamerica, Ob. Cit pág.28

Con la promulgación de la Constitución brasileña de 1988 se consagró el derecho de huelga en el artículo noveno de la citada norma fundamental.<sup>66</sup>

Derivado de la establecido en el precepto constitucional referido, puede afirmarse que el titular del derecho, en el sentido de sujeto activo del movimiento, es el grupo de trabajadores afiliados o no a un sindicato, pues a este último sólo se le otorga la posibilidad de proclamar el estado de huelga y representar en ella a los huelguistas:

*“ En otras palabras son los trabajadores como grupo social y no el sindicato, como entidad, quienes ejercitan el derecho de hacer huelga”.*<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> art: 9º. “ES ASEGURADO EL DERECHO DE HUELGA, CORRESPONDIENDO A LOS TRABAJADORES DECIDIR SOBRE LA OPORTUNIDAD DE SU EJERCICIO Y SOBRE LOS INTERESES QUE DEBAN POR MEDIO DE ELLA DEFENDER. LA LEY DEFINIRÁ LOS SERVICIOS O ACTIVIDADES ESENCIALES Y DISPONDRÁ SOBRE LA ATENCIÓN DE LAS NECESIDADES IMPOSTERGABLES DE LA COMUNIDAD. LOS ABUSOS COMETIDOS SUJETAN A LOS RESPONSABLES A LAS PENAS DE LEY”.

Constitución Política de Brasil

<sup>67</sup> GIGLIO WAGNER D, Ob.Cit. p 32

En este país sudamericano al igual que en Argentina se excluyen del derecho de huelga en los servicios militares, a los servicios de policía y de bomberos.

Respecto a los trabajadores del sector público cabe decir, que hasta donde se tuvo la posibilidad de investigar, por no tener una ley complementaria que reglamente la inactividad obrera; ésta se encuentra regulada en el aspecto formal, pero prácticamente no lo pueden ejercer debido a lo dispuesto en el numeral 37 fracción VII de la Constitución Federal brasileña que señala que la huelga sólo podrá ser ejercida en los términos y en los límites definidos en ley complementaria.

En el país a que se refiere este apartado, se considera a la huelga como el medio que tienen los asalariados para reivindicar, mejorando, las condiciones de trabajo vigentes en contratos colectivos de trabajo.

Esta Institución social también es considerada como una alternativa de solución de conflictos laborales ya que , al decir del

tratadista aludido, compele a la negociación pacífica de una solución para el conflicto en cuestión y que al final de la misma se formaliza en la estructuración de una convención colectiva que mejore las condiciones de trabajo.

Puede apuntarse que en Brasil, al igual que en Argentina, se tiene al arbitraje como forma preferencial de solución de conflictos, aún y cuando estos últimos, sean de carácter jurídico y no de índole económica.

Dentro del mismo contexto, se afirma que el Arbitraje se constituye como un prerrequisito para la presentación y tramitación de un proceso judicial colectivo.

La diferencia con Argentina radica en que el procedimiento arbitral y por supuesto el eventual proceso judicial es desarrollado por los tribunales del trabajo, esto según el comentario expresado por Giglio Wagner.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> "ALFREDO J. RUPRECHT invocando a LAFFERT, enumera los resultados positivos del arbitraje obligatorio: 1) facilita la rápida solución de los conflictos; 2) pronto reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones profesionales de trabajadores y su equiparación a los

No obstante, al decir de este autor, es preferible la autocomposición de un conflicto colectivo económico como es la huelga, mediante una negociación o aún a través de una mediación o arbitraje potestativo y no tener solución obligada ante la intervención estatal en un procedimiento judicial.

Debe aclararse que cuando se da el arbitraje oficial éste se aproxima, en gran medida, a un proceso judicial, con la gran diferencia de que aquel es facultativo o voluntario y su materia es de índole económica; en tanto que el proceso judicial tiene como característica el estudio y resolución de cuestiones jurídicas y su trámite se torna obligatorio.

Agrega este teórico, que *"la experiencia brasileña demuestra, en la práctica de mas de cincuenta años, que el ejercicio de huelga puede convivir con la solución jurisdiccional de los conflictos colectivos"*<sup>69</sup>

---

empleadores;3) la asistencia prestada a los grupos más débiles y 4) el reajuste de los niveles generales de salarios a la situación de la economía general"

GIGLIO WAGNER D. Ob.Cit. pág.41

<sup>69</sup> Idem pág.42

Es interesante resaltar que en este país se contempla como una posibilidad de solución al conflicto de huelga en servicios esenciales al arbitraje forzoso; cuestión que fue puesta de manifiesto por el Doctor Domingo Savio en el XIV Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, celebrado en la Ciudad de Boca del Río en el estado de Veracruz, en abril del año 2001.

El tratadista expuso en el citado Congreso la ponencia: "LAS REFORMAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES EN LOS PAISES DE AMERICA LATINA" en ella manifestó, entre otras cosas, que el término "huelga" proviene, según el Diccionario de la Real Academia Española, del verbo "holgar" que quiere decir "*suspender el trabajo, descansar, estar ocioso*".

Agregando que la huelga es una paralización de actividades por iniciativa de los empleados, con el "intuitio" de obtener de los empresarios mejores condiciones de trabajo.

El autor en cita adiciona que, tratándose de una cesación de labores en servicios esenciales, ésta tiene una gran limitación en cuanto a su ejercicio, precisando que por servicios esenciales debe entenderse, según la Organización Internacional del Trabajo, aquellos cuya paralización o suspensión pondría en peligro la salud o la seguridad nacional, razón por la cual la huelga en este tipo de actividades podría provocar una situación de crisis nacional aguda, de tal manera que las condiciones normales de existencia de la población pudiesen estar en peligro.

Concluye este doctrinario, al igual que los otros iuslaboralistas que, a su criterio, puede tenerse al trámite jurisdiccional como solución alterna de la huelga.

Sin embargo, es pensamiento personal que podría contemplarse como solución de conflictos colectivos de trabajo, en especial los relativos a servicios esenciales, al arbitraje, pudiendo ser éste potestativo en las actividades no fundamentales o esenciales y forzoso en estas últimas.

De lo anotado se observa que la doctrina brasileña coincide en el punto de que, al menos en ese país, la huelga tiene un ejercicio limitado, poco regulado en normativas secundarias, por lo que la solución de conflictos colectivos, dentro de su sistema de derecho, puede darse no sólo a través de la suspensión del trabajo sino que también puede lograrse mediante un procedimiento de arbitraje.

#### **4.1.3. CHILE**

Se consideró adecuado incorporar la situación fáctica y legal de la huelga en este otro país sudamericano, en virtud de que se trata de una nación con derecho escrito similar al mexicano, además de que, históricamente, el pueblo chileno ha sufrido una serie de crisis laborales mismas que se agudizaron con el establecimiento de regímenes militares.

El académico Emilio Morgado Valenzuela comenta:  
*"...históricamente, la huelga y sus manifestaciones han tenido en Chile*

*una estrecha relación con la evolución experimentada por las relaciones colectivas de trabajo, en sus diferentes etapas..."<sup>70</sup>*

Adiciona que las fases en que se divide la historia del derecho colectivo chileno y con ellos el de la huelga son:

- "Los orígenes" de 1850 a 1890;
- "El establecimiento" de 1890 a 1915;
- "La expansión" de 1915 a 1924;
- "El retroceso" de 1924 a 1931;
- "La reconstrucción" de 1931 a 1938;
- "La de participación política" de 1938 a 1945;
- "La de división y de reunificación" de 1945 a 1955;
- "La confrontación" de 1955 a 1970;
- "La de participación y confrontación" de 1970 a 1973;
- "La de represión" de 1973 a 1990 y
- "Las nuevas prácticas sociales" de 1990 a nuestros días.

---

<sup>70</sup> MORGADO VALENZUELA Emilio, La huelga en Chile, LA HUELGA EN LATINOAMÉRICA, EDITORIAL AELF, PERU 1998, pág. 50

Para los fines de esta obra no es menester el análisis de cada una de estas etapas, pudiendo decirse que el tratamiento cronológico y fáctico que de ellas hace el autor es muy similar a la de otros países.

Con independencia de lo anterior, se considera oportuno citar las palabras del Doctor Morgado Valenzuela, en argumento de que éste expresa cuestiones trascendentes respecto de la lucha obrera en la exposición de las dos últimas etapas enunciadas por él, es decir, la de "represión" que corre de 1973 a 1990 y la de "nuevas prácticas sociales" que data de 1990 a nuestros días.

Respecto a la etapa denominada "Represión" este autor ha indicado su propia óptica.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> "Los profundos cambios políticos y económicos- autoritariamente implantados durante el gobierno militar-produjeron efectos en la orientación y contenido de las relaciones individuales y colectivas del trabajo. Entre las primeras medidas adoptadas por la Junta Militar se incluyeron la disolución de la Central Unica de Trabajadores de Chile

Además indica que la actividad sindical fue mediatizada, mientras que la negociación colectiva, primero fue suspendida y luego limitada, hasta que finalmente se prohibió la huelga.

El Doctor Morgado agrega:

*“... la normatividad vigente hasta 1973 pasó a ser inaplicable por incompatibilidad sustancial con el régimen establecido...”<sup>72</sup>*

Con el transcurso de los años y basándose en tácticas de lucha como protestas, mitines, marchas y sobre todo con la suspensión de actividades laborales (huelgas de hecho por no estar permitidas por el régimen militar) en agosto de 1988 se constituyó la “Central Unitaria de Trabajadores”.

Esta unión sindical que junto con los partidos políticos y movimientos sociales opuestos a la Junta militar, ganaron el plebiscito convocado por el propio Gobierno, y con ello se obtuvo la presidencia del país y el cambio a un gobierno de carácter civil.

---

<sup>72</sup>Idem.pág. 56

Al pasar a la exposición de la etapa “*las nuevas prácticas sociales*” el Doctor Morgado ha expuesto sus ideas en forma nítida y contundente.<sup>73</sup>

Cabe acotar que muy a pesar de los esfuerzos desarrollados por el sector sindical chileno, este país aún no alcanza los niveles de modernidad laboral logrados en otras latitudes; sin embargo, entre los años de 1990 a 1995, la huelga ha tenido sus máximas expresiones en el sector público, sobre todo respecto de los trabajadores de la educación y de la salud.

En Chile se cuestiona si la huelga es un derecho fundamental(a nivel de norma constitucional) o bien se trata de un derecho común.

---

<sup>73</sup>...*Entre los objetivos principales del gobierno democrático se contaban...en lo laboral, el establecimiento de una política de concertación y participación sociales para procurar la armonización de los requerimientos del crecimiento económico con las impostergables demandas de justicia social... Para alcanzar los objetivos ya mencionados,...se han suscrito cuatro acuerdos nacionales tripartitos: el Acuerdo Marco del 27 de abril de 1990; el Acuerdo Nacional de Gobierno, Trabajadores y Empresarios, del 30 de abril de 1991; el Acuerdo Nacional Gobierno-CUT-CPC, del 30 de abril de 1992 y el Acuerdo Nacional Gobierno-CUT-CPC del 5 de mayo de 1993 ... De otra parte, se ha adoptado la siguiente legislación en materia de relaciones colectivas de*

El Doctor Morgado ha expresado su personal visión en relación al tópico en comento<sup>74</sup>; de lo argumentado por este autor se desprende que el reconocimiento de la huelga no es expreso y que el mismo sólo se puede derivar de la interpretación: "lo que no está prohibido está permitido", esto se afirma en virtud de que no están comprendidos los trabajadores en general dentro de la prohibición antes mencionada.

En seguimiento del pensamiento del Doctor Morgado se puede afirmar que el Legislador chileno ha ubicado a la huelga como parte del proceso de negociación colectiva; esto ha sucedido, a consideración personal, dado que el derecho de suspender trabajos

---

*trabajo...la ley 19.069(30.7.1991) sobre la organización sindical y la negociación colectiva(incluida la huelga)..."*

MORGADO VALENZUELA Emilio, Ob. Cit. págs.57 y 58  
<sup>74</sup>"El capítulo III de la Constitución Política de la República consagra los derechos y deberes constitucionales. En el artículo 19, párrafo 16, sobre la libertad de trabajo y su protección, en forma indirecta se consagra el derecho de huelga. En efecto, en el inciso final de esa norma constitucional se dispone que no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualesquiera que sea la naturaleza, finalidad o función que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso".

MORGADO VALENZUELA Emilio, Ob. Cit. pp. 58,59

debe ser ejercido por las personas como parte de un grupo, al que a su vez se le reconocen derechos y obligaciones, por lo que se juzga que tales deberes y derechos deben realizarse con la intermediación de una organización sindical.

En su mayoría la doctrina chilena sostiene que la huelga es un derecho legítimo de los trabajadores y sus organizaciones, y que debe recurrirse a su ejercicio en defensa de sus intereses de grupo, sean éstos económicos o sociales.

En concordancia a la regla establecida en casi todas las legislaciones sudamericanas, en Chile no pueden declarar la huelga los funcionarios de Estado, locales o nacionales; tampoco lo pueden hacer los empleados de corporaciones o empresas que atiendan servicios de utilidad pública(los llamados esenciales) o que estén relacionados con la salud o la seguridad nacional.

Por lo que atañe a la regulación específica de la huelga, en Chile, la suspensión de labores está íntimamente relacionada con la solución de conflictos colectivos.

En efecto, si de una negociación colectiva no se deriva el establecimiento de una convención(en México contrato colectivo de trabajo) la problemática que se produce es que se genera conflicto colectivo.

Derivado de lo narrado, se desprende que las disposiciones reguladoras de la negociación colectiva, a su vez, forman parte de la normatividad que reglamenta a la solución de los conflictos de esa naturaleza; sobre este particular la legislación de este país establece tres vías de solución: la mediación, el arbitraje y la huelga.

Ciertamente en la negociación colectiva se dan las alternativas de solución antes mencionadas, sin embargo, la mediación y el arbitraje deben ser desarrollados previamente al estallamiento de una huelga y en los sectores laborales en los que no exista la posibilidad de suspensión de actividades se tramita el arbitraje forzoso.

Si en la negociación colectiva no se llega a un acuerdo surge el conflicto laboral y para solucionar éste debe darse una mediación o conciliación y si de ésta no se logra un acuerdo de solución entonces puede darse el arbitraje voluntario o forzoso; el primero de ellos sólo tendrá cabida tratándose de los sectores productivos en los que no está prohibida la huelga y el segundo, es decir, el forzoso surgirá en aquellos campos laborales en los que no se permite este derecho. Finalmente, la huelga sólo se contempla como una última alternativa de solución de un conflicto colectivo.

De lo anterior se puede concluir que si bien la interrupción de actividades forma parte de la negociación colectiva y ésta puede darse sin que tenga lugar aquella; también resulta veraz el hecho de que no puede ejercerse ese derecho sin que previamente se de una negociación a través de la mediación o incluso del arbitraje.

En Chile, la inactividad debe ser decidida por la mayoría 'absoluta' de los trabajadores involucrados en la negociación, cantidad que debe ser calificada por la Autoridad administrativa laboral y que

debe tener como antecedente forzoso el fracaso de una negociación colectiva.

En el caso en cuestión, la suspensión de labores debe hacerse efectiva al tercer día hábil al de aquel en que la votación aprobó la decisión de iniciar la huelga.

De acuerdo a la legislación chilena se entiende que si la cesación de trabajos no se realiza en el término señalado con anterioridad, los obreros involucrados en ella se desisten y expresamente aceptan la última propuesta de solución presentada por el empleador.

La comisión negociadora del conflicto podrá exigir del empresario la celebración de un nuevo contrato colectivo de trabajo, con los ajustes surgidos de la negociación, fijándole una temporalidad de dieciocho meses.

En todo momento, es decir, desde que se declara una huelga hasta que ésta se hace efectiva, la comisión negociadora o un 10% de

los trabajadores puede solicitar que el conflicto se someta a la mediación o al arbitraje voluntario, teniendo como punto de partida el último ofrecimiento del empleador o empleadores afectados por la interrupción de actividades.

Para concluir, podemos precisar algunas similitudes o diversidades existentes en el tratamiento legal de la huelga en este país en relación al nuestro.

Una situación diferencial se contempla ante la posibilidad de la existencia de una huelga "generalizada", es decir la que abarca a toda la empresa, o una huelga "parcial", que se da sólo en cierto ámbito de aquella, esto, como se dijo con antelación, es perfectamente posible en Chile, pero no en nuestro País, debiéndose expresar en este punto, que es pensamiento propio, el que debiera darse esta alternativa de aplicación.

Un supuesto de clara distinción entre la huelga en México y la que se desarrolla en Chile, consiste en las formas de terminación de ésta; en efecto, en nuestro País la inactividad laboral concertada sólo

puede terminar por el mutuo acuerdo entre las partes, con las variantes que impone la legislación laboral mexicana (verbi et gratia: someter el conflicto al arbitraje) mientras que en Chile, además del mutuo acuerdo entre las partes, puede darse la terminación de la huelga derivada de la circunstancia de que más de la mitad de los trabajadores regrese a laborar y sobre todo por decreto presidencial que ordene la reanudación de las "faenas" lo que sucede cuando, a criterio del Poder Ejecutivo Central, con la cesación de trabajos se causen graves daños a la salud pública o a la seguridad nacional.

Por otro lado, existe coincidencia con la normatividad mexicana en el sentido de que la huelga en Chile no tiene un plazo determinado de duración, sino que éste es indefinido.

Otro caso de similitud radica en la circunstancia de que en Chile la suspensión de labores sólo puede tener lugar en las ocasiones y en las condiciones que la legislación establece y cualquier modalidad irregular de aquella provoca que se califique de "ilegal", semejante situación a la que se vive en nuestro país, sólo variando la

denominación de la calificación, pues en México se da la calificación de inexistencia y no de "ilegal".

Igual situación se observa durante la cesación de actividades; en efecto, tanto en México como en Chile, se mantienen equipos de trabajadores de "emergencia" mismos que están encargados de seguir laborando en áreas específicas para prevenir daños materiales e irreparables en la empresa.

Puede afirmarse, de lo analizado hasta aquí, que las normatividades laborales de Sudamérica son notoriamente más limitadas que la de nuestro país.

Se debe agregar que las legislaciones sudamericanas restringen, casi en forma absoluta, el derecho de huelga, regulando, en muchas ocasiones, la intervención gubernamental directa, teniendo el órgano de gobierno una amplia facultad para regular la existencia de un movimiento de huelga.

Una vez hecho el ejercicio comparativo anteriormente anotado, pasamos ahora a analizar lo que establecen diversas legislaciones europeas en relación al tema objeto de esta investigación.

## **4.2. EN EUROPA**

Antes de iniciar el desarrollo de este apartado considero conveniente justificar la selección de las legislaciones europeas que habrán de estudiarse.

En primer lugar, se aísla la normatividad española en equidad a su similitud con las legislaciones latinoamericanas, además de que en esas latitudes existen grandes tratadistas que tocan con abundancia el tema total de esta investigación.

Posteriormente se hace un estudio para especificar como se regula a la huelga en el derecho francés, ello a virtud de que se juzga que la normatividad laboral francesa es de las llamadas de "avanzada" por lo que es indispensable su análisis.

Finalmente, se investiga el tratamiento que da a la huelga el derecho británico, esto en razón de que esa legislación es distinta a la mexicana por basarse, en el llamado "common law".

#### **4.2.1. ESPAÑA.**

Estimo que lo mas apropiado para iniciar este punto es el señalar que la doctrina española coincide en que la huelga es un comportamiento colectivo que contraría una obligación jurídica establecida en un contrato de trabajo; es decir, la interrupción de las actividades laborales constituiría, en apariencia, un incumplimiento a la norma contractual, esto es, la abstención de laborar se entendería como un hecho ilícito por el que se podrían exigir una indemnización.

Empero, los tratadistas iberos destacan que esa hipótesis es de aplicación en el derecho civil, pero de ninguna manera puede darse en el ámbito de las relaciones laborales, pues es el propio orden legal del trabajo el que faculta a los asalariados para suspender labores.

Llegar a la consideración anterior no es fácil ya que en los albores de la reglamentación de las relaciones de trabajo, éstas fueron reguladas por ordenamientos civiles, por lo que la huelga era entendida como un hecho ilícito, lo que es mas, se contemplaba como una actuación criminal penalmente tipificada.

Como en casi todas las normas de derecho escrito, la española, en un primer plano histórico, prohibió tajantemente la posibilidad de suspender labores; posteriormente se dio una etapa de tolerancia hasta que en el año de 1977 se reguló el derecho de huelga teniendo como sustento la libertad sindical.

El 4 de marzo de 1977 se promulgó el llamado **“RD-L, de las relaciones de trabajo”**, norma que continua vigente hasta la actualidad, con la salvedad de que tal regulación se consideró provisional; sin embargo, en la práctica sólo ha habido ante-proyectos y proyectos de leyes que desarrollan esta prerrogativa constitucional, siendo el último de ellos en el se aprueba el proyecto de ley orgánica

de huelga de mayo de 1992, por desgracia, tal iniciativa fue abortada por la disolución de las Cortes en abril de 1993.

Sobre el particular el autor Alfredo Melgar Montoya apunta:

*"...la vigente regulación de la huelga, sigue siendo, pues, provisional, aunque la suya sea una provisionalidad 'a la española' que dura ya mas de dieciocho años"<sup>75</sup>*

En la Constitución española de 1978 se establece, con suma claridad, que la huelga es un derecho fundamental; en efecto, aquella proclama en su artículo 28.1 la libre sindicación y en el 28.2 reconoce este derecho, en los siguientes términos:

**"SE RECONOCE EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES. LA LEY QUE REGULE EL EJERCICIO DE ESTE DERECHO ESTABLECERÁ LAS GARANTÍAS PRECISAS PARA ASEGURAR EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESPECIALES DE LA COMUNIDAD"**

Del precepto constitucional transcrito se desprende que la regulación de la suspensión de trabajos, como derecho fundamental,

---

<sup>75</sup> MONTOYA MELGAR Alfredo, La huelga en España, LA HUELGA EN IBEROAMERICA, EDITORIAL AELE, PERU, 1996, pág.100

se debe dar en una ley; misma que a la fecha no se ha promulgado; además, el ejercicio de aquella se debe limitar a la salvaguarda de los servicios esenciales de la comunidad frente a la huelga.

La inactividad obrera, es reglamentada de manera especial en la legislación española; por lo que puede concluirse que es factible considerar a esa suspensión de trabajos como un derecho individual ejercido de manera colectiva.

La anterior interpretación se originó por sentencia dictada por el Tribunal Constitucional el 8 de abril de 1981 en la que se establece:

*" el ejercicio del derecho de huelga, que pertenece a los trabajadores, puede ser ejercitado por ellos personalmente, por sus representantes y por las organizaciones sindicales"<sup>76</sup>*

El Doctor Montoya Melgar, expresa que si bien la huelga en principio debe ubicarse estrictamente en el ámbito colectivo, la

---

<sup>76</sup> Ob. Cit. Cita de Alfredo MONTOYA MELGAR, pág.102

decisión individual de cada trabajador respecto a la cesación de labores resulta relevante.<sup>77</sup>

Es pensamiento personal que puede establecerse que si bien es cierto que el trabajador en lo individual decide apoyar o no la paralización de labores, el desarrollo de la misma tiene la característica de ser eminentemente colectiva.

Además debe señalarse, por obvio que parezca, que la legislación española determina que la huelga debe perseguir objetivos laborales, quedando fuera de ella las motivaciones extralaborales, esto es, las sociales y las de un carácter puramente político; en otras palabras, se considera que la inactividad obrera es una medida de tensión para introducir novaciones modificativas en los contratos de trabajo.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> "la puesta en huelga es una decisión estrictamente individual de cada trabajador, mientras que la declaratoria, desarrollo y finalización de la huelga son actos colectivos que pueden proceder tanto de sindicatos, representaciones extrasindicales o conjuntos inorgánicos de trabajadores. Esta dualidad no obstante, es de esencia a la huelga, su 'colectividad', como se ha dicho repetidamente, la huelga de un trabajador es una entelequia"

Atento a ese comentario, la huelga no es en si un conflicto, sino un medio de presión que se usa para la solución de una contraposición de intereses dentro del ámbito laboral.

Al contrario de lo que pasa en nuestro país, en España es incompatible el ejercicio de la huelga con la tramitación del procedimiento de conflicto colectivo ya que, iniciado éste, en caso de que los trabajadores recurran, como alternativa, a la inactividad, ésta se decretará como ilegal.

Por el contrario declarada una suspensión de labores, nada impide que los trabajadores se desistan de ella para optar por el procedimiento de conflicto colectivo.

Como es sabido en México la huelga tiene preeminencia sobre la tramitación de los procedimientos colectivos de naturaleza económica, circunstancia que se analizará con detenimiento en el capítulo posterior.

---

<sup>7X</sup> Idem

A mejor explicación, en España la suspensión de labores se entiende como un medio de terminación de un conflicto laboral que afecta a una colectividad de asalariados, esto es, es una alternativa mas de solución.

En efecto, la normatividad española tiene diversas vías para resolver los conflictos colectivos, entre ellas están las arbitrales, las mediadoras, las conciliadoras y aún el arbitraje forzoso u obligatorio que se utiliza para poner fin a una huelga de particular gravedad.

Dentro del mismo orden de ideas, puede explicarse que cuando los factores de la producción entran en conflicto, éstos están legalmente obligados a negociar con la finalidad primaria de lograr a un acuerdo y ello haga innecesaria la suspensión de labores, llegándose al extremo de que en los propios convenios colectivos se instituyan procedimientos de solución de conflictos, ejemplo de esto lo constituye el establecimiento de comisiones paritarias.

Es igualmente obligatorio establecer en los convenios colectivos las llamadas **CLAUSULAS DE PAZ**, que consisten en la renuncia por

parte de los trabajadores para declarar la detener labores durante todo el tiempo de vigencia del convenio colectivo.

Cabe indicar que todos los trabajadores tienen la aptitud de hacer uso de este derecho; sin embargo quedan excluidos de esa posibilidad los funcionarios públicos sujetos al derecho administrativo, los jueces, magistrados y fiscales así como los miembros de las fuerzas armadas y los de las fuerzas y cuerpos de seguridad.

En otro orden de ideas, puede referirse que la suspensión concertada de labores no es considerada como un conflicto en si mismo, sino mas bien se le tiene como un medio de presión para provocar la solución de aquel, es decir, las partes en contienda estan legalmente obligadas a negociar de manera continua a efecto de alcanzar un acuerdo y que esto haga innecesaria la suspensión de labores.

Expresado de otra forma, la huelga en España es considerada como un eficaz instrumento de negociación; en la actualidad, en los convenios colectivos de trabajo, se estatuyen obligaciones tales como

la de instituir procedimientos de solución de situaciones de este tipo, o la instauración de comisiones paritarias encargadas en forma específica y particular de negociar alternativas de solución a efecto de evitar la suspensión de labores; incluso hoy día es frecuente el establecimiento de las llamadas “cláusulas de paz” que consisten en evitar la posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia de un convenio colectivo de trabajo.

Debe apuntarse, que la renuncia de declarar la cesación de actividades durante el plazo de vigencia de un convenio colectivo es considerada por el Tribunal Constitucional español como ajustada plenamente a su Constitución Política.

Otra característica a resaltar, es que no se le observa como un derecho absoluto, por el contrario aquella no puede invadir otros principios fundamentales (constitucionales) y en especial estará limitada a respetar el desarrollo de los servicios esenciales de la comunidad, supuesto que está nítidamente establecido en la Constitución española.

Dentro del mismo contexto, no se permite la ejecución de actos ilícitos o “abusivos”, situación que se materializa en el respeto a aquellos trabajadores que no quieran unirse a la huelga o la prohibición hacia el sector patronal para utilizar otros trabajadores para evitar la suspensión de labores.

De todo lo anterior, a manera de conclusión primaria, puede anotarse lo acotado sobre el tópico por el Doctor Montoya Melgar<sup>79</sup>

Para un mejor entendimiento, se juzga pertinente explicar, de manera breve, el procedimiento de huelga en este país:

El inicio de la actuación de referencia se da con el acto de declaración, mismo que debe adoptarse por una mayoría simple y documentarse en acta; posteriormente debe notificarse al empresario y a la Autoridad laboral denominada “Administración de Trabajo”, el acto de declaración de huelga, comunicándoles a ambos, el objetivo

---

<sup>79</sup> “... la huelga es, en esencia, la canalización a través de causas jurídicas de lo que en otro caso serían puras actuaciones de hecho, se comprende la extraordinaria importancia que en materia de huelga, como en cualquier materia jurídica tienen los procedimientos”.

de la suspensión de trabajos, las actividades que habrán de llevarse a cabo para superar el conflicto, así como la composición del "COMITÉ DE HUELGA".

La notificación aludida debe ser "preavisada" en un plazo mínimo de cinco días para una huelga en empresas que no desarrollan servicios públicos y en un plazo de diez días, también mínimo, si la misma se origina en empresas que prestan servicios públicos.

El papel trascendente dentro del trámite de la detención de labores, lo lleva a cabo el "comité de huelga", mismo que debe ser conformado por mas de doce trabajadores elegidos de entre los huelguistas, este cuerpo colegiado tiene amplias facultades negociadoras y aún de decisión.

En España, las etapas de este mecanismo de solución a conflictos colectivos pueden concluir con una negociación exitosa que se concreta en un acuerdo entre ambas partes, o bien mediante el desistimiento de los huelguistas; en todo caso, la finalización de la suspensión de trabajos tiene como efecto, la restitución de las

relaciones laborales y las de seguridad social, esto es, se reanuda la actividad normal en la empresa afectada y los trabajadores recobran el derecho a percibir un salario; asimismo, al reaparecer las relaciones de seguridad social, tanto el gozo de los derechos inherentes a ella como las obligaciones de cotización vuelven a generarse.

En este punto, puede traerse a colación lo manifestado por el Doctor Manuel Alonso Olea en relación a lo que está sucediendo actualmente en España respecto de la huelga<sup>80</sup>

Para finalizar el análisis de la normatividad española, puede aseverarse que el ordenamiento jurídico en estudio reglamenta a la huelga como un medio de solución de conflictos laborales y que en si

---

<sup>80</sup> "...Unicamente decir que la práctica industrial en España demuestra- salvo en el supuesto de huelgas claramente políticas o con intencionalidad política soterrada, de las cuales ha habido un episodio señalado por ello y por la actuación de piquetes que la inmensa mayoría de las huelgas, cuando ocurren, y ocurren en una minoría de supuestos, tienen lugar al agotarse el término de vigencia de un convenio colectivo, o al denunciarse éste ante la proximidad de aquel término. En la terminología ordinaria, por tanto, (las huelgas) exteriorizan conflictos económicos o de intereses, conflictos de negociación; no exteriorizan conflictos jurídicos o de aplicación, para los cuales los procedimientos son asimismo jurídicos..."

misma entraña una negociación obligada para el desenlace del problema.

Asimismo, y como sucede en nuestro país, la huelga es considerada como un procedimiento, sólo que en Iberia aquélla no cumple con formalidades procesales sino que se basa en negociaciones y sobre todo en la facultad decisoria del "comité de huelga".

En síntesis, la huelga en España no es contemplada como un derecho absoluto, por el contrario tiene muchas limitaciones de índole práctico- preventivas, como lo son las denominadas cláusulas de paz, o la presunción legal de que el desarrollo de la huelga debe ser de "buena fe" y no transgredir derechos de terceros, algo que en nuestro país aún no hemos alcanzado.

Sin demérito de lo anterior creo, por desgracia, que si no vemos lo que está ocurriendo en países como España, nos seguiremos rasgando las vestimentas con falacias y demagogias y no entenderemos lo que en esencia es la huelga, es decir, un medio de

presión, pero para solucionar conflictos colectivos, nunca para atropellar a las empresas, entendidas éstas como fuentes de trabajo.

#### 4.2.2. FRANCIA

Toca ahora realizar una breve semblanza del cómo se está reglamentando la huelga en Francia, ello en el entendimiento de que se considera a este país como uno de los que representan la vanguardia en cuanto al tratamiento jurídico de esa institución social.

A manera de introducción al tópico vale anotar las palabras del maestro Santiago Barajas Montes de Oca, autor mexicano que sobre la huelga en Francia ha realizado minuciosos estudios<sup>31</sup>

De lo glosado por el maestro Barajas podemos deducir que Francia ha sido de los países de sumo progreso en relación a la

---

<sup>31</sup>*"Para los trabajadores franceses no ha sido fácil el reconocimiento de la huelga como un derecho...finalizada en 1945 la contienda bélica, al celebrarse las primeras elecciones de la posguerra, la nueva Constitución(1946) admitió el ejercicio del derecho de huelga- en el artículo 32- como un derecho público de carácter social, prohibiéndose toda sanción penal o de orden civil...la Constitución de la Quinta República(1958) ha establecido, además, en beneficio del trabajador el derecho de huelga como un derecho humano fundamental y como garantía necesaria para los trabajadores en su lucha para lograr un orden económico y social mas justo"*

reglamentación al derecho de huelga, siendo de los primeros en tener a éste como una norma fundamental y considerarlo como un derecho humano mediante el cual se pretende garantizar un orden social y económico mas justo y equitativo.

Debe resaltarse que, mientras que en Francia se contempla desde hace muchos años, no sólo a la huelga sino a la norma laboral en sí, como un derecho humano, en nuestro país, no obstante tener una legislación de trabajo de "avanzada" no se considera al precepto legal y mucho menos a la suspensión concertada de labores como un derecho humano elevado a norma constitucional, y si bien se comprende a esta Institución social dentro de nuestra Carta Magna, aún no se le otorga la característica de ser entendida como un derecho fundamental o "*human right*", lo que a nuestra consideración, encierra un retraso en la conceptualización de un derecho de tanta relevancia como lo es el de huelga.

En la obra **Droite du travail** de Camerlynck et Lyon Caen, G. Se menciona el concepto de "huelga"<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> "... la interrupción del trabajo realizada para promover también, dentro de un contexto similar, la suspensión colectiva y concertada del trabajo, a efecto de presionar al patrón y a los poderes públicos. Por consiguiente, se puede explicar como un instrumento esencial de lucha y avance de

Al respecto la profesora emérita, Hèlène Sinay, de la Universidad "Robert Schuman de Strasbourg" expresa:

*"Balancant entre rigueurs et faveurs, hésitant entre un méthode d'interpretation restrictive ou extensive du droit constitutionnel de grève, la jurisprudence devient un lie de mouvance. De balbutiements en retournements, les procesiones d'Echternach y sont fréquentes"*<sup>83</sup>

En palabras de la autora en cita, la jurisprudencia y los procesos de los que deviene la huelga representan una solución en la selección del método de interpretación de ese derecho constitucional.

Al seguir lo escrito por Hèlène Sinay, puede afirmarse que hasta mil novecientos ochenta y uno este derecho era considerado como una libertad pública incompatible con la posibilidad de exigir mejores

---

*los trabajadores, tanto frente a la empresa que explota sus servicios, como ante el propio gobierno"*

CAMERLYNCK ET LYON CAEN G., Droit du Travail, DALLOZ, PARIS, 1975 pág.591

<sup>83</sup> SINAY, Helene, HEURS ET MALHEURS DU DROIT DE GRÈVE RECUEIL DALLOZ SIREY CHEZ SIREY SAUVIGNY 1989, pag. 47

salarios al patrón en la espera de que éste concediera los incrementos sobre aquellos de buena voluntad.

Sin embargo, en mil novecientos ochenta y ocho, al dictar la Corte de Casación una jurisprudencia y considerar que para exigir mejoras salariales era necesario tener en cuenta las realidades sociales elementales del patrón se dio un retorno al pasado, a un punto de partida que en apariencia se había superado.

Lo anterior se afirma, en atención a que mediante la aplicación de la jurisprudencia de referencia el Juez puede suspender y aún anular un "preaviso de huelga" en el sector de servicios públicos.

Se insiste, un Juez puede estimar como incompatible la reivindicación de los derechos de los huelguistas con las realidades tecnológicas, económicas y financieras del empresario.

Lo que provoca, al decir de la autora en cita, que la jurisprudencia anteriormente descrita (del 27 de enero de 1988) constituya simplemente la evidencia de un costosísimo error que tiene

por consecuencia que mientras eso perdure se daran las “*malas horas*” en el derecho francés.<sup>84</sup>

En realidad, continua argumentando Sinay, es importante determinar cuáles son las consecuencias de esa jurisprudencia en relación a la suspensión concertada del trabajo, y éstas pueden ser tres, en el terreno de la responsabilidad, de la reintegración de derechos y en congruencia entre éstas dos, las incidencias de la huelga en relación a los salarios de los trabajadores.

En Francia se ha resuelto, en diversas sentencias de naturaleza laboral, que si los huelguistas ejecutan actos ilícitos aquéllos deberan asumir la responsabilidad de la ilicitud; lo que se ha determinado siguiendo la idea de derecho penal en el sentido de que incumbe reparar el daño a aquel que ha sido encontrado culpable de un delito o de un hecho ilícito.

---

<sup>84</sup> SINAY Helene Ob.cit. pág.47

Así, si los huelguistas no han realizado hechos ilícitos en el desarrollo de una huelga ésta se entiende imputable al patrón y por ello, corresponde a éste el pago y reintegración de los salarios dejados de cubrir durante la misma; en sentido opuesto, es decir cuando los obreros si realizan actos ilícitos a ellos incumbe reparar el daño causado y regresar a laborar.

Puede decirse que lo mismo sucede en nuestro país, con la salvedad de que en México se requiere el inicio de un procedimiento para demostrar la imputabilidad de la huelga.

Retomando el punto en análisis, la Corte de Casación Francesa no se ha pronunciado en forma definitiva en relación a la responsabilidad del patrón respecto de los salarios de los trabajadores huelguistas.

Sin embargo, las Cortes de Apelación tienen libertad de decidir sobre el particular, existiendo la tendencia a otorgar la reintegración de los salarios.

Ello tiene su sustento en la sentencia "Devanley" del 8 de octubre de 1987 que ubica el problema de la retención de los salarios sobre un terreno nuevo, el del derecho "disciplinario" .

En el caso expuesto, el Juez aplica hábilmente el artículo **L-122-40c.trav.**(loi Auroux du 4 août 1982) declarando nula la sanción pecuniaria infligida a un huelguista con el argumento de la inobservancia del empleador del procedimiento disciplinario,<sup>85</sup>

Esto es, ni siquiera como una medida de orden puede negarse el patrón a reintegrar el salario de un trabajador huelguista.

Cabe mencionar que un término que no es utilizado en nuestro país es el de huelga "abusiva"; ésta se da, según la normatividad francesa, cuando no se toma en cuenta por parte del sindicato la precaria situación financiera del patrón, o bien cuando la huelga tiene un tinte político, es decir, no laboral; también se entenderá como abusiva a aquella que se dé por mera "solidaridad" o que contenga

---

<sup>85</sup> SINAY Helene Ob. Cit. P. 298

reivindicaciones, esto es, exigencias inciertas, o que en ella se den interrupciones de trabajo repetitivas con duración variable.

El sindicato puede provocar, con la suspensión de labores, la extinción de la empresa; en estos casos, los salarios no son reintegrados a los huelguistas, lo que resulta congruente con el vocablo "abusiva"; la huelga no debe tener como finalidad la extinción de la fuente de empleos sino el mejoramiento de las condiciones laborales existentes en la misma y si aquella no persigue este último fin, se entenderá como "abusiva" y por ende el patrón no tiene responsabilidad alguna en cuanto a los salarios de los huelguistas.

Puede decirse, de acuerdo a la sentencia del 30 de junio de 1988 "**Giblin-Lavault**", que lo que argumente el representante sindical para lograr reivindicaciones sociales mediante el ejercicio del derecho de huelga queda dentro del límite de sus funciones y por ello no se incurre en responsabilidad alguna.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> SINAY Helene Ob.Cit. pág.300

Tal situación tiene su origen en la ley de amnistía de 1981 que señala que el representante de los trabajadores actúa dentro de sus funciones al negociar con el patrón su acción colectiva y esto en razón de que debe comprenderse la fuerza y tensión que provoca el fenómeno social del derecho de huelga como medio de presión para lograr mejoras salariales.

De todo lo anterior puede deducirse que en años recientes la huelga en Francia ha tenido sus avances y sus retrocesos, en palabras de Héléne Sinay, las "horas" y las "malas horas" de ella coexisten en la jurisprudencia francesa.

Lo que se evidencia con el reconocimiento de "huelgas sorpresa", es decir, aquellas cuyo inicio se originó sin previo aviso; así como con la prohibición expresa de huelgas rotativas y la imposición legal de la "militarización" como medio de control, que no es más que lo que en nuestro país se conoce como requiza.

A mayor explicación, existe normatividad jurisprudencial que considera a la huelga como un derecho fundamental que debe ser

respetado de manera irrestricta, concediéndole el rango de libertad pública y que por ello debe tener un ejercicio pleno.

Al mismo tiempo, existen otras sentencias que limitan el ejercicio de ese derecho a ciertos sectores industriales, excluyendolo del ámbito de las empresas que desarrollan servicios esenciales para la comunidad y llegándose a la consideración de que el sindicato que inicie un movimiento de huelga debe observar la situación económica y financiera del empresario y si ésta es precaria intentar otro medio para la solución del conflicto, con el riesgo de que en caso de que no lo haga puede ser considerada como "abusiva" o ilícita.

La cuestión normativa que se está dando en Francia es fiel reflejo de la situación jurídica imperante en muchos países del orbe respecto de la huelga; en efecto, si bien hoy día no puede cuestionarse que la cesación de trabajos es un medio de presión, muy efectivo por cierto, con el que cuenta el sector laboral para coaccionar al empresarial para lograr la solución de conflictos; también resulta cierto y a esto no escapa la legislación francesa, que la huelga no puede tener como meta acabar con la existencia de la fuente de

trabajo, por el contrario debe procurar la conservación de la misma y entenderse que ella no es en sí un conflicto laboral, si no un medio de solución de aquel.

Por todo lo escrito, puedo concluir aduciendo que el sentido actual de la jurisprudencia francesa es híbrido, pues como se apuntó con anterioridad, se le reconoce como derecho fundamental con pleno ejercicio pero con las limitantes antes descritas.

#### **4.2.3. INGLATERRA**

Como es de sobra conocido, en Inglaterra se tiene como sistema jurídico al denominado "common law"; ordenamiento que se basa en elementos casuísticos, constituido por precedentes judiciales, en otras palabras, en jurisprudencias, entendidas éstas como sentencias emitidas por los tribunales.

En efecto, dentro del contexto del regimen jurídico anglosajón el derecho se va integrando por las decisiones y precedentes judiciales emitidos por los "common low courts".

Este tipo de tribunales emite sus resoluciones mediante dictámenes que tienen su sustento en los usos y costumbres, mismos que a través del tiempo llegan a tener la calidad de ser norma jurídica consuetudinaria.

La labor del Legislador inglés ha sido de carácter declarativo en razón de que, de manera general, puede decirse, que en el "common law" no se crean nuevos derechos y obligaciones sino que, mediante este sistema, se organizan y reproducen en "normas" o "reglas" lo establecido en las sentencias judiciales.

El principio que rige al llamado "derecho de costumbres" inglés radica en la circunstancia de que que los casos que se presentan ante las Cortes se deben resolver teniendo como referencia las sentencias judiciales previas y no someter, en forma exclusiva, la resolución en cuestión a las leyes escritas emitidas por los cuerpos legislativos.

Los jueces del derecho consuetudinario vigente en Inglaterra resuelven los casos fundamentando sus sentencias en los hechos del

caso concreto, pretendiendo con ello un fallo equitativo para las partes litigantes.

Debido a la diversidad de criterios jurisprudenciales al “common law” se le conoce como un derecho no escrito; sin embargo, este sistema jurídico sí tiene como norma suprema a la Constitución y de esta “Norma fundamental” se desprenden los distintos derechos fundamentales del ciudadano inglés.

El caso reviste características específicas, sobre todo tratándose del derecho laboral y muy en especial en el ámbito colectivo, pues no encontramos una codificación que regule de manera concreta a la huelga; por el contrario otros tipos de lucha obrera, conocidos como “acciones industriales” tienen preeminencia sobre aquella.

Dentro de las “*Industrial actions*” se encuentra la llamada “intimidation” y que se hace consistir en la amenaza que hace una persona a otra de cometer un acto que le cause a ésta alguna pérdida.

En el supuesto previsto para el campo del derecho del trabajo, la solución a este medio de lucha no es muy benéfica para el sector laboral, en base a de que el agravio que cause un sindicato (*union*) a un patrón por la realización de esta intimidación, es que el daño sólo puede repararse vía una indemnización civil o bien, con el no pago de los salarios de los trabajadores como medida reparatoria del daño ocasionado con la amenaza.

Otra acción industrial es la denominada "*conspiracy*" y que estriba en la intención de dos o mas personas de realizar un acto fuera de la ley, circunstancia que además de ser ilícita se convierte en un acto criminal.

En el ámbito laboral, el acto a sancionar penalmente se daría ante el consenso de los trabajadores de realizar una conducta ilegal y ésta se concreta cuando los trabajadores amenazan al empresario de los daños que puede sufrir en su empresa con motivo de la suspensión de actividades.

En Inglaterra las acciones industriales son evidencia de conflictos colectivos, mismos que pueden ser resueltos no solo mediante dichas acciones sino que también pueden serlo vía la mediación o aún el arbitraje.

Esto es, si un conflicto colectivo no puede ser resuelto por los sujetos de la relación a través de la mediación o del arbitraje, cualesquiera de ellos puede intentar su solución mediante una "guerra justa y legal" como sería la huelga (*strike*) o el paro patronal (*lock-out*).

En ambos casos se habla de una contraposición de intereses irreconciliables y que solamente pueden ser resueltos a través de la inactividad como medida de coacción.

Dentro del mismo orden de ideas podemos afirmar que la huelga es concebida por la doctrina inglesa<sup>87</sup> de manera distinta a como se conceptualiza en sistemas de derecho escrito

---

<sup>87</sup> "la cesación del trabajo por un grupo de trabajadores efectuando una acción combinada o bien concertando una negativa rotunda para seguir laborando como consecuencia de esta disputa legal, hecho esto para compeler a su empleador a aceptar las demandas laborales"

La suspensión de labores o la negativa a seguir trabajando en los países del "common law" tienen como antecedente la existencia de una "disputa legal", esto es, de un conflicto a resolver, siendo uno de los medios de solución la mediación, o bien la negociación.

Como sucede en los otros dos países europeos que se han investigado, mas que un conflicto, la huelga es concebida como un medio de solucionar una disputa, conflicto o conflagración, por cierto por las consecuencias de la suspensión de labores no muy dado en la práctica y sólo es utilizado como medida extrema.

Debe anotarse que en Inglaterra, en contrapartida a interrupción de labores concertada por la agrupación de obreros, encontramos el denominado "*lock-out*", que consiste en el cerramiento del lugar de trabajo, por la negativa del empleador de continuar recibiendo los servicios de ciertos trabajadores, como consecuencia de un conflicto laboral, inactividad que tiene como meta el obligar a los asalariados a aceptar las condiciones de trabajo impuestas por el empresario, hipótesis no permitida en la ley laboral mexicana.

Es relativamente sencillo afirmar que estas dos figuras tienen grandes similitudes, pues en ambas la inactividad laboral debe derivar de una contienda de intereses previamente determinada y también en ambos casos la finalidad es presionar a la contraparte de la relación laboral a aceptar las peticiones o propuestas a ellos presentados, pero siempre con la meta de superar el conflicto de intereses.

Otra semejanza se presenta cuando se determina que en ambos supuestos, huelga y paro, la suspensión de labores debe tener como acto previo la realización de alguno de los métodos de solución de los conflictos colectivos, es decir, la mediación o el arbitraje y si éstos llegasen a carecer de éxito, entonces sí puede darse la cesación de actividades en una empresa como alternativa última de solución a la contraposición de intereses.

Una norma importante en relación al ejercicio de la huelga en la legislación que se analiza es la denominada "*Ley de relaciones laborales y sindicatos de 1974*", asimismo las reformas que de ella se dieron en el año de 1976.

En el Ordenamiento de referencia se permite el derecho de huelga sin que esta acción concertada pueda ser sancionada desde el punto de vista criminal, siempre y cuando aquella, es decir, la cesación de los trabajos tuviere como finalidad el mejoramiento de las condiciones de empleo.

Cabe decir, que por desgracia o simplemente por la naturaleza del sistema jurídico anglosajon no existe en este país una regulación específica que reconozca el derecho de huelga, teniendo a la misma como un elemento esencial de solución de una negociación colectiva.

Las pocas y precarias normatividades que versan sobre la huelga se remiten al campo de la inmunidad penal del trabajador huelguista y a especificar las limitantes al ejercicio de este derecho.

A manera de ejemplo del primer caso, puede decirse que si un grupo de trabajadores no da aviso de manera previa al empresario de su intención de detener labores, esta actitud se considerara como

ilícita y que puede ser sancionada desde el punto de vista penal, por entenderse que la suspensión de actividades realizada sin previo aviso llevaría implícitamente el incumplimiento del contrato que estuviese vigente en la empresa.

Por otra parte, puede afirmarse que las huelgas que no pueden ser sancionadas como actos criminales son las que tienen sus orígenes en cuestiones profesionales o aquellas que se den por la intervención de las llamadas uniones; lo que es más, la suspensión de labores conocida como de "brazos caídos" es permitida aún y cuando en algunos casos y en ciertas zonas de Inglaterra si son consideradas como ilegales.

En términos generales, el ejercicio del derecho de huelga es muy limitado, situación que se agrava cuando se trata de empleados gubernamentales y de las fuerzas armadas, sectores a los que sí les está prohibido el estallamiento de una huelga.

Finalmente, en el derecho anglosajón se han dado múltiples formas y formulas de solución de las disputas o conflictos colectivos,

las uniones de trabajadores optan por utilizar otros medios de defensa y si se ven obligados al extremo de amenazar con la suspensión de labores lo hacen de manera extraoficial y ciertamente con alejamiento a las disposiciones legales vigentes.

Para corroborar el anterior concepto cabe recordar lo expresado por los autores ingleses Gilian S. Morris y Timothy J.Archer en la obra "Collective labour law".<sup>88</sup>

Al seguir la idea de que se trata, podemos decir que las Cortes Inglesas han considerado que participar en una huelga es una infracción al contrato de trabajo y esto puede prevelacer aún y cuando se haya dado el aviso de huelga pues dependera de los términos en que tal aviso se hubiese entregado.

---

<sup>88</sup> "The contractual position when workers take industrial action depends on whether the action constitutes a breach of their individual contracts. Participation in a strike has generally been regarded by the courts as a breach of contract; whether this remains the case even after strike notice has been given depends upon the terms of that notice..."

Esta postura se corrobora, al decir de los autores consultados, si se recuerda que las Cortes británicas asumen que la huelga es una cesación total de labores que provoca un incumplimiento en el contrato de trabajo.<sup>89</sup>

Las Cortes Inglesas también consideran que no importan las circunstancias que hubieren provocado la huelga; sin embargo, el hecho de que se otorgue o no el aviso de interrupción de labores puede modificar la situación, dependiendo los términos en que aquel se dio.

Por otra parte, puede afirmarse que en Inglaterra, al igual que en otros países europeos, es posible pactar, en el contrato colectivo, (collective agreement) la prohibición de realizar acciones industriales, entre éstas la huelga, ello si no se ha efectuado y concluido el procedimiento de solución de conflictos, negociación, mediación o

---

<sup>89</sup>“The courts have generally assumed that a strike, as a total cessation of work, will always constitute a breach of the contract of employment, regardless of the circumstances which provoked it. Whether or not giving notice of a strike changes the position depends upon terms of the notice given”  
Ob.Cit. pág 512

arbitraje y solamente que tal procedimiento se hubiese llevado a cabo, el derecho de cesar labores podría darse.

La práctica de establecer en los contratos colectivos cláusulas en las que se limita o aún se prohíbe la realización de acciones industriales se ha propagado en diversas áreas del sector privado.

Sin embargo y hay que decirlo, en la práctica no se tiene mucho éxito, en razón de que el movimiento sindical se ha manifestado en contra de tales limitaciones por el significado real y simbólico que tiene frente al empleador la amenaza de suspender labores.

En concreción, el efecto legal de los contratos colectivos que establecen limitaciones a la realización de acciones industriales ha sido mínima en los dos aspectos, individual y colectivo.

En este último caso, si ese tipo de contratación colectiva se tratara de aplicar legalmente, el grupo de trabajadores, en infracción por suspender labores, estaría obligado a responder de los daños causados por la cesación de actividades laborales.

Sin embargo, el sindicato denunciado por incumplimiento del pago de referencia no podría ser sujeto de responsabilidad, por la sencilla razón de que la huelga tendría como causa la terminación del contrato colectivo del cual el sindicato es parte, para el efecto precisamente de evitar la observancia y aplicación de ese tipo de clausulado.

Con independencia de lo anterior, debe apuntarse que Inglaterra como otros muchos países europeos tiene la tendencia actual de limitar y casi constreñir el ejercicio del derecho de huelga en los casos de los llamados servicios esenciales; sobre el particular cabe anotar las ideas del autor inglés Simon Deakin.<sup>90</sup>

Como se ha podido ver, la huelga dentro del common law, ha sido reglamentada en forma precaria y en los casos en que sí se regula el ejercicio de este derecho se hace tratándolo como un medio

---

<sup>90</sup> *"In many countries workers in 'essential services', or in public sector, have been subject to additional restrictions in relation to their capacity lawfully to take industrial action. Restrictions on the former are determined by reference to the importance of the service to the community"*

DEAKIN Simon, Labour Law, Industrial Action, BUTTERSWORTHIS, London 1998, pág 993

de solución de conflictos colectivos de origen laboral, con la limitación de que previamente al inicio del procedimiento de huelga, debe darse un medio alternativo de solución a través de la negociación o de la mediación y agotados éstos, iniciarse, con un aviso de paralización de labores, la tramitación respectiva en el que debe tenerse como cuestión privilegiada el tratar de conciliar intereses a fin de evitar la cesación de labores.

Por último, al igual que en otras latitudes los servicios gubernamentales, de seguridad y las fuerzas armadas carecen del derecho de iniciar una huelga, dándose en estos casos como medida de solución el arbitraje forzoso.

### **4.3. EN NORTEAMÉRICA**

Es obvio que dentro de las economías mas fuertes del orbe se encuentran las de Canada y la de los Estados Unidos de Norteamérica, en gran medida puede afirmarse que en el caso específico de los Estados Unidos es el país con mayor poderío y que

sienta, en las mas de las ocasiones, los lineamientos de la política económica en el mundo.

Derivado de la circunstancia fáctica referida, es obvio el impacto que tiene en nuestro país la denominada influencia norteamericana, misma que se acentuó con la firma del tratado de libre comercio entre los tres países norteamericanos; precisamente por lo hasta aquí escrito es que, a nuestra apreciación, se considera prudente analizar, brevemente, cómo se regula la huelga en estas dos naciones.

Otro punto a evaluar, como justificativo de la selección hecha sobre el particular, radica en el hecho de que ambos países tienen al "common law" como sustento de su sistema jurídico, es decir, sus bases normativas se encuentran en los precedentes judiciales, a esto no escapa el derecho laboral ni canadiense ni norteamericano.

Cabe hacer la anotación preliminar de que, en ambos casos, la información recopilada fue reducida en cuanto a su volumen en razón de que la huelga no tiene mucha viabilidad en estos ordenes jurídicos.

#### **4.3.1. CANADA**

Por desgracia en este país en especial, se tuvo poco éxito en la investigación, debido a la escasa literatura que sobre la huelga existe en esa nación.

Canada, por pertenecer al ámbito jurídico denominado "common law", tiene una normatividad muy dispersa y aun y cuando los trabajadores canadienses tienen la posibilidad de paralizar labores para presionar a sus empleadores a conciliar sus intereses, el ejercicio de tal derecho tiene grandes limitaciones.

No obstante que el derecho de huelga es considerado como un principio fundamental, es decir, está integrado en una norma de orden constitucional; de acuerdo a la reglamentación que de ella se hace, aquella no puede estallarse sin previo aviso.

En efecto, únicamente pueden suspenderse labores mediante el cumplimiento de procedimientos previos de concertación, como son las conciliaciones, o negociaciones, existiendo también la figura de la mediación.

El derecho canadiense define a la huelga como la cesación del trabajo por un grupo de trabajadores para establecer ciertas demandas (de índole laboral) al empleador.<sup>91</sup>

Expresado en otra forma, la huelga es considerada como una acción industrial realizada por los trabajadores, misma que les otorga el derecho de cesar sus actividades con la finalidad de presionar al empresario a fin de que éste acceda a sus exigencias laborales.

---

<sup>91</sup> "...a strike is defined as a stoppage of work by a group of employees to press for the settlement of a demand or a grievance. Strikes most often arise out of disputes between employees and their employer. However, strikes may arise over issues of representation or other matters not involving a direct dispute between the workers and their immediate employer"

STRIKES AND LOCKOUTS IN CANADA, DEPARTAMENT OF LABOUR, CANADA, 1968.  
pág.91

Cabe resaltar que la huelga debe ser desarrollada en forma pacífica y no tener fines políticos ya que de no darse estos supuestos la suspensión de labores será considerada como ilegal.

El derecho canadiense contempla la figura de los servicios esenciales o públicos; en ellos los trabajadores carecen de la posibilidad de cesar actividades de trabajo sin que previamente o por lo menos concomitantemente se dé un arbitraje.

El orden jurídico canadiense, tiene una reglamentación precaria de la huelga y ésta es regulada con ciertos matices distintos dependiendo de la "provincia" de que se trate.

Sin embargo, vale acotar que el common law canadiense sí permite el derecho de huelga, prevaleciendo en la solución de aquella la voluntad de las partes en conflicto, limitándose su ejercicio en los sectores de servicios esenciales, en los que existe la tendencia de que se dé un arbitraje obligatorio.

#### **4.3.2. ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA**

Dentro del mismo contexto jurídico, es decir, con los lineamientos del “common law” la legislación estadounidense regula de manera muy restringida a la suspensión concertada de labores; sin embargo, debemos señalar que al igual que en algunos países europeos y del hemisferio americano la huelga es un derecho consagrado a nivel constitucional.

La inactividad laboral concertada no está prohibida en ese país, por el contrario se autoriza el derecho de reunión así como el de petición para tales fines.

Al ordenarse este tipo de actividades laborales a través de las interpretaciones judiciales que sobre este punto se han ido dando se estructura y conforma el derecho de los trabajadores para cesar labores.

Se puede apreciar que, es mediante el accionar de los sindicatos(uniones) como se va dando vida al derecho de huelga; en efecto, las agrupaciones de obreros tienen pleno posibilidad de ejercer, como medida de fuerza, su derecho a suspender labores, esto como una cuestión de hecho y cuando ello ocurre, por regla general, no se requiere para la solución del conflicto de la intervención del Gobierno.

En consideración a la circunstancia de que la huelga es una prerrogativa consagrada a nivel de norma constitucional , es que se dio la regulación a nivel federal que establece que los trabajadores pueden válidamente suspender labores como medida de presión hacia el dueño de la empresa, con la única limitación de que la cesación de la actividad sea en forma pacífica.

La denominada ley "***National Relations Act***" del 5 de julio de mil novecientos treinta y cinco otorgó plenitud jurídica tanto a la conformación de sindicatos como al ejercicio del derecho de huelga y la definió como el acto de cesar de laborar, realizado por un cuerpo

de trabajadores con el propósito de compeler a los empleadores a acceder a las demandas que le hayan hecho y que aquellos hayan negado en un convenio previo.

Otro ordenamiento de relevancia para la regulación de la huelga, se promulgó en el año de mil novecientos cuarenta y siete y se le llamó "**Ley de Relaciones de Trabajo**", normatividad que sigue vigente hasta hoy día.

La ley mencionada también es conocida como la **Ley "Taft-Harley Act"**; este cuerpo legal pretende garantizar el derecho de los trabajadores, sin embargo a nuestro criterio en realidad limita en mucho el ejercicio de este derecho.

Sobre este particular, cabría recordar los apuntamientos hechos por el Doctor Cavazos Flores <sup>92</sup> y como precisión a formular respecto a las ideas de este autor puede expresarse que la facultad otorgada al

---

<sup>92</sup> "... en la Ley Taft-Harley existe una disposición expresa que indica que si llega a estallar un movimiento de huelga en una empresa o industria y éste afecta los intereses de la economía nacional, el presidente de los Estados Unidos está facultado para obligar a que por un plazo de 80 días se siga trabajando, pero si pasados esos 80 días las partes no se han puesto de acuerdo, el sindicato huelguista tiene pleno derecho a estallar la huelga en esa empresa sin que el presidente pueda de alguna forma intervenir en ella "

Ejecutivo Federal Norteamericano de obligar, a los trabajadores que hayan emplazado una huelga, a continuar laborando por un plazo de 80 días, sólo se ha dado en una ocasión, esto en tiempos del Presidente Truman.

Asimismo debe puntualizarse que aún el arbitraje no es muy utilizado como forma resolutoria de una huelga, por el contrario el modelo de solución mas aceptada en ese país es la negociación.

En realidad, por la propia naturaleza del common law, la normatividad laboral está muy diversificada y en ninguna de ellas se encuentra al arbitraje obligatorio como medio de solución de un movimiento de huelga.

La "Ley Taft-Harley", como ya se dijo, establece limitaciones al derecho de huelga, una de ellas es la llamada "*práctica desleal*" que consiste en el abuso o exceso que se pueda cometer en contra de terceros al ejercer el derecho.

Esta hipótesis se concreta cuando se pretende incoar una huelga para hacer posible el reconocimiento de un sindicato no registrado, o cuando con la cesación de labores se pretende violentar los derechos sindicales de los trabajadores, o bien cuando con el ejercicio de aquella se viole el contrato colectivo.

También se entiende como práctica desleal que un sindicato pretenda paralizar actividades durante la vigencia de un convenio colectivo y sin que previamente se hubiese dado un procedimiento de negociación.

La huelga debe ser, en todo momento, desarrollada de manera pacífica, so pena de que si se da un evento violento será declarada ilegal y sin responsabilidad del patrón.

Otra situación que limita la posibilidad de suspender labores es el hecho de que durante el desarrollo de la huelga, el patrón afectado puede contratar a otros trabajadores, con la sola finalidad de que " *no se afecte el proceso productivo*", circunstancia que si bien puede darse

únicamente previa solicitud a la "Asociación de Arbitraje", en realidad restringe en mucho el ejercicio de este derecho.

Podemos afirmar que lo anterior resulta difícil que se dé en la práctica, pues en todo momento debe darse una negociación previa entre sindicato y patrón.

Cabe hacer mención que, al igual que en algunos países de Europa, existe la tendencia de que en las convenciones colectivas de trabajo se establezcan cláusulas que prohíben a los sindicatos estallar una huelga mientras aquellas estén vigentes.

Retomando las palabras del Doctor Cavazos podemos agregar que pasado el plazo de 80 días en los que el Presidente de los Estados Unidos puede obligar a la continuación de las actividades laborales, las partes no llegasen a un acuerdo, se da la suspensión de los trabajos ya sin limitación temporal alguna.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> "Podemos llegar a la conclusión de que en Estados Unidos de América una huelga puede prolongarse indefinidamente, sin que el Estado pueda hacer algo al respecto. Sin embargo el derecho a la huelga en dicho país es renunciable y a cambio de él se han obtenido buenas prestaciones y altos salarios y por otro lado se ha logrado planear la producción de una forma mucho más segura y tranquila y, por lo mismo, más próspera para la economía de las empresas"

Finalmente, por lo que respecta a las consecuencias de la huelga en relación a los trabajadores individualmente considerados, puede decirse que si ésta deviene de motivos económicos el empleador puede reemplazar a sus trabajadores; supuesto que tiene como excepción la circunstancia de que el patrón se niegue a negociar con el Sindicato, pues ello se entendería como una práctica desleal por parte del empresario.

En la hipótesis anterior, aún y cuando el patrón puede sustituir temporalmente a los trabajadores, estará obligado a restituirlos en sus puestos una vez superada la suspensión de labores.

En contrapartida, si es el sindicato el que realiza la “práctica desleal”, el patrón puede DESPEDIR a los trabajadores; se dará la misma consecuencia si la huelga es considerada como ilegal.

Desde el punto colectivo, se le puede imputar responsabilidad al sindicato huelguista si es que éste incurrió en “*prácticas desleales*”,

esto es, se le puede exigir el pago de daños y perjuicios para resarcir el daño causado al proceso productivo.

De lo investigado puede concluirse que en la actualidad el derecho de huelga norteamericano ha sido respetado en términos generales, ello no obstante la flexibilidad en cuanto a la interpretación de la figura de la "*práctica desleal*"; lo que se debe, a que de acuerdo al pensamiento laboral norteamericano debe imperar la voluntad de las partes, y es precisamente por ello que previo a la suspensión de labores debe darse una negociación.

Para que se esté dando la situación descrita en el párrafo anterior también influye que se contemple en la normatividad de los Estados Unidos al arbitraje como medio de solución de conflictos; sin embargo, al ser éste voluntario, por regla general ni empleadores ni sindicatos muestran tendencia a encomendar a terceros la solución de los conflictos que se dan entre ellos.

A manera de idea final puede anotarse que de acuerdo a lo investigado en este capítulo y sin ser óbice que en todos los países

analizados la huelga es reconocida a nivel de norma constitucional como un medio de presión hacia el patrón o empleador, el ejercicio de este derecho es reglamentado en forma muy distinta y por ello tiene muy diversos vértices de análisis y aún de crítica, no solo en cuanto a su reconocimiento sino al ejercicio práctico de este derecho fundamental.

## **CAPITULO QUINTO**

### **LA HUELGA ANTE EL SIGLO XXI**

Una vez que se comentaron los antecedentes cronológicos y regulatorios de la huelga, así como el marco jurídico nacional y el de derecho comparado de la Institución laboral objeto de esta obra, se considera tener el sustento tanto teórico como práctico para el debido desarrollo de este capítulo.

Dentro el mismo esquema de indagación, se juzga oportuno iniciar este apartado con una disertación sobre el concepto “**cultura laboral**” para, posteriormente, efectuar un breve estudio de las relaciones colectivas de trabajo del fin del siglo XX; en fase ulterior, se hará un análisis del tratamiento jurídico de los conflictos laborales de índole colectiva ante las economías de mercado para, con ello, poder esbozar algunas ideas sobre las perspectivas de la huelga en nuestros días, haciendo un planteamiento teórico –práctico del futuro normativo de esta importante figura laboral.

## 5.1. CONCEPTO MODERNO DE CULTURA LABORAL.

Hoy día, es tema de álgidos comentarios y de posiciones opuestas el determinar si realmente existe o no la posibilidad de hablar de una nueva cultura laboral, condición que se agrava si se trata de entenderlo como un concepto moderno. Al iniciar este apartado de investigación resulta necesario hacer el desgloce de los vocablos que componen el título del mismo para, derivado de la exposición de ellos así como de su conjunción terminológica, establecer un criterio sobre el contenido temático del tópico a desarrollar.

Empezaremos por definir gramaticalmente al vocablo "**moderno**": éste debe entenderse como aquello que existe desde hace poco tiempo, o bien, lo que ha sucedido recientemente. Si a este término se le da una acepción semántica laxa, se podría entender como lo que está ocurriendo en los tiempos recientes, es decir, lo que es de actualidad.

En lo que se refiere al término **“nueva”** puede decirse que éste debe ser comprendido como algo de reciente creación, diferente o distinto de lo que antes había o se tenía; lo que se añade a una cosa que ya antes existía; finalmente y en oposición a lo “viejo” lo nuevo es lo que está poco o nada usado.

Por lo que atañe a la palabra **“cultura”** ésta puede entenderse en dos sentidos, el subjetivo o personal y el objetivo o universal.

En el primero de los casos **“cultura”** es cultivar el cuerpo, la mente y el espíritu; por esa razón la cultura no implica la simple adquisición de conocimientos, sino que se proyecta a la asimilación de valores para hacerlos propios y propiciar un cambio en el modo personal de conducirse en sociedad.

En el sentido objetivo o universal, **“cultura”** es el conjunto de los objetos y procesos en que se realizan los valores, en suma, es el proceso en que el hombre(y la mujer por supuesto) se **“humanizan”**.

En otras palabras, mediante la realización de valores sustentados en conocimientos asimilados previamente, la especie humana crea, transforma y “humaniza”, por decirlo así, su entorno tanto social, como político, jurídico y por supuesto económico.

Mediante la cultura se despliegan las creaciones de la humanidad en el lenguaje, la literatura, las ciencias, el DERECHO, en la sociedad y en el Estado, entendiéndose a éste como las formas de gobierno de una nación.

La cultura refiere e infiere una noción humanista de la naturaleza, es la creación de su propio mundo; en otros términos, mediante la acumulación de conocimientos y la aplicación de éstos en la realización de valores la raza humana se da su propia cultura, misma que con el devenir de los tiempos transforma la concepción y visión del hombre en una sociedad determinada.

Antes de hacer la glosa de los vocablos analizados, debemos señalar que la palabra “ **laboral** ” proviene de “labor”, que a su vez significa acción y efecto de trabajar.

Luego entonces “**Trabajar**” significa, entre otras cosas, producir algo mediante el entendimiento; esto es, el trabajo es un esfuerzo “humano” aplicado a la consecución de satisfactores.

Sólo el hombre o la mujer, es decir, los seres humanos aplican sus esfuerzos para obtener satisfactores; por ello puede aseverarse, por obvio que parezca, que únicamente las personas físicas, los humanos, tienen la intención o la voluntad de aplicar sus esfuerzos para un determinado fin, mismo que las mas de las veces radica en la obtención de satisfactores o riquezas en términos de lo definido por la Real Academia de la Lengua Española.

Derivado de las explicaciones de los vocablos antes comentados y al efectuarse una interpretación de ellos, válidamente puede decirse, que el mas reciente quehacer humano en el mundo del derecho del

trabajo provoca una transformación de éste, es decir, se transforma tanto la manera de laborar como la regulación de aquella; esto significa, a nuestro parecer, en forma nítida, que si puede aseverarse la existencia de una nueva cultura laboral.

Los diferentes aspectos de actuar de los factores de la producción, las nuevas o mas recientes ideas sobre el derecho laboral, modifican la regulación del trabajo, así como el tratamiento fáctico y legal de los conflictos que se suceden entre el capital y los que viven de sus esfuerzos.

Hoy en día, ante el impacto de la tecnología y de la globalización de ésta, así como de la utilización e implantación de las economías de mercado se originan nuevas formas y procesos de producción lo que, por obvias razones, impactan en la regulación del trabajo; situación que a su vez, en correspondencia fáctica y práctica, conlleva una mutación en la manera de visualizar el vínculo laboral, esto manteniendo inmutable la esencia de protección a quien vive de sus esfuerzos como finalidad de esa norma jurídica.

Lo que en realidad incide en la modificación de una reglamentación laboral es, precisamente, la transformación de la aplicación de nuevos metodos y sistemas en la realización de las actividades laborales.

El estudioso de la disciplina social debe ser sensible a los cambios que han tenido los procesos productivos, debe reconocer la existencia de la tecnología industrial, de la robótica y aún de la cibernética laboral, todo ello provoca, de manera natural, una nueva percepción en el ejercicio y observancia de los derechos y obligaciones de los sujetos de ese vínculo jurídico/económico; cerrar los ojos a estas nuevas situaciones implicaría ofuscar el entendimiento a nuevas formas de regular al trabajo.

Puede afirmarse que el concepto moderno de **“nueva cultura laboral”**, efectivamente es una idea válida y que en tiempos recientes pretende acreditar las mutaciones reales que se han venido dando en el orbe laboral.

Dentro del mismo orden de ideas, puede decirse que la **“nueva cultura laboral”** se concibe como algo que antes no se había dado o que se añade al acontecer diario de una relación de trabajo; ello debido, a nuestro criterio, al constante cambio que tiene el desarrollo de las relaciones laborales de fin de siglo y provocado por el evidente e inevitable impacto de la utilización de alta tecnología, así como de la cibernética y de diversas formas de aplicación de una economía de mercado en el ámbito del trabajo; ejemplo nítido de esto último es la utilización de las llamadas *“técnicas científicas de administración laboral”*, aplicadas muy eficazmente por las naciones industrializadas y que por desgracia en países como el nuestro aún no tienen positividad.

Con los riesgos que implican las cuestiones de fondo y aún semánticas del título de este apartado, de acuerdo a lo escrito, consideramos posible sostener la tesis de que si es válido hablar de una nueva cultura laboral, en el entendido que éste concepto surge de los cambios y transformaciones que se han venido dando en los

procesos productivos y por ende, en las relaciones laborales de fines del siglo XX.

En la actualidad, existe la tendencia a modificar la idea tradicional de la lucha de clases y el antagonismo irreconciliable entre capital y trabajo en beneficio de una mejor productividad y la conservación de la empresa como fuente de empleos.

Ciertamente que, por obvias razones, la clase trabajadora jamás podrá tener los mismos intereses que los empresarios; sostener lo contrario estaría fuera de toda realidad. Sin embargo, lo que ahora se cuestiona es si es beneficioso para ambos sectores productivos sostener relaciones total y diametralmente opuestas o si es posible adecuar esfuerzos, para coordinándolos y en estricto respeto a los derechos laborales, preservar los centros o fuentes de empleo y con ello y por consecuencia natural elevar las condiciones de trabajo de este sector.

Ahora bien, un principio básico, siempre vigente, es que el trabajo no es un artículo de comercio; en la actualidad existe la idea de

que esa máxima jurídica puede perfeccionarse, entendiendo que el sector asalariado debe comprender que su función principal es la de realizar un trabajo socialmente útil y a su vez el los empresarios deben respetar los derechos de los trabajadores e implementar mecanismos, como serían los diversos procedimientos educativos y de capacitación, con los que se pueda “revalorizar” al trabajo humano.

El esfuerzo coordinado debe ser además corresponsable, no es válido ni legítimo que los trabajadores se muestren negligentes y poco esmerados en el desarrollo de sus actividades y, concomitantemente, el empleador debe entender que debe ser cosa del pasado tratar de explotar al trabajador; por el contrario debe observar un respeto irrestricto de los derechos laborales para, con ello, propiciar el mejoramiento y elevación no sólo de las condiciones de trabajo sino del nivel de vida del sector obrero.

Lo anterior se puede dar como regla o norma a seguir si ambos factores productivos pugnan para que los trabajadores perciban un salario remunerador a sus servicios, puedan tener acceso a los

servicios de seguridad social y que en unión con el gobierno nacional aquellos tengan una mayor y mejor calidad.

Es indispensable que dentro de la nueva cultura laboral se asegure un nivel digno de vida para los asalariados y esto se dé durante y después de su actividad productiva.

Como consecuencia del concepto moderno de “cultura de trabajo” debe hacerse posible la compatibilidad entre la implantación de tecnología de punta con la capacitación de los trabajadores, ello con la finalidad de que ambos factores de la producción adecuen sus actividades al nuevo ritmo de trabajo; ese cambio de actitud implica nuevas formas de gestión y organización sindical que propicien un trabajo productivo de mayor calidad, para que el mismo tenga como consecuencia, casi natural, primero la conservación de fuentes de empleo y segundo la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

La nueva cultura laboral tiene, como núcleo de explicación, el respeto de los derechos y deberes entre los factores productivos, pero además tiene la visión de que mediante la implantación de procesos

educativos se dé una superación personal de los operarios, lo que conlleva una mejor conciencia de clase, misma que incide, casi de manera indefectible, en un cambio de conductas y actitudes que rebasan la simple capacitación y adiestramiento en el trabajo.

Como consecuencia de las mutaciones económico-sociales y aún las de carácter político, el cambio de actitud se está dando no sólo en el sector laboral, sino también entre los empresarios y aún en el Gobierno(esto último mas difícil de ver con claridad); ahora se pretende, mediante una nueva cultura, establecer la idea de que trabajadores, patrones y Autoridad realicen esfuerzos corresponsables para el mejoramiento de la economía nacional para, con ello, conseguir la vigencia de una justicia social verdaderamente aplicada como factor de elevación de las condiciones de vida de los trabajadores del país.

Lo anterior puede tener algún sesgo de idealismo y aún de utopía; sin embargo, consideramos que en otras latitudes se está gestando ese cambio y se está entendiendo que solamente siendo un país productivo, desde el punto de vista industrial, se tiene posibilidad

de elevar los niveles de vida de los trabajadores y con ello atemperar, en alguna medida, las tensiones sociales; no por complacencia sino por mera pero evidente conveniencia debe darse el cambio de mentalidad; el trabajador debe laborar con diligencia, el sindicato debe buscar siempre tener democracia y libertad interna, y externamente pugnar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y no privilegiar el trato hacia las cúpulas, sino reivindicar los derechos de las bases sindicales.

Los empresarios deben pensar, legítimamente, en preservar su fuente de riquezas y procurar que ésta genere ganancias, pero también deben pagar salarios justos y remuneradores a sus obreros, implantar empresas con instalaciones que permitan el desarrollo del trabajo en condiciones dignas, olvidándose de la idea de exprimir al asalariado; en la actualidad, tal actitud sólo evidenciaría una mentalidad retrograda misma que se revertiría en su contra; lo actual, por así decirlo, es tratar de elevar el nivel no sólo de capacitación y adiestramiento sino, aún mas importante, el educativo del sector laboral, en la inteligencia de que el trabajo debe desempeñarse en condiciones adecuadas para ello.

Las Autoridades, por su parte, deben vigilar no sólo la debida y justa aplicación de la norma sino que, precisamente en estricto apego a ella, se logre el respeto a los principios rectores del derecho del trabajo.

Otro aspecto importante de la nueva cultura laboral radica en la circunstancia de preservar y aún mejorar el sistema de seguridad social; una nueva óptica en este ámbito implica la idea de la solidaridad, misma que debe darse entre los tres sectores que intervienen en ella; lo anterior, en razón de que aquella, es decir la solidaridad, sólo puede darse con la aplicación de sistemas de financiamiento modernos, debiéndose tener en este punto la obligación de que el manejo de los recursos generados para la seguridad social sea honesto y transparente.

Por último, podemos afirmar, para sustentar la tesis de la existencia real de una nueva cultura laboral, que ésta se está produciendo tanto en el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo, como en el tratamiento jurídico de los conflictos laborales, por

lo que a continuación se pasará al estudio pormenorizado de estas dos situaciones jurídico/económicas.

## **5.2 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN EL FINAL DEL SIGLO XX.**

El desarrollo de este apartado también se inicia recordando el sentido gramatical de los vocablos que integran el título del mismo; en especial, las palabras ***"relaciones"*** y ***"colectivas"*** para, una vez especificados, hacer la intersección de ellos y derivar de ésta el significado pragmático de las relaciones colectivas de trabajo.

Asimismo, se debe especificar que por "fin de siglo" entenderemos las últimas dos décadas del mismo, es decir, sólo reflexionaremos sobre el punto en cuestión del año 1980 al de 2001, agregándose algunos hechos de manera cronológica y que sirven de base para entender el tema.

Dentro del contexto teórico antes precisado, podemos decir que por ***"relación"*** y su plural ***"relaciones"*** debe comprenderse la acción

y efecto de referir o referirse un hecho o una cosa a cierto fin; conexión o correspondencia de una cosa con otra; trato o comunicación entre personas; en suma, por relación se puede entender aquella conexión o enlace entre dos o mas personas.

Por su parte, el vocablo "**colectiva**" y su plural "**colectivas**" es definido gramaticalmente, en el caso de ser utilizado como adjetivo, como es el supuesto en cuestión, como aquella posibilidad o cualidad de reunión; en un sentido laxo del término éste puede usarse como un conjunto de personas concertadas para un fin.

Al unir los dos voces, se da una idea del objeto a definir, así de la expresión "**relaciones colectivas**" podemos aceptar que se trata, en sí misma, de un concepto, y que éste tiene como significado intrínseco, que dentro de aquella se dan una serie de conexiones o enlaces entre diversas personas o conjunto de éstas.

Al seguir el esquema de introducción al objeto materia del tema, debemos adicionar que el motivo de esas conexiones interpersonales, a nivel de conjuntos, lo es el trabajo.

En otras palabras, siempre habrá una interrelación entre quien presta un servicio personal subordinado y quien se beneficia de éste, asimismo puede decirse que también debe observarse que, en el caso en estudio, son los sindicatos los que pactan las condiciones que regulan las relaciones laborales.

Cabe enunciar que el rango de colectividad surge cuando en el desarrollo de un trabajo, las causas y consecuencias de aquel afectan a un conjunto o corporación de personas.

Dentro del mismo lineamiento, vale la pena anotar que, al menos en el campo del derecho del trabajo, cuando se habla de una causa colectiva, ésta lo será, sólo si con su existencia se afecta el interés de grupo social, esto es, a una coalición o a un sindicato.

Así, una relación colectiva se da entre una coalición o un sindicato y un tercero, mismo que las mas de las veces es el patrón, aún y cuando también puede ser otro trabajador o bien una Autoridad.

Lo colectivo resulta del interés afectado, no del número de personas involucradas en la relación jurídica; dicho de otra forma, si lo que se está afectando es el interés profesional de grupo, independientemente del número de personas que intervengan en esa eventualidad, el asunto será de orden colectivo.

No es el interés personal e individual de cada trabajador el que se ve afectado, sino el del grupo, de la corporación o de la colectividad.

Otro argumento radica en que al grupo, corporación o colectividad se le debe observar como una unidad de intereses y cuando este último se vea afectado, no importara el número de personas que intervengan en él.

Las conexiones de comunicación entre el empleador y los sujetos colectivos de la relación de trabajo, mayormente entendidos como sindicatos, se pueden dar con muy diversas facetas.

Se considera oportuno hacer un paréntesis y de manera tangencial reflexionar, aun y cuando sea brevemente, sobre la institución sindical, ello en razón de que por obvias razones, este tipo de persona moral desempeña una función trascendental en la fijación de las condiciones que regulan las relaciones colectivas.

El derecho del trabajo no puede entenderse sin observar el desarrollo de las uniones sindicales; en efecto, los trabajadores coaligados pudieron, primero, presionar al sector patronal para mejorar las condiciones laborales, y en un segundo momento, también lograron generar la conciencia legislativa necesaria para la creación de un nuevo ordenamiento jurídico, de características sociales, como es la normatividad laboral, incluso estableciéndola a nivel constitucional.

Sin ser el objeto central de estudio de esta investigación, se juzga pertinente hablar someramente no sobre el sindicato en si - ello haremos mas adelante- sino sobre el sindicalismo mexicano y de éste desprender una explicación de las diferentes formas de relacionarse entre los factores de la producción.

En nuestro país el movimiento obrero cobró fuerza con el sustento de las ideas del partido liberal mexicano de los hermanos Flores Magón, pudiéndose afirmar que los trabajadores tomaron conciencia de la necesidad de unificarse ante las evidentes injusticias y discriminaciones que sufrieron en los albores del siglo XX, situaciones que provocaron los conflictos sociales de Cananea y Río Blanco.

Cabe precisar que, si bien es cierto que la Revolución Mexicana no tuvo como detonador a las cuestiones laborales pues aquella fue generada por problemas sociales de características agrarias y políticas, también resulta acertado considerar que atento el pensamiento imperante en esa época era necesario regular las relaciones obrero/patronales para atemperar las tensiones sociales, lo que por fortuna y con visión realizó, con gran tino, el constituyente de 1916-1917.

Con una reglamentación a nivel constitucional el sindicalismo mexicano fue tomando forma, su tendencia fue socializadora y

socializante, hasta el punto de lograr un reconocimiento legal de la libertad de sindicalización.

Ciertamente que líderes como Vicente Lombardo, Valentin Campa, Morones, entre otros, tuvieron mucho que ver en el crecimiento del sindicalismo en nuestro país, y éste no podría explicarse sin la referencia obligada a Fidel Velásquez, líder de los trabajadores que siempre entendió el *"juego de poderes"* entre los factores de la producción y la inevitable intervención en esas relaciones de los órganos de poder del Estado Mexicano.

Sin embargo, por desgracia y a fuerza de ser sinceros, con el tiempo, el sindicalismo mexicano se fue tornando corporativista y poco a poco fue perdiendo su mejor virtud, es decir, el luchar por el interés de sus agremiados para, en su lugar someter a los sindicatos, a cambio de prerrogativas gubernamentales, a los intereses políticos del partido en el poder.

Creo que la mayor desgracia del sindicalismo mexicano fue ceder a la gran tentación que representa la política en nuestro país; en

efecto, el líder sindical dejó de ser un luchador a favor de los derechos de la clase obrera, al contrario de esto, su interés se centralizó en aspiraciones políticas como el ser diputado, senador y aun gobernador de las diferentes entidades federativas lo que, por simple lógica, lo alejó y lo ha alejado de sus verdaderas raíces y el movimiento sindical perdió, en la práctica, su objetivo social y reivindicador.

Esto se aduce, sin ningún rasgo demagogo, sino como una apreciación de tipo académico, hacerlo en otro sentido iría en contra de la naturaleza de este trabajo de investigación; por el contrario, esta opinión tiene como sustento el descontento real del sector laboral nacional con las personas que dicen representarlo y que hoy día es perceptible casi de manera natural, situación que además de provocar desánimo dentro del seno de los sindicatos, ha aminorado, en mucho, la fuerza de un sindicalismo actuante y participativo en la economía de nuestro país para limitarse a realizar actividades políticas dentro de un corporativismo, entendido éste, en palabras del maestro universitario Andrés Serra Rojas, como *"la doctrina social y política que atribuye carácter relativamente estatal a las corporaciones"*

*económicas y/o sociales, existentes y reconocidas como tales otorgándoles una participación directa en las funciones estatales*".<sup>94</sup>

Como reacción a la postura social que implica el corporativismo sindical, en años recientes, se dio el nacimiento de "sindicatos independientes".

Sobre el particular, puede escribirse, también como anotación personal, que se tiene la expectativa de que los denominados sindicatos independientes no se conviertan, como los llamados oficiales, en un mero factor de control político de los trabajadores mexicanos.

Es de desearse que este nuevo sindicalismo cumpla, en la realidad, con los lineamientos y objetivos que para toda persona moral o colectiva formada por asalariados impone la ley laboral, es decir, que realmente pugnen por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de sus agremiados. Entonces y sólo entonces podremos afirmar que el sindicalismo mexicano ha reivindicado sus valores.

---

<sup>94</sup> SERRA ROJAS Andrés, Ob.Cit. pág.263

En retorno a la institución sindical, debemos apuntar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato debe pugnar, siempre, para que en la empresa donde tenga éste vida jurídica, exista un contrato colectivo de trabajo ello con la finalidad de lograr un mejor enlace de los factores de la producción, con un mayor respeto a sus diferentes y opuestos intereses.

Este aserto se colige en razón de que es mediante la negociación colectiva como se regulan, de manera eficaz y pacífica, las relaciones colectivas de trabajo; a pesar de ello, debe anotarse, que lo anterior no siempre sucede en la praxis y que en muchas ocasiones el movimiento obrero, a través de sus sindicatos, se ve en la necesidad de violentar, presionando al sector patronal, las relaciones colectivas; por ello, desde el punto de vista teórico, puede afirmarse que esta forma de relaciones laborales tiene dos vértices de apreciación y desarrollo: las "pacíficas" y/o las "violentas".

Respecto del primer caso, es decir, dentro de las relaciones correspondencias o nexos "pacíficos", podemos aseverar que éstos se establecen por el mutuo acuerdo de las partes o sujetos de la relación laboral.

Para una mejor comprensión del tema en cuestión, se considera necesario realizar un estudio cronológico del tratamiento de las relaciones colectivas en nuestra república adicionándose, a manera de presentación de tal ensayo, que el sistema utilizado, con diversos nombres, ha sido el de privilegiar la conciliación de intereses en beneficio del país.

En el devenir de los tiempos se ha hablado de acuerdos, pactos, o convenios que regulan y reglamentan los vínculos colectivos laborales; sin embargo a criterio propio, consideramos que el común denominador es el lograr la concertación social, entendiéndose por ésta última, como el arreglo u ordenamiento de las partes en conflicto a un determinado objetivo, es decir, es el tratar de dar unidad o identidad de fines o propósitos a cosas o intenciones diversas,

agregándose que, dentro del ámbito laboral, el objetivo de ordenar los conflictos de trabajo, se puede lograr mediante una coordinación de esfuerzos de los factores de la producción.

Dentro del mismo tópico, se puede adicionar que la concertación social implica, primero, el reconocimiento de intereses diversos y opuestos entre las clases sociales “capital – trabajo”, y segundo que como solución a tales diferencias se plantee una coordinación de esfuerzos técnicos cuya finalidad sea el lograr la preservación de los centros de producción así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida del sector laboral.

Al reflexionar sobre el particular el Doctor Cavazos Flores apunta que los mecanismos de solución de este tipo de conflictos son los denominados “procedimientos conciliatorios” y que éstos se dan entre patrones y sindicatos, bien ante las Autoridades del trabajo, bien ante los organismos o sujetos que ellos mismos designen o, simplemente, entre las propias partes de la relación jurídica; citando a Scelle el

Doctor Cavazos anota que el procedimiento de conciliación es una tentativa de arreglo amigable para lograr una “transacción”.<sup>95</sup>

El autor aludido, plantea que la transacción, al menos desde el punto de vista doctrinario, no es factible en el derecho laboral pues aquella implicaría una renuncia de derechos, lo que no es posible para el sector de los trabajadores.

Sin embargo, también menciona que en la práctica,...” *todos los días y a todas horas los conflictos laborales se resuelven transigiendo las partes y renunciando, cada una en forma parcial a sus derechos que en principio les corresponden*<sup>96</sup>

Se está en total acuerdo con la posición sostenida por el Doctor Cavazos; la realidad ha rebasado al aspecto teórico de la norma laboral y con ello también a la ley; en efecto, casi siempre los sujetos de la relación colectiva buscan un entendimiento en forma práctica, y a manera de amigable composición, la cual en muy pocas ocasiones se

---

<sup>95</sup> CAVAZOS FLORES Baltasar, Procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos de trabajo, instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. UNAM 1997, pág. 251

<sup>96</sup> Idem.

ajusta al texto legal, pero que por sus bondades como solución de conflictos, es preferida tanto por patrones como por los obreros.

No podemos dejar de observar que si bien es cierto que la conciliación debiera ser un factor determinante para la adecuada regulación de este tipo de relaciones, aquella debe darse en forma conciente y por conveniencia, esto es, no podemos olvidar, de manera absurda e ingenua, que el derecho del trabajo tiene su sustento en la contraposición de intereses de los factores de la producción.

También debemos entender que una nueva óptica del problema respecto de la regulación de las relaciones de trabajo radica en que en ésta debe darse una coordinación de intereses entre sus sujetos; en la inteligencia que ello no implica, en forma alguna, el sometimiento a la voluntad de la otra parte del vínculo jurídico.

Un patrón que no entienda ni respete a sus trabajadores y a la persona colectiva que los representa(sindicato) no sólo es una persona que vive en siglos pasados sino que patentiza una notoria falta de visión; asimismo, un representante sindical que únicamente

busca violentar las relaciones laborales, demuestra no sólo que no comprende el sentido del Derecho de Trabajo mexicano y de la realidad social y económica del país, sino una evidente falta de conciencia de la función social que implica el actuar sindical.

En suma, hoy día los sujetos de la liga laboral deben tratar de privilegiar a la conciliación para regular de manera adecuada sus relaciones o correspondencias jurídico-económicas.

Por todo lo anterior, puede considerarse que la llamada ***“concertación social”***, además de ser un enunciado de política laboral, debe llevarse a cabo en cada una de las empresas del país y, para lograr ese objetivo, el elemento mas utilizado para tal fin ha sido el pacto de trabajo denominado *“contrato colectivo”*, ya que mediante esta forma de negociación se establecen las condiciones que rigen las relaciones de trabajo de los obreros de una empresa o establecimiento.

En realidad y desde el punto de vista meramente teórico se juzga que el contrato colectivo es el *“motor”* del derecho del trabajo, esto en

la óptica de que en este tipo de convenciones se establecen los principios rectores de la relación colectiva de trabajo de una empresa o establecimiento.

Ahora bien, si sólo se hablara de las cuestiones pacíficas para la reglamentación de las relaciones de trabajo, caeríamos en el error de ver, únicamente, un sólo lado del problema; por ello, cabe afirmar, que de no lograrse la avenencia entre los factores de la producción vía la conciliación, o la negociación y concretar éstas en un contrato colectivo, los sindicatos y aún mas los trabajadores pueden poner en práctica las denominadas "tácticas de lucha" mecanismos de presión que analizamos en capítulos anteriores, debiéndose comentar que todas ellas tienen dos grandes problemas; uno, por regla general agravan mas el conflicto a dirimir y por ello no logran la solución del mismo y, el otro, radica en que esas "tácticas" tienden a degenerar mas en cuestiones de índole política que laboral.

Sobre esta última apreciación volveremos mas adelante; sin embargo cabe decir que, dentro de las llamadas "tácticas de lucha legales", la huelga resulta ser el factor de presión mas eficaz

reconocido por la norma laboral para coaccionar al patrón al mejoramiento de condiciones de trabajo.

Al retomar el punto de tener al contrato colectivo como el medio preeminente de normación de las relaciones colectivas de trabajo, podemos asegurar que este tipo de convención tiene, en teoría legal, la característica de que su clausulado y por ende el contenido del propio contrato es producido y pactado por las partes.

En relación al tema, el iuslaboralista uruguayo Héctor Hugo Barbagelata ha anotado que el contenido de una convención colectiva debiera derivar del poder de negociación de los sectores en conflicto<sup>97</sup>

En nuestro país la aseveración formulada por el Doctor Barbagelata, en realidad, es una verdad a medias; en efecto, de acuerdo al texto legal mexicano los sujetos de la relación colectiva, optan libremente por ser partes de un contrato cuya finalidad es

---

<sup>97</sup> "... en la práctica de las relaciones profesionales... no mediando restricción legal o interferencia gubernamental, el contenido depende exclusivamente del poder de negociación de las partes, sin más límites, como cualquier otro negocio, que el orden público y las buenas costumbres" BARBAGELATA Hector Hugo, Contenido de los convenios colectivos, instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, UNAM 1997, PAG. 99

establecer las condiciones según las cuales se prestaran los servicios subordinados en una empresa o establecimiento.

Asimismo, en teoría legal, ambas partes contractuales pactan libremente las cláusulas que habrán de integrar al pacto profesional; sin embargo, lo cierto es que desde el año de 1980 a la fecha son las instituciones gubernamentales las que sugieren el marco o porcentaje de negociación atento a los lineamientos a seguir en una economía nacional planificada y con el objetivo de abatir la inflación.

Esta actitud del órgano de Gobierno limita y casi aniquila la posibilidad de negociación de ambas partes de la relación contractual, lo que va en contra de la mas elemental lógica y coarta una sana interrelación entre sindicato y patrón, pues deja de reconocer que no todas las empresas pueden o deben ajustarse a los márgenes establecidos por el ejecutivo federal, lo que se agrava ante el hecho de que esto hace que el trabajador pierda ánimo y deje de creer en su representante sindical y que el empresario no pueda cumplir con los objetivos trazados para la evolución y crecimiento de la empresa de manera adecuada.

No obstante las limitantes antes referidas, desde el punto de vista doctrinal, todo convenio colectivo de trabajo debe contener dos tipos de cláusulas, las normativas y las obligacionales.

Las "*normativas*" son las que se definen por contener las reglas que dan eficacia al contenido mismo del acuerdo colectivo; son aquellas que enuncian las características de vigencia del clausulado, las que especifican las condiciones según las cuales debe prestar el servicio cada obrero y las que reglamentan los organismos que aplican e interpretan el sentido de las cláusulas del contrato; en si son las que rigen la vida misma del contrato colectivo como tal.

Por su parte las denominadas obligacionales o mejor dicho "*obligatorias*" para no caer en barbarismos, son aquellas que imponen deberes concretos a una parte y a otra y aún a ambas del contrato colectivo de trabajo, pudiéndose señalar como ejemplo de éstas, a las cláusulas que reconocen al sindicato como titular del contrato, y las llamadas cláusulas de preferencia sindical y las de exclusión.

Cabe destacar la tendencia, aún no dada en nuestro país, de utilizar como forma de concertación social concreta, la estipulación en un acuerdo colectivo laboral de las denominadas “cláusulas de paz”, entendidas éstas como aquellos pactos específicos establecidos en este tipo de convención colectiva con la finalidad de abstenerse, por parte del sector sindical, de recurrir a medidas de fuerza o de presión, como serían las tácticas de lucha y aún la huelga, durante la vigencia del contrato colectivo.

La doctrina ha distinguido entre las cláusulas de paz absolutas y aquellas que admiten excepciones; en las primeras se excluye la posibilidad de adoptar tipo alguno de medidas de fuerza, cualquiera que sea la índole del conflicto y haya sido o no contemplada la cuestión en el curso de la negociación de la que surgió el convenio.

En casi todos los contratos colectivos en los que se establecen cláusulas de paz, la solución de conflictos se deriva a la conciliación, a la mediación y aún al arbitraje.

Por otra parte, las cláusulas de paz que admiten excepciones, no excluyen la utilización de medidas de presión durante la vigencia del contrato colectivo en cuestión, limitando su aplicación a excepciones previamente tipificadas, éstas son muy variadas y casi ilimitadas, teniendo como regla general que las mismas serán especificadas de acuerdo a la gravedad del conflicto a solucionar y en las que, las mas de las veces, se constriñen a dar los "preavisos" de inicio de las medidas de presión, como serían las diversas tácticas de lucha y aún la huelga.

En suma, puede afirmarse que las relaciones laborales colectivas tienen como su mejor y mas eficaz regulador al contrato colectivo, existiendo la idea de dejar al poder de negociación de las partes el contenido de aquel, pero con la tendencia de estipular en él, en prevención de conflictos, las denominadas "cláusulas de paz"; por otra parte, pero también, como alternativa de solución de eventuales conflictos colectivos se da la conciliación, la mediación y aún el arbitraje.

En la actualidad se tiene la perspectiva de que la dinámica impuesta por la utilización de tecnología de punta en la actividad laboral, así como la implementación de técnicas científicas de administración han impactado a las relaciones de trabajo de fin de siglo, las convenciones colectivas tienden a establecer cláusulas de productividad y de estímulos laborales, siendo requisito indispensable la inclusión casi obligada de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, aún más se implementan cursos de inducción al puesto, de elevación y convivencia laboral, así como de superación profesional y en algunos casos, de análisis, seguimiento y promoción de trabajadores de "alto rendimiento".

Todo ello, por obvias razones, debe modificar y de hecho ha cambiado a las relaciones colectivas de trabajo de fin de siglo, sin embargo, la tendencia que ha existido en nuestro país ha provocado el error de tratar de evadir la mutación que ha tenido el mundo ante una economía globalizada y su consecuencia es el enorme crecimiento de la llamada economía informal y el detrimento en el poder adquisitivo del salario de los trabajadores.

Por lo escrito, es que se piensa que se requiere de un cambio de mentalidad para que tanto el sector patronal como la masa trabajadora se adecuen a la nueva realidad económica y laboral de los inicios del siglo XXI.

En efecto, a esta serie de cambios no puede escapar el derecho colectivo laboral mexicano y mucho menos la huelga, como factor de presión de la clase trabajadora; en efecto, la cesación de trabajos debe perfeccionarse no como derecho, pues éste ha sido establecido a nivel de norma fundamental, pero si en el ejercicio del mismo, hechos y consideraciones que tocaremos en el siguiente punto de estudio.

### **5.3 TRATAMIENTO JURÍDICO DE LOS CONFLICTOS LABORALES DE INDOLE COLECTIVA ANTE UNA ECONOMIA DE MERCADO.**

En sus orígenes, los conflictos laborales fueron considerados como meras diferencias económicas entre el capital y el trabajo, por lo

que la tramitación de procedimientos para su solución se dio alejada del concepto jurisdiccional de resolución de controversias.

El Estado, por conducto de sus órganos de gobierno, siempre ha intentado atemperar las tensiones sociales que se derivan de pugnas laborales, mediante la implantación de mecanismos políticos mas que jurídicos.

Razón por la cual se han instrumentado pactos sociales, económicos y aun políticos, asi como de concertaciones sociales o laborales, y hoy día se pretende la aplicación y observancia de una nueva cultura laboral.

A manera de introducción al tema a que se refiere este apartado, se considera oportuno y conveniente hacer una breve semblanza del tratamiento político social de los conflictos laborales, por supuesto y atento al objeto de estudio de este trabajo de investigación, exclusivamente en el ámbito colectivo.

El antecedente mas remoto, en el ámbito nacional, lo encontramos en el pacto celebrado entre el Jefe del Ejército constitucionalista, Don Venustiano Carranza y los lideres de la casa del Obrero Mundial, el 20 de febrero de 1915.

El movimiento obrero de aquel entonces se comprometió a luchar en las filas del citado ejército a cambio de que el Gobierno se comprometiera a expedir leyes laborales que mejoraran las condiciones de vida de los obreros, se diera la intervención del Estado en las controversias que se suscitaren entre capital y trabajo y se promoviera la fundación de colonias de laborantes.<sup>98</sup>

En épocas mas recientes se recurrió a formas bilaterales o trilaterales de concertación social, en las que intervenían, según el caso, los patrones y trabajadores o bien éstos en unión con el órgano de Gobierno en turno.

---

<sup>98</sup> MORALES SALDAÑA, Ilugo , LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN MÉXICO, OBRA INEDITA, pág. 7

Así, el 7 de abril de 1945 se firmó un Acuerdo entre la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación y la Confederación Nacional de Trabajadores de México (CANACINTRA y CTM).

Con este convenio las partes signantes se obligaron a establecer un régimen de cooperación que fortaleciera la economía respetando el campo de acción de cada uno de los factores productivos, y buscando desenlaces armónicos y satisfactorios a la solución de la problemática laboral de aquel entonces, descartando la huelga como método de lucha, salvo en casos extremos.

El pacto profesional en cuestión tenía, entre otras finalidades, dos muy importantes<sup>99</sup>; de la lectura del mismo se deriva que, de no ser por la fecha del convenio de referencia (1945) se pensaría que se está hablando de acuerdo al sentido de una nueva cultura laboral utilizado en la actualidad y por ello, no resulta inédito el hecho de que

---

<sup>99</sup>1.- *“Obreros e industriales aspiran, con la alianza, a construir un México moderno, comparable en prosperidad y cultura a los países más aventajados (sic)*

2.- *Aumentar la capacidad productiva, incrementar la renta nacional y ampliar la capacidad de consumo, mediante la abundancia de mercancías y el mejoramiento de los servicios que se traduzcan en multiplicación de los transportes y de las obras públicas, mejorar incesantemente las instituciones sanitarias y educativas”*

MORALES SALDAÑA, Hugo, Ob. Cit. pág. 11

los factores de la producción fijen sus relaciones en alianzas que aumenten la capacidad tanto productiva como de consumo, hechos y consideraciones que se verán mas en detalle en puntos posteriores.

Durante el régimen presidencial del Licenciado Luis Echeverría Álvarez se creó una COMISION NACIONAL TRIPARTITA, misma que tuvo como objetivo principal el análisis de la situación económica y social del país, y cuya conformación fue el antecedente de la integración tripartita de las autoridades.

El pensamiento central de esta Comisión fue actuar con mayor audacia y preparar al país a una nueva etapa de desarrollo, en la que por necesidad, se tenía que ser mas competitivos; por lo que resultaba imperativo la adopción de nuevas modalidades de trabajo.

Se trataba de establecer una política de gobierno que se manifestaba a través de una nueva conducción de los asuntos nacionales mediante el diálogo, la participación y corresponsabilidad de todos los sectores, fundándose esto último en la coordinación de esfuerzos.

Por desgracia y como es del conocimiento público, los anteriores enunciados fueron sólo eso y nada mas, pues el régimen del Presidente Echeverría Álvarez tomó cauces populistas que se alejaron del sentido de corresponsabilidad que se pretendió dar a los asuntos laborales con la creación, estructura y funcionamiento de la citada **COMISION NACIONAL TRIPARTITA**.

Mas adelante, el Licenciado JOSE LOPEZ PORTILLO, el primero de diciembre de 1976, propuso la creación de una "**ALIANZA PARA LA PRODUCCIÓN**", misma que tenía como objetivos la austeridad en el gasto público, lograr un índice inflacionario "medurado" y sobre todo la conservación y promoción de fuentes de empleo.

Esta "Alianza", también resultó inoperante por el inadecuado manejo de las finanzas públicas y no pudo ser el soporte para el despliegue de la economía del país y no obstante su instalación y funcionamiento formal, el país tuvo grandes problemas económicos.

En el período del licenciado Miguel De la Madrid Hurtado se firmó el **“PRIMER PACTO DE SOLIDARIDAD ECONÓMICA”**; en éste, intervinieron no sólo el Gobierno, los empresarios y los trabajadores sino también tuvo participación el sector campesino; su principal meta fue reducir el índice inflacionario, la devaluación del peso, el desabasto, el desempleo, en fin, frenar el descontrol económico del país.

Mediante este Pacto, el sector obrero adquirió diversos compromisos<sup>100</sup>

Por su parte los empresarios asumieron, en este pacto, los compromisos de economía laboral que en el mismo se precisan<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> - Coadyuvar en cada centro de trabajo a la elevación de la productividad y la eficiencia, a fin de contribuir al abatimiento de la inflación y a la preservación de las fuentes de empleo  
- Instruir a sus organizaciones sindicales nacionales, sectoriales y regionales para que convengan con las empresas en un 15 por ciento de aumento a los salarios pactados en los contratos colectivos de trabajo con vigencia a partir del 16 de diciembre de 1987.

MORALES SALDAÑA, Hugo I. Ob.Cit. pág.20

<sup>101</sup> - Aumentar la oferta nacional de productos básicos y elevar en forma sostenida, la eficiencia de la planta productiva a fin de contribuir al abatimiento de la inflación.  
- Realizar una campaña permanente entre sus agremiados para explicar la importancia crítica de este nuevo esfuerzo de alcance nacional.  
- Gestionar con las camaras de industria y de comercio correspondientes que las empresas líderes de las distintas ramas se adhieran voluntariamente, dentro del término de 15 días naturales a este pacto, con el propósito fundamental de moderar el aumento en los precios, la que se hará extensiva a los salarios contractuales. IDEM, pag. 23

Para que los acuerdos de referencia tuvieran una aplicación y cumplimiento reales, los sectores productivos convinieron en la creación de una Comisión de seguimiento y evaluación y se confirmó que el pacto que se firmaba tenía un carácter temporal, mismo que tuvo vigencia del 15 de diciembre de 1987 al 31 de diciembre de 1988 y se dividió en seis etapas.

La última fase del Pacto de Solidaridad coincidió con el fin del mandato del licenciado Miguel De la Madrid Hurtado por lo que aquella fue signada por el letrado Carlos Salinas de Gortari y en ella el Gobierno Federal se obligó a no aumentar los precios de los bienes y servicios producidos por el sector público; a mantener el tipo de cambio respecto al dólar norteamericano sin modificación sustancial; a reducir el importe del impuesto al valor agregado; a reducir en un 30% el impuesto sobre la renta de personas físicas que tuvieran ingresos de hasta cuatro salarios mínimos.

Por su parte, los sectores productivos pactaron no solicitar revisión alguna en relación a los salarios mínimos, para mantenerlos en el nivel que tenían hasta ese entonces.

Uno de los primeros actos de gobierno del Presidente Salinas de Gortari fue el reunir, el día doce de diciembre de 1988, a los sectores signantes del **PACTO DE SOLIDARIDAD** para proponerles la firma de un nuevo compromiso social, al que se le dio el nombre de "**PACTO**

**PARA LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO ECONOMICO**", mismo que iniciaría su vigencia el primero de enero de 1989.

La finalidad de este nuevo acuerdo fue el fortalecer la concertación entre los factores de la producción y el Gobierno para lograr un mecanismo de evaluación y seguimiento de la política económica nacional.

Para lograr el éxito del referido pacto se establecieron, en diferentes fechas y etapas, diversos acuerdos.<sup>102</sup>

El día 2 de mayo de 1992 se firmó el convenio al que se habían obligado los sectores productivos y al que se le denominó **ACUERDO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD**, en esta concertación se fijaron las siguientes líneas de acción:

---

<sup>102</sup> El gobierno federal adquiere el compromiso de mantener sanas las finanzas públicas mediante una disciplina estricta en el manejo de éstas;El gobierno federal aumentara moderadamente los precios de los energéticos con el fin de robustecer las finanzas públicas;El gobierno federal ajustara promediada y secuencialmente el tipo de cambio respecto al dólar estadounidense;El gobierno federal propondría al Congreso de la Unión la disminución a tasa 10% del impuesto al valor agregado y tener como tasa máxima tributaria en el impuesto sobre la renta el 40%;El gobierno federal se comprometió a extender y profundizar el proceso de desregulación de la actividad económica para promover una mejor y mayor productividad y competitividad;Por su parte los sectores obrero-empresarial convinieron en suscribir un **ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD**, en el que se realizaran acciones conjuntas a fin de robustecer la práctica de la capacitación y adiestramiento para el incremento de la productividad; El sector empresarial se comprometió a respetar la reducción del impuesto al valor agregado en el precio final de los productos y ha seguir con un abasto adecuado de los bienes y servicios que este sector produce;El sector laboral se obligó a tener como propósito inalterable que las relaciones laborales se desenvuelvan dentro del margen de la Ley y **EXCLUIR LA VIOLENCIA Y LAS SOLUCIONES EXTRAJURIDICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO**.

- **Modernización de estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales.**

En este rubro se propusieron las siguientes políticas de trabajo:

- a) Promover el diagnóstico y actualización de estructuras para simplificar los tramos jerárquicos y departamentalización excesivos que dificulta el flujo de información,
- b) Desarrollar dentro de cada centro de trabajo objetivos, metas e indicadores de productividad, calidad y servicio que consideren de manera prioritaria la eficiencia en la empresa y la satisfacción del consumidor en calidad y precios.
- c) Fomentar y mejorar la relación laboral y el medio ambiente propicios al desarrollo de las relaciones de cooperación y promover las prácticas que den al trabajador una visión mas completa de la empresa.

#### **- SUPERACION Y DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN.**

En este apartado las actividades se desarrollaron para la consecución de los siguientes objetivos:

- Formación, actualización y desarrollo de administradores preparados para actuar en una economía mas abierta al contexto internacional. Atención prioritaria a la calidad y la productividad como nuevas formas de acceso y permanencia de las empresas en el mercado, que sustituyan a los subsidios o ventajas derivados del costo de mano de obra.
- Revalorización del proceso productivo y del trabajador, con una planeación y desarrollo a largo plazo.
- Establecimiento de un clima de trabajo que favorezca a la participación y comunicación activa entre los sectores productivos, cuidando el entorno ecológico del actuar de la empresa.

## - ÉNFASIS EN LOS RECURSOS HUMANOS

En este punto se establece la idea de que el trabajo es el elemento central de interacción e integración con los recursos físicos, el capital y la tecnología y como tal constituye un agente esencial en el proceso de cambio.<sup>103</sup>

El principio fundamental de esta línea de acción se basa en lo siguiente:

---

<sup>103</sup> MORALES SALDANA, Hugo L. Ob Cit Pág.35

- a) Modificación de la situación de considerar a la mano de obra como un factor de costo a minimizar para cambiarla por el enfoque de tener a los recursos humanos como un valioso elemento que requiere ser respetado y debidamente valorado, lo que se lograría con una capacitación permanente de éste.
- b) El establecimiento de una normatividad en las condiciones del medio de trabajo que determinen la seguridad e higiene del trabajador, así como con el desarrollo de políticas que tiendan a disminuir el índice de riesgos de trabajo.
- c) La remuneración y la productividad tienen una trascendente relación recíproca que exige que se actúe estimulando el esfuerzo productivo, propiciando ganancias generadas dentro de éste y que aquella se refleje en beneficio del trabajador.

Para los efectos de este trabajo el punto que a continuación se detalla es el de mayor importancia, ello no obstante que en el Acuerdo en estudio tuvo poca trascendencia.

### **-FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES**

En este apartado se consideró que el concepto de *nueva cultura de la calidad y la productividad* exigía el fortalecimiento de las

relaciones obrero-patronales para superar las posiciones de conflicto y orientar su interacción dentro de un clima de mayor apertura y objetividad que estimulara la cooperación y la participación dentro de los centros de trabajo.<sup>104</sup>

Lo anterior es una muestra evidente del cambio del pensamiento laboral reorientándolo hacia un ámbito de cooperación mas que el de una contraposición de intereses.

Esta *nueva cultura laboral* implica el reconocimiento de las organizaciones sindicales como coparticipes legítimos en el desarrollo de las empresas, con una responsabilidad solidaria para el logro de una productividad mas efectiva y el mejoramiento de las condiciones laborales.

Lo anotado debe relacionarse con la idea de solucionar los conflictos de trabajo dentro del margen establecido en la ley, privilegiando la conciliación y excluyendo las actividades extrajuridicas.

Esta nueva hipótesis conlleva el desarrollo de modernas formas de diálogo laboral que permiten concertar, de manera objetiva, los programas de productividad y calidad.

Se debe estimular la creatividad del trabajador dentro del proceso productivo y propiciar que el sector empresarial se involucre en el accionar de las comisiones mixtas.

---

<sup>104</sup>IDEM. Pág. 37

Lo anterior refleja, de manera nítida, que el Derecho del Trabajo, por lo menos en la práctica, ha ido sufriendo mutaciones que lo adecuan al nuevo entorno económico impuesto por la globalización.

A este orden de pensamientos no escapa la idea de los medios de solución de conflictos de trabajo y dentro de ellos, por supuesto, la huelga como conclusión extrema en la hipótesis de referencia, tema que se detallará mas adelante.

A esta concertación, le siguió el denominado **“PACTO PARA LA ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO “** este documento fue firmado el 20 de octubre de 1992 por los sectores productivos y el Gobierno Federal y en el que se establecieron, entre otros, los acuerdos detallados en el mismo.<sup>105</sup>

---

<sup>105</sup> Mantener una estricta disciplina en las finanzas públicas para lograr consolidar la estabilización de la economía; En esfuerzo colectivo tratar de obtener una inflación de un solo dígito mediante la fijación de formulas vigentes en los precios y tarifas del sector público tendientes a asegurar la competitividad y la estabilidad económica; La Comisión de Salarios Mínimos deberá considerar en los estudios económicos que realice para fijar los salarios mínimos vigentes a partir del primero de enero de 1993 las propuestas enunciadas en este pacto; En las revisiones contractuales, los sectores obrero y empresarial reiteran su voluntad de procurar un clima propicio a la negociación en la mas amplia libertad de las partes; El sector empresarial conviene, en el ámbito de sus facultades, en absorber, los incrementos en los costos derivados de esta concertación, sin repercutirlos en los precios de los bienes y servicios que produce y comercializa; Debido a la mayor canalización de recursos del sector público al gasto social, el Gobierno llevará adelante un programa de solidaridad obrera, con especial énfasis en la vivienda. Para ello se ofrecerán créditos para el mejoramiento y

Este pacto fue ratificado al año de su vigencia, misma que se amplió hasta el 31 de diciembre de 1994 manteniendo, en lo esencial, las políticas económicas y laborales establecidas en los puntos anteriores, precisándose como objetivo central del Gobierno Federal el alcanzar una meta de inflación del 5 % y para los sectores productivos el que en las revisiones de contratos colectivos, integrales o salariales, se promovería que en las negociaciones para llegar a aquellos así como en la fijación de los salarios se ajustarían a la inflación resultante de esa concertación ello, con independencia, de que se pacte el establecimiento de bonos o incentivos de productividad y calidad vinculados a los indicadores específicos de productividad laboral que determinen en cada caso las organizaciones de trabajadores y los empresarios.

El pacto en estudio, fue ratificado en dos ocasiones mas, una el 12 de enero de 1994 y que se derivó del levantamiento armado en el Estado de Chiapas y la segunda el 24 de marzo de 1994 en razón al deceso del licenciado LUIS DONALDO COLOSIO MURRIETA; en ambos casos, se tuvo como prioridad a la paz social con apego a la Constitución y a la Ley, en la idea de que aquella sólo se podía preservar manteniendo la confianza en el debido y adecuado desarrollo de la economía nacional.

---

**rehabilitación de la vivienda de los trabajadores;Proseguirá el proceso de desregulación de la actividad económica.**

En relación al tema central de este apartado, puede glosarse, como comentario al margen, que en el año de 1992 se firmó el denominado **Tratado de libre Comercio** entre los gobiernos Canadiense, Norteamericano y Mexicano, mismo que si bien es cierto su esencia es evidentemente mercantil y comercial, tuvo un fuerte impacto en las cuestiones de trabajo de los tres países firmantes.

Consecuencia de ello y a fin, esto en forma ideal, de facilitar la entrada en vigencia del referido tratado comercial, las naciones signantes del documento aludido, también celebraron, en el año de 1993, un **Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte**, documento que entró en vigor el primero de enero de 1994.

Al paso de los años se ha podido constatar que este intento por entrar a una economía regional globalizada tuvo mucho de político y económico y poco de social; en efecto, México no tenía las bases industriales ni económicas para entrar en un plano de competencia con los otros dos países firmantes del citado tratado comercial y eso se reflejó en un impacto que generó un retroceso en la economía nacional, que acarreó tensiones de tipo social.

Se trató de superar, con la implementación de programas de gobierno que contemplaran como solución a los constantes conflictos laborales, la idea de la concertación social.

Atento a lo narrado en párrafos precedentes y, por no ser el objeto de estudio de esta obra, sólo se hará una breve referencia a ciertos puntos contenidos en el Acuerdo de Cooperación Laboral.

Un punto medular del Acuerdo en cuestión, a nivel teórico, es el mejoramiento de las condiciones de trabajo y los niveles de vida en todo el territorio nacional, promoviendo el respeto de los principios laborales, de entre estos últimos resaltan los siguientes:

- Cada legislación local de los países integrantes del acuerdo deberán promover el derecho de los trabajadores, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia con el fin de impulsar y defender sus intereses.
  
- **EL DERECHO DE HUELGA DEBE QUEDAR PROTEGIDO CON LA FINALIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES TENGAN ESTE MECANISMO DE DEFENSA DE SUS INTERESES COLECTIVOS.**
  
- Se debe proteger el derecho de los trabajadores organizados a **NEGOCIAR LIBREMENTE**, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.

Este pacto de cooperación, en su **“Segunda Parte”**, establece el rubro de **“Obligaciones”**, estipulándose en el artículo segundo que:

*“Ratificando el pleno respeto a la constitución de cada una de las partes y reconociendo el derecho de cada una de las partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales; cada una de las partes garantizara que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuaran esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto”*

Por su parte, el artículo cuarto establece en el inciso “1”, lo siguiente:

*“Cada una de las partes garantizara que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo, para la aplicación de la legislación laboral de la parte”*

Al analizar tales preceptos se llega a la conclusión que las Partes del Convenio quedaban en plena libertad de darse sus propias normas fueran legales o enmarcadas en programas de acción social, teniendo como común denominador el que, en ambos supuestos, se garantizaría la aplicación de los principios laborales establecidos en la Constitución Política de cada país.

También se decretó la posibilidad de que los trabajadores pudiesen acudir a las instancias jurisdiccionales para hacer valer sus derechos.

En nuestro país se adoptó, como programa de acción gubernamental, la estructuración de acuerdos, pactos y en general de instrumentos que permitieran la concertación social; en todos ellos se ha estipulado el respeto irrestricto al derecho a suspender labores con la tendencia de tener a esta institución jurídica como un medio de solución de conflictos colectivos y dentro del contexto de una nueva cultura laboral; sobre esta idea volveremos mas adelante.

Posteriormente, el 24 de septiembre de 1994, los sectores obrero, campesino y empresarial, en unión con el gobierno federal y el Banco de México celebraron una nueva concertación social a la que se le denominó **“PACTO PARA EL BIENESTAR, LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO”**.

El principal motivo de este nuevo acuerdo social fueron los acontecimientos violentos en el Estado de Chiapas y el deceso del licenciado Colosio Murrieta, mismos que generaron inestabilidad en los mercados e incertidumbre en los agentes económicos; para

superar esa situación económica los sectores productivos en unión con el Gobierno Federal llegaron, entre otros, a los acuerdos en él detallados.<sup>106</sup>

Este acuerdo se ratificó tres veces, el 20 de noviembre de 1994, el 20 de diciembre de ese mismo año y el 21 del propio mes y año; en esas ocasiones se tuvo como punto de partida el que sirviera este pacto como base para la elaboración del plan de gobierno de la siguiente administración.

Lo anterior, hace evidente la intención de la administración del licenciado Salinas de Gortari de establecer una política económica a largo plazo y que tuviese efectos aún después de terminada su gestión presidencial con la tendencia de provocar cierta estabilidad en la economía nacional, pero que de manera clara implicaba, en una o en otra medida, cierta presión para el Doctor Ernesto Zedillo.

---

<sup>106</sup> Se procurará alcanzar una meta de inflación del 4% y lograr una tasa de crecimiento real del producto del doble de la correspondiente a la población; Se modifica la figura del crédito fiscal al salario adicional que aumentaría hasta un 3% de dicho ingreso de los trabajadores que perciben hasta dos salarios mínimos; Fijar precios y tarifas del sector público con base en criterios de calidad, competitividad internacional para lograr una estabilidad económica; El sector empresarial conviene en repercutir en menores precios de venta las ventajas fiscales previstas en esta concertación; Los sectores obrero y empresarial recomendarán a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, aprobar un incremento con vigencia a partir del primero de enero de 1995 por estos salarios, de un 4% de conformidad con la meta de inflación acordada, mas un incremento en productividad; Los sectores obrero y empresarial, en sus revisiones de contratos colectivos integrales o salariales promoveran que las negociaciones se rsuelvan conforme a la meta de inflación acordada en esta concertación.

El tres de enero de 1995, el Presidente de la República convocó a los sectores productivos para que se firmase una nueva concertación social a la que se llamó:

**"ACUERDO DE UNIDAD PARA SUPERAR LA EMERGENCIA ECONÓMICA".**

Sobre este documento deben anotarse las palabras del Doctor Hugo Morales Saldaña.<sup>107</sup>

Posteriormente, el 15 de febrero de 1995, se suscribió el **"ACUERDO DE VOLUNTADES ENTRE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO Y LA CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN PARA SUPERAR LA EMERGENCIA ECONOMICA"**

Este pacto político tuvo como eje central los siguientes acuerdos.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup>"... este documento se compone de cuatro apartados principales; en el primero, el Gobierno Federal informa a los sectores productivos de la evolución que ha tenido la economía nacional en los últimos meses; en el segundo apartado se presenta un examen de la situación económica actual; en el tercer apartado se fijan los objetivos que persigue el acuerdo y, finalmente, en el cuarto apartado se precisan los acuerdos a los que las partes suscriptoras de este documento se comprometen. Este apartado de acuerdos se desglosa en tres temas, el primero se refiere a los precios y salarios, el segundo al fortalecimiento del ahorro público y política monetaria y el tercero a la eficiencia económica"

MORALES SALDAÑA, Hugo I., Ob. Cit. pág. 51

<sup>108</sup>Establecer un diálogo para reflexionar conjuntamente y al interior de cada empresa, como afecta al empleo y a su productividad la situación de emergencia que se vive.

La intención de este "Acuerdo" como los anteriores, primordialmente era el conservar las fuentes de empleo y evitar el despido masivo de trabajadores, ello mediante la concertación social

---

**Intercambiar información y puntos de vista propositivos para atenuar los efectos de la situación económica sobre la planta productiva y asegurar la protección al empleo, durante el período de emergencia económica.**

El diálogo franco y abierto, permitirá identificar la realidad de cada centro de trabajo, permitiendo que empresarios y obreros formulen diagnósticos de la emergencia, para sumar esfuerzos que permitan enfrentar con éxito este nuevo desafío.

La defensa del empleo y de cada centro de trabajo, es una responsabilidad conjunta, que permitirá buscar **ALTERNATIVAS PARA QUE LA EMPRESA NO DESPIDA TRABAJADORES Y A LA VEZ PARA QUE LA FUERZA LABORAL ORGANIZADA, LA MANTENGA ABIERTA Y PRODUCIENDO.**

Al abrir y profundizar la discusión y análisis al interior de las empresas, con criterios de responsabilidad compartida se sentarán las bases futuras para modernizar las relaciones obrero patronales, que permitan la suscripción de convenios de productividad.

Enfrentar y superar la emergencia económica, es una responsabilidad que compete, por igual, a empresarios y trabajadores, pero también requiere contar con un marco de aliento para el desarrollo de las actividades productivas.

Se considera conveniente que sindicatos y empresarios generen las iniciativas indispensables para promover, en el ámbito de cada estado, municipio y particularmente en cada empresa, el análisis del impacto que la situación de emergencia tiene sobre cada centro de trabajo y la suscripción de acuerdos para determinar las acciones propias durante el periodo de emergencia económica.

Ambos organizaciones constituiremos comisiones operativas en el nivel y la rama industrial que corresponda, para promover, aplicar y dar seguimiento a las propuestas contenidas en el presente acuerdo, así como para orientar e inducir a empresarios y obreros a la firma de acuerdos que determinen las acciones que conjuntamente deberán impulsarse durante el periodo de emergencia económica de acuerdo a las circunstancias propias de cada centro de trabajo.

y la limitación a mecanismos “violentos” de solución de conflictos como sería la huelga.

El 25 de julio de 1995, se celebró un acuerdo entre la CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO y LA CONFEDERACIÓN PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA, denominado “**POR UNA NUEVA CULTURA LABORAL**”, pacto que tuvo como eje central algunos principios básicos<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup>El trabajo humano tiene un valor ético y trascendental que debe ser respetado y protegido por la sociedad.

El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.

El trabajo, además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.

El trabajo es fuente de derechos y obligaciones para el hombre. Los derechos deben ser respetados y promovidos. Las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y autoexigencia.

El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen los trabajadores, directivos e inversionistas, la cual no podría existir sin ellos. La solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorecen la productividad. La clave para avanzar en la productividad y la calidad para la competitividad radica sobre todo en la coordinación de los sectores productivos. Queremos promover la adopción de medidas creativas y encontrar salidas prácticas y eficaces a los obstáculos.

Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad, que es un proceso en el que intervienen numerosos factores, y que debe permitir una mejor remuneración a las personas que intervienen para lograrla. El trabajo que genera desarrollo es garantía de paz social.

Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores, deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.

Los principios enumerados en este "Acuerdo" reflejan un cambio de mentalidad y aún de sensibilidad en los factores de la producción, llegándose a aceptar que es necesario modificar el concepto de lucha de clase por el de la concertación y la unidad de esfuerzos, no para limitar los derechos laborales de los trabajadores, sino para acrecentarlos mediante una mejor y mayor productividad, aspirándose a llegar al pleno empleo, esto último de difícil logro pero que como enunciado de política laboral enmarca el deber ser del derecho del trabajo.

---

Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos, para adoptar una nueva cultura laboral mexicana que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad.

La nueva cultura laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales. Invariablemente buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.

El problema clave de la ética social a que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.

La CTM y la COPARMEX estamos convencidos de la importancia que el gobierno impulse las condiciones favorables para el óptimo desarrollo del trabajo, por lo anterior solicitamos a la Secretaría del Trabajo apoye la presente iniciativa de convocar a los organismos sindicales y empresariales involucrados a traducir en acciones concretas esta nueva cultura laboral. MORALES SALDAÑA. Hugo I. . Ob Cit. PAGS. 66 Y 67

Otro documento del que se desprende una nueva visión en el ámbito laboral y que surge precisamente de la crisis económica que vivió el país en los años de 1994 a 1996 , lo constituye la denominada **“ALIANZA PARA LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA”** este acuerdo se dio entre los sectores obrero, campesino y empresarial, así como con el Gobierno Federal y el Banco de México, firmándose el 29 de octubre de 1995 estableciéndose, en el aspecto laboral, puntos de relevancia.<sup>110</sup>

En la alianza descrita, también se contempla, como tendencia de solución de problemas laborales, la concertación y el respeto a los derechos recíprocos de los factores productivos, en lugar de llegar al

---

<sup>110</sup> Que como política económica laboral el Secretario del Trabajo solicitaría a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que, en revisión, se incrementaran en un doce por ciento los salarios mínimos para el año de 1996.

A fin de incrementar el ingreso de los trabajadores de menores ingresos se incrementaría la bonificación fiscal en un tres por ciento para los trabajadores con ingresos de un salario mínimo, porcentaje que decrecería gradualmente conforme aumentara el ingreso. Quedando totalmente desgravados los trabajadores que perciban ingresos hasta de tres salarios mínimos. En apoyo al consumo de los trabajadores el Gobierno Federal mantendrá el subsidio al consumo de tortilla; asimismo para dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 103 bis de la Ley Federal del Trabajo, el Fondo de Fomento de Garantía para el Consumo de los trabajadores(FONACOT) se transformará en una institución autosuficiente desde el punto de vista financiero, con el propósito de atender a un mayor número de trabajadores.

En reconocimiento de que la capacitación es condición indispensable para aumentar la productividad en la economía nacional, el Gobierno Federal incrementará en 100 mil el número de becas de capacitación de forma que en 1996 se beneficie a un millón de trabajadores.

extremo de las acciones violentas, como sería, entre otros supuestos el ejercicio del derecho de huelga, sin que esto quiera decir que se pudiese pensar en la abrogación de este importante derecho constitucional.

En el seno del ámbito laboral el nueve de mayo de mil novecientos noventa y seis se firmó el acuerdo denominado:

**"PACTO OBRERO INDUSTRIAL ENTRE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO Y LA CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN"**, en esta concertación social los participantes del pacto asumieron compromisos de diálogo y concertación social.<sup>111</sup>

---

<sup>111</sup> Un diálogo constructivo que permite el acuerdo social que el país requiere para la solución de problemas económicos

- CANACINTRA y CTM deberán defender los derechos de las organizaciones empresariales y obreras con una visión moderna y constructiva.
- Dentro de la concertación se debe promover una alianza permanente que permita introducir mecanismos de coordinación y consulta en materia legislativa. Para con esta política incrementar el número de empleos, así como los ingresos de los trabajadores y la actividad productiva del país.
- Se debe modificar la dinámica laboral e industrial impulsando una nueva y superior cultura empresarial y sindical que permita a los nacionales enfrentar dignamente la globalización de la economía, contando con empresas competitivas eficientes y modernas.
- Ante el rezago en materia de empleo y ante el ritmo de crecimiento demográfico, debe tenerse en cuenta la necesidad de modernizar a todas las empresas con el objetivo de generar un mayor y creciente número de empleos productivos por unidad de capital invertido, aprovechando al máximo la capacidad instalada, esto teniendo como base la modernización, eficiencia y elevación de la productividad en

De los anteriores principios se puede derivar que existe una marcada tendencia entre los sectores productivos de tener una corresponsabilidad en la solución de los problemas económicos del país, adoptándose el concepto de concertación y coordinación de esfuerzos en vez de entrar en un conflicto que degenera en un problema sin solución real.

Un ejemplo más de que en las últimas dos décadas del siglo XX tanto los sectores productivos como el Gobierno Federal adoptaron la tendencia de la concertación social en lugar del establecimiento de posiciones contrapuestas e irreconciliables se evidencia en la “**ALIANZA PARA EL CRECIMIENTO**” firmada el 26 de octubre de 1996.

En esta *alianza* se establecieron las siguientes acciones en materia laboral:

---

respeto estricto de los derechos y conquistas laborales, promoviéndose el pago de salarios justos y remuneradores, incorporando a ellos la participación proporcional del beneficio económico que resulte de la elevación de la productividad.

- Al lograr que la economía consolide su crecimiento y el mercado laboral se reactive, los empresarios deberán ampliar su inversión en el capital humano, como instrumento para elevar la corresponsabilidad en el desarrollo económico del país.
- Los empresarios adquieren el compromiso de invertir en forma constante en la capacitación de sus trabajadores; por su parte los sindicatos deberán alentar la cultura participativa de permanencia y arraigo a la empresa.

Ob. Cit. Pág. 93 adelante.

a) Fortalecer el Servicio Nacional del Empleo mediante la ampliación de su cobertura y la implantación de sistemas informativos más avanzados, lo que permitiría proporcionar mejores servicios de vinculación entre la oferta y la demanda de empleo.

b) Otorgar un millón de becas de capacitación a través de los programas de Becas para Trabajadores Desempleados (PROBECAT) y de Calidad Integral y Modernización (CIMO), con lo que se contribuiría a la reinserción de trabajadores a las actividades productivas, así como al mejoramiento de la productividad y la competitividad de los centros de trabajo. En el caso del PROBECAT, los apoyos se otorgarán atendiendo a factores como la tasa de desempleo abierto y la magnitud de la población económicamente activa en el estado correspondiente, entre otros. Por su parte en el "CIMO" la asignación de apoyo dependerá del potencial productivo y competitivo de las empresas y de su capacidad para generar empleo.

c) Apoyar la consolidación del Consejo Mexicano de Competitividad y Productividad a fin de que se constituyera en un instrumento de coordinación y vinculación de los esfuerzos que realizan los tres niveles de gobierno y los sectores productivos para el desarrollo del mercado de trabajo.

d) Acelerar los trabajos tendientes a transformar el FONDO DE FOMENTO Y GARANTIA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES (FONACOT) en una institución autosuficiente desde el punto de vista financiero.

e) A fin de mejorar la calidad de la impartición de la justicia laboral, así como para elevar la eficiencia de los servicios de defensa de los derechos se crean diez y seis nuevas Juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en aquellas ciudades en las que no se contaba con un Tribunal jurisdiccional de carácter federal; así como cuatro Procuradurías de la Defensa del Trabajo Auxiliares en el Distrito Federal.

Al mismo tiempo se implementarían programas de abatimiento de rezagos y de instalación de equipos y sistemas informativos que permitirían reducir los tiempos de trámites y procesos.

De lo anterior, se desprende la idea del Gobierno Federal de impulsar la aplicación del concepto de productividad alejándose de la confrontación social, debiéndose agregar que también se consideró, aún y cuando esto sólo fue desde el punto de vista administrativo, la importancia de hacer eficiente la impartición de justicia.

Posteriormente, el 26 de octubre de 1996 se firmó la "**ALIANZA PARA EL CRECIMIENTO 1997**", en este pacto social el sector laboral se comprometió a que en las revisiones de contratos colectivos, integrales o salariales, las negociaciones se realizarían en las mas amplia libertad de las partes conforme a las condiciones particulares de cada empresa.

Asimismo a impulsar la educación y la capacitación como medio para revalorar el trabajo humano, aumentar la productividad y facilitar

que los empresarios y los trabajadores se adaptaran a los cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo.

El sector empresarial se obligó a analizar, de manera constante, los mercados de trabajo, a fin de plantear acciones para su mejor desarrollo, asumiendo el objetivo de ampliar la difusión de la cultura de la capacitación y calidad de la productividad.

Pasada la vigencia de la concertación antes detallada, el 24 de febrero de 1998, se firmó el **ACUERDO DE COOPERACION Y CONSULTA DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS**, en este documento se hizo el reconocimiento de que a través del diálogo y la concertación, en los últimos diez años, se han generado los consensos necesarios, para asumir compromisos que permitieron superar grandes obstáculos y eliminar, gradualmente, distorsiones en el funcionamiento de la economía nacional.

Situación que se refleja hasta nuestros días en razón de la competencia que enfrenta nuestro país ante una economía globalizada, lo que exige que tanto los sectores productivos como el Gobierno Federal hagan el esfuerzo constante de aumentar la productividad y la competitividad para desafiar con éxito la problemática que representan los mercados mundiales.<sup>112</sup>

---

<sup>112</sup> *“Los avances en el dialogo obrero-empresarial hacia una nueva Cultura laboral han contribuido a fortalecer la percepción, cada vez mas generalizada, de que sólo CON LA COOPERACIÓN, EL INTERES Y EL TRABAJO persistente de TODOS, será posible consolidar una economía mas eficiente y competitiva.*

Atento a las anteriores consideraciones, el Congreso del Trabajo, el Consejo Coordinador Empresarial y el Gobierno Federal suscribieron el compromiso de fomentar un clima de cooperación entre todos los sectores que favoreciera el incremento sostenido de la productividad y la competitividad y a la distribución equitativa de sus beneficios; así mismo se determinó privilegiar la educación y la capacitación, dentro y fuera de los centros de trabajo, como los medios idóneos para aumentar la productividad de la población y posibilitar su adaptación a los cambios del entorno productivo, así como impulsar la capitalización, el desarrollo de infraestructura y la reconversión productiva en el medio rural, a fin de aumentar su rentabilidad y con ello elevar el nivel de vida de sus habitantes.

Como se observa, nuevamente se da la tendencia al diálogo y a la concertación como mecanismos de previsión y solución de conflictos laborales.

En el año de mil novecientos noventa y nueve y hasta la toma de posesión del cargo de Presidente de la República del Licenciado Vicente Fox Quesada la cuestión laboral quedó en enunciados de campañas políticas de todos los partidos, todos ellos con el común

---

*Los sectores obrero, campesino y empresarial y el Gobierno Federal asumimos el compromiso de continuar actuando en nuestros respectivos ámbitos de acción con seriedad y responsabilidad para seguir avanzando, por la vía del diálogo, en los consensos indispensables para la construcción de una economía cada vez más sólida, que pueda atender con eficacia las necesidades sociales presentes y futuras y distribuir con equidad los frutos del esfuerzo colectivo"*

denominador de proponer a la concertación como su medio de solución y generándose la idea de reformar la Ley Federal del Trabajo sólo cuando ello sea "oportuno" y en la inteligencia de que no puede permitirse, por ningún motivo, que se vulneren los derechos del sector obrero, pero gestándose la posibilidad de la creación de un Código Federal de Procedimientos laborales, este tema y el relativo a la huelga se vertiran comentarios en apartados posteriores.

En los inicios de la gestión del Licenciado Fox Quesada, 28 de febrero del 2001 se implementó como programa de acción para el ámbito laboral, lo que se ha denominado como: **CONSEJO PARA EL DIALOGO CON LOS SECTORES PRODUCTIVOS**, mismo que se estructuró con la finalidad de ser un órgano permanente de consulta, participación y colaboración para el crecimiento con calidad y el desarrollo sostenido y sustentable.

El objetivo central del citado CONSEJO fue el adquirir el compromiso de promover una cultura laboral basada en el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales, de patrones y autoridades gubernamentales, buscando la competitividad y rentabilidad de los centro productivos.

En otras palabras, los trabajadores, patrones y el Gobierno(en sus tres niveles), en unión con la sociedad deberán tener como propósito el establecer las instancias de diálogo y concertación y que éstas sean las herramientas para definir objetivos comunes y acordar

acciones conjuntas que impulsen y desarrollen las actividades productivas.

Los integrantes de este Consejo son:

### **GOBIERNO FEDERAL.**

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Turismo, Banco de México, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores.

### **SECTOR OBRERO Y CAMPESINO**

Congreso del trabajo, Confederación de trabajadores de México, Confederación revolucionaria obrera de México, Confederación revolucionaria de organizaciones campesinas, Unión nacional de trabajadores, Federación nacional de sindicatos independientes, Federación nacional de sindicatos bancarios, Confederación Nacional campesina, Confederación nacional ganadera.

### **SECTOR EMPRESARIAL**

Consejo coordinador empresarial, Confederación patronal de la república mexicana, Confederación de cámaras nacionales de

comercio, Cámara nacional de la industria de la transformación, Cámara nacional de comercio

Y como **INVITADOS PERMANENTES:**

PROCURADURÍA FEDERAL DEL CONSUMIDOR, COMISION DE ABASTO, UNAM, IPN,ITAM, ITESM,COLEGIO DE MÉXICO, STUNAM,STINFONAVIT, AMIB, SNTSS

La primera REUNION ORDINARIA de este Consejo se llevó a cabo el 25 de mayo del año 2001 y en ella se analizó la evolución reciente de la economía y la inflación, el panorama laboral y la reforma a las políticas activas de empleo, así como el programa de apoyo al sector productivo.<sup>113</sup>

En esta sesión se establecieron los acuerdos siguientes:

- Convocar a una nueva reunión para analizar, de manera pormenorizada, la política de abatimiento de la inflación y los salarios.
- Citar a una reunión para analizar la política económica de la presente Administración, incluyendo la Nueva Hacienda Pública Distributiva.
- Elaborar un reglamento del Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos.

---

<sup>113</sup> INTERNET, PAGINA WEB DE LA STPS, CONSULTADA EL 05.02.02

Según el sitio WEB consultado la PRIMERA REUNION TÉCNICA del Consejo se verificó el 29 de junio del año 2001 y en ella se hizo el análisis y discusión de las acciones de política pública para el fortalecimiento de la economía y se llegó a los siguientes puntos de acuerdo.<sup>114</sup>

El 5 de julio de 2001, el Consejo para el Diálogo tuvo su **PRIMERA REUNION DE TRABAJO**, misma en la que se hizo la presentación de los avances y resultados del "Programa para Fortalecer la Economía" y en la que se tomó el acuerdo siguiente:

- Convocar a una segunda reunión de trabajo para continuar en la profundización de los temas que se analizaron y llegar así a conclusiones definitivas, que serán reportadas en la SEGUNDA

---

<sup>114</sup> Crear un grupo de trabajo integrado por tres representantes de cada uno de los sectores que será presidido por Eduardo Sojo García-Aldape. Este equipo coordinará las acciones propuesta por el gobierno y el sector empresarial, sumando las de los sectores obrero y campesino, y que se defina una estrategia concertada para el fortalecimiento de la economía.

Designar responsables, por tema, para impulsar la solución de los problemas planteados, darle seguimiento a los acuerdos e informar a los miembros del Consejo para el Diálogo.

Realizar reuniones de trabajo, por temas, entre los sectores interesados y las autoridades responsables de la atención de esos temas, a fin de precisar los problemas, soluciones, tiempos y mecanismos para su "solventación".

El Consejo para el Diálogo sesionará en forma ordinaria cada mes en tanto se supera la fase actual del ciclo económico, a fin de coordinar las acciones entre los sectores y el Gobierno Federal, tomando con oportunidad las decisiones procedentes.

Invitar al Banco de México para que en dos semanas se tuviera una reunión técnica a fin de analizar la política monetaria y sus repercusiones en el sector laboral.

REUNION ORDINARIA, que habría de celebrarse el 25 de julio del 2001.

El 20 de julio del año 2001 se realizó la **SEGUNDA REUNION TÉCNICA** del Consejo y en ella se hizo el análisis y discusión de las acciones sobre inflación, salarios y productividad y empleo. Asimismo se llegó a estas decisiones.<sup>115</sup>

El Consejo para el Diálogo tuvo su **SEGUNDA REUNION ORDINARIA**, el día 25 de julio del 2001, misma en la que se hizo el estudio del turismo y su incidencia en los sectores productivos así como de la Estrategia Nacional de microregiones y en la que se tomaron los siguientes puntos de acuerdo.<sup>116</sup>

---

115

- Invitar a los representantes del sector financiero a presentar un análisis acerca del tratamiento de las tasas de interés y su contribución al desarrollo del país.
- Invitar a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación para que realice una reunión técnica a fin de que en ella se analice la problemática del Sector Agrícola, misma en la que se solicitó incluir a los Fideicomisos Instituidos en la relación con la Agricultura(FIRA)
- Invitar al Banco de México para que presente , en una próxima reunión, el método para calcular el Índice Nacional de Precios al Consumidor, ampliándose el número de participantes que tengan en relación con el tema.

IDEM MISMA FECHA.

<sup>116</sup> Convocar a reuniones para analizar las políticas del sector agrícola en materia productiva, así como los programas de financiamiento para el sector, de manera integral la política de vivienda y conocer la metodología que se aplica para la elaboración del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

LLamar a una reunión a los representantes del sector bancario para conocer los elementos de la política de financiamiento a los sectores productivos.

El Consejo para el Diálogo tuvo una **TERCERA REUNION ORDINARIA** el día 30 de agosto del año 2001 y en ella se establecieron como temas de análisis y discusión los que a continuación se enumeran:

- Políticas de Apoyo al Sector Agropecuario,
- Programa de Vivienda 2001
- Programa Nacional de Vivienda
- Apoyos de Nacional Financiera al Sector Productivo
- Tasas de interés y apoyos de la Banca al Sector Productivo
- Informe y Avance del Programa de Fortalecimiento de la Economía.

Debe anotarse que en esta sesión se establecieron los pactos que se relacionan.<sup>117</sup>

Promover el diálogo directo de los sectores productivos interesados con las autoridades correspondientes, a fin de atender la problemática de sus sectores. Específicamente se tratará el tema de la industria maquiladora.

Llevar a cabo una reunión entre el Consejo Coordinador Empresarial, el Congreso del Trabajo y la Union Nacional de Trabajadores para dialogar sobre las medidas propuestas por el Consejo Coordinador Empresarial para apoyar el Programa para fortalecer la Economía.

CITA RELACIONADA CON PIE DE PAGINA 92

<sup>117</sup> Considerar como fechas para las próximas reuniones del Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos el calendario siguiente: octubre cinco, noviembre nueve y diciembre siete del 2001 a las ocho treinta de la mañana en la Secretaría del Trabajo.

Invitar al Gobierno Federal a que siga cumpliendo con sus compromisos de crear infraestructura y promover la desregulación y simplificación de trámites.

Invitar a los sectores productivos a que sigan apoyando las acciones del Programa para Fortalecer la Economía.

Invitar a los factores de la producción a profundizar los compromisos del Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos

INTERNET, WB, STPS CITADA EN PIE DE PAGINA 92

El día 4 de octubre del año 2001 se celebró la **CUARTA REUNION ORDINARIA** de este Consejo con los sectores productivos, en ella se analizó la situación de la Industria maquiladora, las medidas de combate al contrabando a favor de los sectores productivos mas perjudicados, las acciones estratégicas para fortalecer al sector Turismo así como la evaluación del entorno económico y avances del Programa de fortalecimiento económico e inclusión social. En esa sesión se tomaron los acuerdos que se detallan.<sup>118</sup>

El 8 de noviembre del 2001, tuvo verificativo la **QUINTA REUNION ORDINARIA** del multicitado Consejo y en ésta se discutieron los Programas para el impulso de la Producción Agropecuaria; la situación de los Sectores de Telecomunicaciones y Aéreo; se hizo una evaluación del entorno económico y avances del programa de fortalecimiento económico e inclusión social.

---

118

- **Presentar por parte del Comisionado para el Desarrollo Social y Humano de la Presidencia de la República los avances de los programas en materia de desarrollo social y humano comprendidos dentro del Programa para fortalecer la economía y la inclusión social.**
- **Invitar a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes para que presente los programas en el área de telecomunicaciones y aviación.**
- **Invitar a la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo a presentar sus programas para vigilar controlar y auditar las compras del sector público. La Confederación Nacional de Propietarios Rurales se comprometió a presentar los programas que viene llevando a cabo para impulsar la producción agropecuaria.**

Derivada de esta sesión de trabajo se establecieron los principios y acuerdos que se describen en la correspondiente nota.<sup>119</sup>

Con fecha 7 de diciembre del 2001, tiene lugar la **SEXTA REUNION ORDINARIA**, en esa ocasión se examinaron los avances y problemática en el combate a la corrupción, las perspectivas económicas y presupuestarias del 2002, el informe y avances del INFONAVIT; así como los avances del programa de fortalecimiento económico e inclusión social.

Derivado de la reunión anterior se llegó a las siguientes determinaciones:

---

<sup>119</sup> . Se instruyó al Lic. Herminio Rebollo a ponerse en contacto con las áreas de comunicación de otras dependencias públicas y organismos del sector privado para coordinar un esfuerzo para enfatizar la campaña “consume lo mexicano”.

- Precisar el funcionamiento del programa “cuenta nueva y borrón” para los empresarios con adeudos con el Infonavit.
- Crear una alianza entre el sector campesino, empresarial y gobierno.
- Solicitar se reúnan las autoridades de la SAGARPA y CCE con las autoridades de la CNPR
- Ratificar la invitación al Secretario de la Contraloría y Desarrollo Administrativo para que exponga los avances y problemática de su sector, así como la problemática en los proceso de licitaciones públicas.
- Invitar al Secretario de Hacienda y Crédito Público para que exponga las perspectivas económicas y presupuestales del 2002.

- Se elaborará, en la primera sesión del Consejo del dos mil dos, una agenda colegiada de temas relativos a las tareas inmediatas para fortalecer la economía y la inclusión social y, de manera específica, sobre la forma de impulsar las reformas necesarias para mejorar el marco laboral y el empleo, estimular la inversión, aprovechar nuestro potencial energético, mejorar y ampliar los servicios de educación y salud, atender a los grupos mas necesitados y dar certidumbre al desarrollo humano y social de las personas.
- El comisionado para el desarrollo social y humano de la presidencia, DR. JOSE SARUKAN KERMEZ, se compromete a coordinar una presentación del programa social para el dos mil dos, a efecto de ser enriquecido con las aportaciones de los representantes de los sectores.
- Citar al Secretario de Gobernación, Santiago Creel Miranda, a la próxima reunión de Consejo, para darle a conocer los avance del Acuerdo Político para el Desarrollo Nacional.

La **PRIMERA REUNION ORDINARIA** del Consejo para el Diálogo del año dos mil dos tuvo verificativo el 15 de enero del año anotado y en ella, tal y como se había programado en sesiones anteriores, se presentó la agenda económica del 2002, el programa social para el 2002 y el Acuerdo Político para el Desarrollo Nacional.

En la sesión, el Consejo para el Diálogo, tomó las decisiones que describen en la nota de referencia.<sup>120</sup>

---

120

- Dejar a consideración la Agenda económica 2002 para alentar el empleo en un marco de estabilidad y cambio estructural, a efecto de incorporar las aportaciones de los representantes del Consejo para el diálogo y de esa manera enriquecer el programa para el fortalecimiento de la economía y la inclusión social.
- Dejar a consideración el programa "*contigo manos a la obra*" de la Secretaría de desarrollo Social para que también, con las aportaciones de los miembros del Consejo para el Diálogo, fuera enriquecido con los planteamientos de los sectores.
- Dejar a la consideración de cada uno de los sectores y de sus organizaciones la invitación formulada por el Secretario de Gobernación, para adherirse al Acuerdo Político para el Desarrollo Nacional.
- Convocar a una reunión extraordinaria del Consejo para el Diálogo con los sectores productivos, con la presencia del Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, para el día 31 de enero de 2002, en que se presentará la Agenda Económica 2002 para alentar el empleo en un marco de estabilidad y cambio estructural y el Programa "*Contigo manos a la obra*" incluyendo ambos los planteamientos y recomendaciones de los sectores productivos.
- Llevar a cabo, en la reunión extraordinaria de referencia la adhesión de las organizaciones patronales y sociales que así lo decidieran, al Acuerdo Político para el Desarrollo Nacional.

Posteriormente a los eventos anteriormente mencionados, se formulará una agenda puntual para crear grupos de trabajo en el seno del Consejo para el Diálogo con los sectores productivos para analizar, proponer y dar seguimiento a los temas específicos que se convengan.

Como idea complementaria de este apartado de estudio y en vía de comentario general en relación a todo lo asentado en el mismo, se puede afirmar que de los documentos transcritos se desprende lo siguiente:

- En las últimas décadas del siglo XX el tratamiento de los conflictos laborales de índole colectiva mas que jurídico ha sido con una perspectiva económica-política y en ella se ha dado la tendencia de estructurar como mecanismos de solución de aquellos a los denominados pactos sociales, acuerdos y dialogos.
- También puede afirmarse que tales documentos se han sustentado en el concepto de una nueva cultura laboral y teniendo como característica preeminente a la concertación social.
- Han sido medidas de política gubernamental las que han regido tanto las relaciones colectivas de trabajo como la solución de los conflictos que derivan de éstos, sin que a la fecha, se hayan dado adecuaciones legales sobre el particular, muy por el contrario, se ha tenido mucha resistencia para propiciar una mutación en el orden legal que los regula.
- La resistencia a una adecuación a la Ley Federal el Trabajo a la nueva realidad laboral de nuestro país ha sido evidente en épocas recientes.

En efecto, desde el punto de vista teórico-académico, se ha sostenido que es posible y deseable una adecuación de la Ley Federal del Trabajo a las nuevos entornos sociales que se están viviendo en nuestro país como consecuencia de el impacto de una economía de mercado globalizada y la utilización para la expansión de ésta de tecnología de punto, tanto industrial como administrativa.

Sin embargo, y no obstante la conveniencia práctica de la mutación legal que se plantea, siempre se ha argumentado que no es el "momento político" adecuado para ello; que la situación económica del país no permitiría una reforma legal; que los sectores productivos, especialmente el laboral, verían con "*malos ojos*", si vale la expresión coloquial, alguna reforma a la ley del trabajo en razón de que ésta traería como consecuencia el menoscabo de los derechos de los trabajadores.

Precisamente por la situación expuesta es que se piensa que deben romperse esas "*trabas políticas*" o "*tabúes académicos*" que no son mas que el afán de mantener cotos de poder en uno u otro sentido de los sectores productivos y propiciarse, en cambio, una reforma a la norma legal laboral.

Se considera que en una investigación como la que se ha desarrollado es perfectamente válido, desde el punto de vista académico y sin dejar de reconocer y observar la realidad social, el

planteamiento de las ideas anteriores, incluso respecto del tema central de aquella como lo es el derecho de huelga.

De acuerdo a lo establecido en esta obra, debe acotarse que independientemente de las “regulaciones políticas” a las que han sido sujetas las relaciones colectivas de trabajo en los últimos años, dentro de un contexto exclusivamente jurídico y mas concretamente, en un ámbito estrictamente legal, los conflictos colectivos de naturaleza económica han sido regulados en fechas recientes de la siguiente manera:

- La Ley Federal del Trabajo plasma la posibilidad de atemperar las tensiones laborales mediante la celebración de convenciones colectivas; así mismo, como medio previsor de conflictos, se establece en ella la necesidad de una oportuna revisión tanto salarial como integral de los contratos colectivos dentro de un clima de libertad de negociación.
- En otro apartado de la ley laboral se determina, como medio de solución de conflictos colectivos de naturaleza económica, lo previsto en los artículos del 900 al 919 en los que se norma la regulación de los ***“Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica”***.

Sobre el particular, siguiendo la idea del Dr. De Buen Lozano, debe apuntarse que el legislador incurre en el error de confundir el conflicto con el procedimiento para solucionarlo; para una mejor

comprensión del dilema que se plantea es necesario recordar el texto íntegro del artículo 900 de la ley laboral.<sup>121</sup>

En relación a este punto debe precisarse que un conflicto es una contraposición de intereses, que a este vocablo se le puede adicionar la idea de la colectividad cuando se afecta el interés profesional o de clase y que la naturaleza económica de aquel se hará evidente cuando, con su existencia, se modifiquen o implanten condiciones de trabajo o bien se suspendan o terminen la relación laboral.

Ahora bien, dándose un conflicto con las características anotadas se debe buscar, en aplicación de la ley, el procedimiento que sirva como medio de solución a la citada contraposición de intereses y con ello darse trámite a la controversia en cuestión.

Explicado de otra forma, ante la presencia de un conflicto colectivo de naturaleza económica, en un sistema jurídico como el nuestro debiera tramitarse un procedimiento reconocido y reglamentado en una norma legal para su solución.

Con este trámite procedimental y la sentencia colectiva con el que éste culmina, lo que se busca es superar el problema intrínseco

---

<sup>121</sup> ART. 900.- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA, SON AQUELLOS CUYO PLANTEAMIENTO TIENE POR OBJETO LA MODIFICACIÓN O IMPLANTACIÓN DE NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO, O BIEN, LA SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, SALVO QUE LA PRESENTE LEY SEÑALE OTRO PROCEDIMIENTO”.

del conflicto económico y colectivo, mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien con la suspensión o terminación de la relación colectiva.

No obstante, debe acotarse que ningún sindicato de trabajadores permitiría la posible tramitación de este tipo de procedimientos, por lo que puede afirmarse que en la práctica la regulación en análisis es una *entelequia*, simplemente, letra muerta.

Para acreditar tal aseveración, basta leer los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo,<sup>122</sup> como es fácil apreciar, las normas no sólo coartan sino que eliminan la posibilidad real de la tramitación de un procedimiento colectivo de naturaleza económica; por lo cual, podemos aseverar que la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, infortunadamente, se ha dado a través de políticas gubernamentales y no mediante la aplicación de la ley laboral.

---

<sup>122</sup> "ART.448.-El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

ART.902.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiestan por escrito, estare de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI."Ley Federal del Trabajo. Ed.Porrúa, México 2001

La anterior situación es triste y ella se torna grave por lo que respecta a la huelga; en efecto, doctrinariamente, se le considera como un acto jurídico mediante el cual se pueden resolver conflictos económicos de naturaleza colectiva, su ejercicio no debiera ser limitado por mecanismos de control político, que si bien han tenido la tendencia de resolver este tipo de problemática laboral mediante la concertación social, tal solución se ha dado fuera de un contexto jurídico. Hechos y circunstancias que obligan, al estudioso del derecho, a proponer la adecuación de la ley laboral al nuevo entorno social y político, situación práctica que por su trascendencia se tocara en puntos posteriores.

#### **5.4. EL SISTEMA JURÍDICO MEXICANO EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI**

Se juzga pertinente empezar el desarrollo de este inciso, recordando que el sistema jurídico mexicano, se integra por normas constitucionales; por cuerpos legales reglamentarios de aquellas; por leyes ordinarias; por normas convencionales, sobre todo en el ámbito colectivo laboral; así como por determinaciones jurisprudenciales.

También conforman la estructura jurídica de nuestro país el derecho internacional en lo general y los tratados internacionales en lo

particular que se constriñan o se den de acuerdo a lo previsto en el artículo 133 de nuestra Carta Magna.

Atento a esta postura, el derecho del trabajo mexicano, por obvias razones, se estructura y aplica de conformidad a las reglas jurídico/legales antes mencionadas, lo que se evidencia por tener esta rama jurídica un sustento constitucional, leyes reglamentarias de ese fundamento normativo y la estructuración de sus fuentes de acuerdo a lo previsto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, incluyéndose en ellas a los Tratados Internacionales y a la Jurisprudencia.

Como se ha afirmado en capítulos precedentes, la huelga es un acto jurídico y así es reglamentado y regulado por la legislación nacional; por lo que para que éste sea eficaz se requiere de la acción concertada de un grupo de trabajadores; que éstos expresen su voluntad de manera colectiva de cumplir con el objeto del mismo, es decir, la suspensión de labores; que se tenga como fin lícito el buscar el equilibrio de los factores de la producción armonizando los intereses del capital con los del trabajo.

Por tal motivo, la huelga es un derecho constitucional o fundamental, que es regulado a través de una normatividad reglamentaria de su misma jerarquía, según lo dispone el artículo 133 de nuestra Carta Magna; luego entonces, es válido sostener que la reglamentación de la que es objeto el ejercicio del derecho de huelga

es la que debe ser motivo de reflexión y estudio para determinar si es factible plantear una reforma en relación a esa institución jurídica.

En primer término y en lo referente al ámbito normativo, cabe indicar que la Ley de la materia no ha tenido reformas respecto del derecho de huelga desde su entrada en vigencia, es decir, desde el año de 1970; esto se afirma sin importar la modificación de tipo procesal que tuvo este ordenamiento legal en el año de 1980, pues esa modificación al capítulo procesal no alteró sustancialmente la regulación de la tramitación del derecho de huelga.

Derivado de lo expresado y en atención a la circunstancia de que se analizará una norma que data de hace mas de treinta años, debe aclararse que en principio se hará una selección de los artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente que, a consideración personal, tienen mayor relevancia en el tratamiento de la huelga como acto jurídico para, posteriormente, formular algunas propuestas de reforma respecto del procedimiento regulatorio de esta Institución social.

Un primer punto de estudio radica en lo previsto en el artículo 450 de la ley laboral, mismo que en su fracción primera establece que el objetivo genérico de la huelga es el lograr el equilibrio entre los factores de la producción, mientras que los supuestos previstos en las subsecuentes fracciones deben ser considerados como causas concretas para conseguir el equilibrio antes mencionado.

Cabe mencionar que en el caso específico de la denominada huelga por solidaridad y que establece la fracción VI del citado precepto legal, existe la tendencia actual, misma que es compartida personalmente, de considerar que este tipo de suspensión de actividades tiene serios problemas para acreditar que con su promoción se busca el equilibrio de los sectores productivos y por ello su constitucionalidad es muy cuestionada.

Por otra parte y aún y cuando se ha señalado que no ha habido, cotidianamente, "huelgas por solidaridad", se debe insistir en el hecho de que al estar plasmada en el texto legal siempre existe la posibilidad de que aquella se dé, lo que también en la praxis ha sido argumentado como un impedimento o limitante para que se genere, en nuestro país, un mayor rango de inversión industrial.

En otro orden de ideas, la Legislación laboral vigente en su artículo 925 establece, de manera discrecional y hasta un tanto arbitraria, cuales son los servicios que deben ser considerados como públicos; la tendencia actual, en otras latitudes, es la de concebir al servicio público como uno de naturaleza esencial, ello en virtud de que no todo lo que es contemplado como servicio público resulta esencial para una comunidad y por otro lado, también existe la problemática de conceptualizar, de manera adecuada, lo que debe entenderse como un servicio esencial.

Todo lo anterior tiene una importancia superlativa respecto de la huelga y la procedencia de ésta tratándose de servicios esenciales, relevancia que nos obliga a tocar el punto en incisos posteriores.

Como se puede constatar, con algunas anotaciones específicas, puede aseverarse que, en el fondo, la huelga es correctamente regulada por la norma laboral; sin embargo, consideramos que es en el ámbito adjetivo donde existe una precaria reglamentación de la misma.

En efecto, la etapa procesal de la huelga se inicia con el cumplimiento de lo ordenado en el artículo 920 de la ley de la materia, es decir, con la presentación de un pliego de peticiones, con las formalidades impuestas por este precepto legal a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta sea el conducto que haga saber al patrón que la coalición de trabajadores lo ha emplazado a huelga.

En relación a esta diligencia, existe jurisprudencia en el sentido de que se requiere no sólo acreditar las cuestiones de forma establecidas en el numeral citado, sino que además es necesario evidenciar que la coalición emplazante tiene legitimación para hacerlo; para una mejor comprensión de este supuesto procedimental se juzga oportuno transcribir una tesis jurisprudencial aplicable al caso en concreto.<sup>123</sup>

---

<sup>123</sup>HUELGA. REQUISITOS PARA SU INICIACIÓN.

**Si la Junta responsable requiere al sindicato solicitante que acredite que los trabajadores que laboran en la empresa estén afiliados, que aporte los nombres de los que están en servicio, y lo**

Esta tesis, sienta el criterio de que la coalición emplazante debe acreditar su legitimación en la promoción de la huelga y, precisamente, de esta hipótesis se desprende la relación directa de ella con lo previsto en el artículo 923 de la ley laboral, precepto en el que se establecen facultades específicas y exclusivas del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para una mejor comprensión de la cuestión planteada se considera oportuno transcribir el artículo de referencia para, posteriormente, formular algunas reflexiones sobre ello.<sup>124</sup>

El espíritu de este artículo es evitar que por luchas de política laboral, de orden intersindical por detentación de contratos colectivos, se provoquen daños irreparables a las fuentes de trabajo, mismos que

---

justifique con el documento idóneo, tal proceder no es violatorio de garantías, porque este requerimiento es con el objeto de que se justifique la legitimación para solicitar el emplazamiento a huelga, partiendo de la base de que la legitimación procesal es uno de los presupuestos que deben ser analizados de manera oficiosa por la autoridad responsable, por ende, antes de iniciar el procedimiento en cuestión, atento a lo dispuesto en los artículos 387, en relación con el 377, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, NOVENA EPOCA, TOMO XI, FEBRERO 2000**

<sup>124</sup> ART. 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, I.D. PORRUA, MÉXICO 2001

podrían derivar en serios perjuicios hacia los asalariados. Razones por las cuales, si bien pareciera que este precepto otorga al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje el control político del movimiento obrero respecto del ejercicio de la huelga, lo cierto es que, contiene una limitación a la práctica indiscriminada de promover emplazamientos cuyo sustento no sería el lograr el equilibrio de los factores productivos sino contiendas políticas de naturaleza intersindical.

Otro punto de gran controversia tiene su génesis respecto de la circunstancia de exclusión que se hace de los representantes sociales en la decisión de no admitir a trámite un pliego de peticiones con efectos de emplazamiento a huelga, misma que queda a cargo exclusivo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Tal hipótesis podría ser considerada como anticonstitucional en cuanto al aspecto formal de la integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero no respecto de las facultades otorgadas al Titular de la Junta.

Lo anterior se afirma en virtud de que se piensa que aún y cuando en la toma de la determinación en análisis intervinieran los representantes sociales, no podría hablarse de una calificación previa y por ello anticonstitucional de la huelga, esto por la simple y sencilla razón de que si se llegase a estar en alguno de los supuestos enmarcados en el artículo 923 de la ley laboral y por ello se determinase no admitir a trámite el emplazamiento, debiera

entenderse que ni siquiera se inicia el procedimiento en su etapa de prehuelga y por ende ni se puede calificar a la misma ni puede tenerse como anticonstitucional tal actitud.

Con independencia de lo expresado, a título personal, se considera adecuado que sea el representante del ESTADO en su faceta de Poder Ejecutivo, es decir, de gobierno, en ejercicio de las facultades que le otorga la propia ley, el responsable de la verificación de los requisitos de procedibilidad que todo movimiento de huelga debe cubrir.

Como comentario adyacente, puede mencionarse que, aun y cuando sea de manera superficial, hoy día se cuestiona la integración Tripartita de la Junta de Conciliación y Arbitraje, existiendo la tendencia a tener al Tribunal de Trabajo como un órgano unitario y no colegiado; por lo que si se llegase a dar una transformación de la Junta de Conciliación y Arbitraje en cuanto a su integración, muy probablemente el problema que presenta el artículo 923 pasaría a un segundo plano.

Sobre este mismo punto, podemos decir que sería muy interesante una reforma a los artículos 440,450, y 923 de la Ley Federal del Trabajo para adecuarlos a las nuevas realidades sociales y tendiendo a evitar la práctica perniciosa de los llamados "contratos de protección", así como la existencia de sindicatos blancos o fantasmas creados por el patrón en complicidad con "representantes" sindicales corruptos.

Otro aspecto sobre el cual hay que reflexionar es el efecto de la notificación al patrón de la resolución dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje de admitir a trámite el pliego de peticiones con efectos de emplazamiento a huelga; esta hipótesis la regula el numeral 921 de la ley laboral que en su segundo párrafo establece:

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

El precepto en cita contiene dos graves errores; el primero, consiste en que al Legislador se le “olvidó” que no todos los patrones pueden ser considerados dueños de los medios de producción, es decir, existen muchos otros supuestos, entre ellos, las instituciones de educación superior autónomas por ley, organismos públicos descentralizados, o entidades que prestan servicios públicos, que tiene trabajadores a sus servicios pero que, en esencia, no son empresas con fines lucrativos y por lo tanto habría que pensar si los titulares de esas personas jurídicas pudiesen ser considerados, en el supuesto de una huelga, como verdaderos dueños de los medios de producción.

Por otra parte, suponiendo que se pudiese aceptar como correcta la mutación de un patrón/propietario, emplazado a huelga a patrón/depositario de los bienes propiedad de la empresa, con la finalidad de evitar que aquel dilapide, de manera intencionada, tales

bienes, habría también que pensar en el momento en que cesan tales efectos.

Conviene insistir, siguiendo el texto legal, que el patrón será depositario de sus propios bienes *“por todo el término del aviso”*, es decir, iniciada la huelga cesan las obligaciones de patrón como depositario, dejándose en el vacío jurídico la situación legal de sus bienes.

En algunas charlas con el Doctor José Manuel Lastra Lastra se ha comentado, la posibilidad de que para subsanar esa laguna legal, podría referirse la figura de depositario al sindicato o a la coalición que suspenda labores, para con ello tener un responsable de la preservación, en buen estado, de la fuente de trabajo.

Sobre este tema se harán algunos comentarios mas en detalle en incisos posteriores pudiéndose anotar, por el momento, que lo que se pretende es conservar a la empresa como unidad de producción o distribución de bienes y servicios.

Otro punto de reflexión radica en la determinación del plazo de pre huelga, sobre el particular, aceptando las ideas del Doctor Cavazos Flores, puede reiterarse que existe un plazo mínimo para la etapa de pre huelga, que es: seis días en empresas que no den un servicio público y diez días para cuando se presten este tipo de trabajos.

No existe ningún plazo máximo para esa fase procedimental, lo que además de absurdo resulta totalmente impráctico e inequitativo para el patrón.

Se admite tal concepto toda vez que, al ser considerado como depositario, durante toda la etapa de prehuelga y ésta carecer de un plazo máximo, la situación jurídica de aquel resulta, por lo indefinido de la misma, conculcada de manera evidente.

Sobre esta circunstancia jurídica y a manera de referencia para evidenciar que en ciertos apartados no sólo es deseable una modificación al texto legal sino que ello resulta notoriamente necesario, a continuación se transcribirá lo enunciado en la fracción tercera del artículo 920 de la Ley Laboral que en su parte conducente establece:

**“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...”**

Realmente es absurdo que en un texto de una ley reglamentaria, por ello norma suprema de la nación, se contengan barbarismos en su redacción, como lo es el enunciado **“...observándose las disposiciones legales de esta ley...”** por dignidad debiera, a la brevedad posible, erradicarse el párrafo antes mencionado; pues es

obvio que todas las disposiciones contenidas en una ley son legales, no podemos seguir en la tendencia de evitar a toda costa una reforma a la ley laboral ante la presencia de sendos errores de redacción como el que se indica.

Ciertamente, la expresión criticada no contiene un valor intrínseco de mayor fondo, sin embargo, se insiste, por técnica de redacción es urgente su modificación.

Otro aspecto procedimental que resulta relevante anotar es determinar qué sucede si el patrón emplazado no formula su contestación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en la que fue notificado personalmente el emplazamiento.

En atención a que no existe una sanción procesal a la posible omisión patronal en formular su contestación, la falta de aquella, al menos en el aspecto procedimental, carece de relevancia, pudiéndose contestar en la audiencia de conciliación a que se refieren los artículos 926 y 927 de la ley de la materia.

No obstante, cabe pensar que, en el fondo, la falta de contestación oportuna en la que incurra el patrón puede ser entendida como una causal de imputabilidad para el caso de que cesen las labores, esto en razón de que pudiera presumirse si no una mala fe si una falta de cuidado por parte del patrón para lograr una conciliación de manera mas expedita.

En otro orden de ideas, según el texto de la fracción I del artículo 927 el patrón emplazado solamente puede oponer la excepción de “falta de personalidad”; sobre este supuesto y antes de analizarlo mas detalladamente, cabe decir, que la expresión “*excepción de falta de personalidad*” resulta incorrecta, pues en esencia, tratándose de huelga no se está en presencia de un juicio sino de un procedimiento.

A mayor explicación, la coalición al presentar el pliego de peticiones no ejercita acción alguna, por lo que el patrón tampoco puede oponer excepciones, motivo por el cual la locución de referencia resulta técnicamente equívoca, por lo que pudiera modificarse para que se diera un trámite incidental, que es lo que en esencia y en la práctica realmente se da.

Podemos acotar que el incidente de falta de personalidad es de previo y especial pronunciamiento y de hecho puede ocasionar la terminación de la fase de “prehuelga”, por la simple pero trascendente razón de que resulta correcta la apreciación del Legislador de tener como consencuencia de la determinación de procedencia del citado incidente el concluir con el procedimiento de huelga, por que sería ocioso además de inútil el entablar pláticas conciliatorias con quien no tiene facultades de representación.

Otro supuesto procesal a examinar surge de lo previsto en la parte final del artículo 926 de la Ley, mismo que para una mayor claridad del análisis a realizar se transcribe en su parte conducente:

**“La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación...Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez”.**

En realidad la hipótesis legal en cita, como muchas otras, contiene una situación procedimental que en la práctica resulta falaz; en efecto, en realidad la audiencia de conciliación se posterga una multiplicidad de ocasiones, si no de manera formal, si materialmente, llegándose incluso por el diferimiento de aquella a prorrogarse el plazo de pre huelga.

Otro vértice de análisis se hace consistir en lo previsto en el numeral 924 de la ley laboral, principio legal que nos parece adecuado en su redacción, pues de conformidad a lo ordenado en este artículo se evita la práctica fraudulenta de huelgas ficticias que solamente se emplazaban para el efecto de evitar que el patrón emplazado a huelga pagase sus deudas.

Sin embargo, algo interesante se desprende de la circunstancia de que los efectos establecidos en el referido artículo se dan, desde el momento de la notificación del emplazamiento a huelga hasta el estallamiento de la misma, dejándose fuera de éstos, cuando menos 48 horas, mismas que como es de sobra conocido, corren desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones a la Junta de Conciliación y Arbitraje hasta aquel en el que el patrón es notificado de esta circunstancia.

Sobre este tema se acepta la idea sostenida por el Doctor Cavazos Flores, en el sentido de afirmar que en las cuarenta y ocho horas que transcurren entre la presentación del pliego de peticiones hasta aquella en que se notifica al patrón, a este último se le deja en estado de indefensión.

Otro precepto que se considera debe ser objeto de revisión es el artículo 935 de la ley de la materia; el numeral en polémica, establece ante el inicio de una huelga, la obligación de que cierto número de trabajadores continúe laborando durante la suspensión de actividades, lo que tiene como justificación el evitar perjuicios graves en la conservación de la fuente de trabajo.

Cabe hacer el apuntamiento de que, a juicio personal y ante la necesidad de preservar la fuente de empleo, si alguno de los trabajadores seleccionados por la Junta de Conciliación y Arbitraje para continuar laborando durante la suspensión de actividades se negare a hacerlo, ello provocaría la rescisión de la relación laboral de aquel pero no se considera posible que tal situación pudiese afectar a la huelga en sí.

Se insiste, al menos formalmente, la negativa de los trabajadores seleccionados por la Junta de Conciliación y Arbitraje para continuar laborando, no puede perjudicar el "status" de la huelga.

En otro orden de ideas, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 936 de la ley del trabajo, el patrón, ante el supuesto mencionado en el

párrafo anterior, podrá emplear a otros trabajadores, llegándose incluso al extremo de que la Junta puede auxiliarse de la fuerza pública para que los huelguistas permitan laborar a los obreros contratados por el empleador para tal efecto; lo anterior se juzga correcto, pero no resuelve la cuestión de determinar si el empresario pudiese argumentar la inexistencia de la huelga por considerar que la empresa puede perderse y demostrar que con tal actitud los huelguistas no buscan e equilibrio de los factores productivos.

Lo anterior adquiere relevancia si recordamos que es práctica actual la utilización de la "requisa" para cuando, en empresas que prestan servicios públicos, la totalidad de los trabajadores huelguistas seleccionados para continuar trabajando se negaren a hacerlo; práctica que nos parece inadecuada, pues se resuelve un problema de naturaleza laboral usando figuras de otras ramas jurídicas.

Finalmente, cabe decir, que en la actualidad existe la tendencia, en algunos sectores de la doctrina, en insistir en la conveniencia de especificar a la huelga únicamente como procedente o tenerla como improcedente y dejar atrás los conceptos de huelga lícita, ilícita, no lícita, existente o inexistente, justificada o injustificada, como hasta hoy día lo regula la Ley.

En relación a este pensamiento, también se estima correcto lo sostenido por el Doctor Cavazos, sin dejar de considerar los comentarios críticos al respecto en el sentido de que la clasificación propuesta es intrascendente y por ello es inatendible.

Puede afirmarse que para plantear la necesidad de una reforma legal en determinada disciplina jurídica no puede tenerse como parámetro el número de años que transcurran entre la expedición de esa normatividad y sus posteriores reformas, sino lo que debe provocar aquella, son los acontecimientos sociales y económicos que se den en el contexto real de la aplicación de la misma, no sólo para adecuarla a esa realidad sino para que el sistema jurídico sirva efectivamente como ordenador de la conducta humana en una sociedad en un determinado tiempo.

Mucho se ha reflexionado sobre la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo; no son pocos los tratadistas que sostienen que no es necesario ni "oportuno" modificarla, argumentando que primero debe aplicarse la misma, y en otros casos, que no es el momento político adecuado.

También existe otro sector que sostiene que debe darse una adecuación de la Ley Federal del Trabajo a la realidad social y política de nuestros días y que sólo así se puede dar no sólo un crecimiento económico sino un desarrollo social sustentado en un régimen equitativo y que permita elevar la productividad nacional y con ello incrementar el nivel de vida de los trabajadores, cuestiones todas ellas que analizaremos en posteriores apartados y que ahora mencionamos a manera de introducción para el estudio del sistema jurídico mexicano de finales de siglo XX, con la anotación de que de acuerdo al

contenido temático de este trabajo únicamente lo haremos respecto de la huelga.

Es opinión personal, que se deben tomar medidas que perfeccionen el aspecto jurídico de la reglamentación de la huelga y no con el pretexto de que lo que se regula son conflictos económicos nos alejemos, de manera absurda, de la visión jurídica del mismo; consideramos que en una obra como la presente debemos tratar de justificar las calidades jurídicas de la huelga y la reglamentación procedimental de la misma; de no hacerlo caeríamos en el error simplista de tratar de excluir del sistema de derecho mexicano instituciones tan relevantes como la huelga para ubicarlas en situaciones sociales o económicas sin sustento jurídico, que si bien pueden ser explicados desde esos parámetros de investigación no debe permitirse su aplicación u observancia fuera del contexto jurídico formal de un país como el nuestro.

En relación a los aspectos adjetivos de la huelga podemos decir, que es necesaria la adecuación de las etapas y supuestos procedimentales de aquella, lo que facilitaría la aplicación y verificación de los puntos a probar para hacer procedente la suspensión de labores.

Asimismo, es oportuna (no importando el momento político, pues lo interesante es el apuntamiento que da una investigación jurídica sobre la huelga) la reflexión detallada con respecto al plazo de prehuelga, a la competencia e integración de la Junta de Conciliación

y Arbitraje, a la consideración de la estructuración de un cuerpo de conciliadores especializados en casos de huelga, así como los supuestos de falta de personalidad o de legitimación que pueda plantear el patrón durante el plazo de prehuelga o bien la actitud "negligente" de los sindicatos blancos para provocar la prolongación del período de prehuelga, todo ello con la finalidad de proponer algunos puntos de adecuación y solución a la problemática actual de la huelga en nuestro país. Sobre el futuro de todos los preceptos legales y supuestos jurídicos antes comentados volveremos mas adelante.

Como apostilla complementaria de lo hasta aquí sostenido y en lo referente al ámbito jurisprudencial, puede decirse que para los efectos de este trabajo existen pocas tesis que pudiesen esclarecer la aplicación práctica de la huelga; sin embargo consideramos oportuno transcribir una de ellas<sup>125</sup> en razón de que de ésta se puede colegir,

---

125

#### **HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.**

El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en

de manera clara, las etapas que debe cumplir todo movimiento de huelga y de tales supuestos también se puede evidenciar la necesidad de adecuación legal de ella, sobre todo desde el punto de vista del procedimiento que la regula

Del criterio jurisprudencial en glosa se desprende que, en estricto apego a la disposición legal que la norma, la huelga es un procedimiento que debe ser utilizado como posible alternativa de solución de un conflicto colectivo; también se observa, de manera nítida que, al menos desde la óptica jurisdiccional, no se han planteado modificaciones ni en su esencia ni en su tramitación.

---

esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribire del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

Contradicción de tesis 38/97.-Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-26 de junio de 1998.-Cinco votos.-Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de jurisprudencia 79/98.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, NOVENA EPOCA, TOMO VIII, OCTUBRE 1998

Una vez explicados los aspectos legales, tanto sustantivo como adjetivo y aún jurisprudencial, del tratamiento jurídico de los conflictos colectivos de naturaleza económica y mas precisamente, la regulación de la que es objeto la huelga, a continuación se pasa al estudio de los factores económicos, sociales y políticos que inciden en una suspensión concertada de trabajos para, con el análisis de ellos, fijar las perspectivas que tiene el ejercicio del derecho de huelga en nuestro país.

#### **5.4.1. PERSPECTIVAS SOCIOECONOMICAS**

Sobre este tópico tanto sociólogos como Legisladores y aún políticos han expresado diversos puntos de vista; la doctrina también ha dado múltiples formas de pensamiento y aún de interpretación de las cuestiones no sólo legales sino también sociales que sirven de sustento del sistema jurídico nacional de nuestros días.

En diferentes foros de expresión se ha discutido en relación a la influencia que ha tenido en la economía de nuestro país la denominada globalización, como tendencia imperante en los últimos años del siglo XX; asimismo, se ha reflexionado respecto del impacto que ha tenido en los sistemas económicos y jurídicos de casi todos los países del mundo la utilización, en los procesos productivos, de la llamada tecnología de punta.

En lo concerniente a nuestro país toda esa “nueva” revolución en los medios de comunicación, en los procesos comerciales y productivos y mas en particular, en la tecnología de punta aplicada en la industria, así como la incorporación de México a diversos acuerdos de libre comercio, pero esencialmente al TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE NORTEAMÉRICA han provocado cambios no sólo en la vida de la economía nacional sino, y quizá esto sea lo mas relevante, en una nueva concepción de los medios de solución de los conflictos laborales, sobre todo en el aspecto colectivo.

Se está pasando de un pensamiento de explotación del trabajador a una coordinación de esfuerzos, no es fácil pero como anota el Doctor Cavazos Flores en sus múltiples conferencias, se debe avanzar en ese sentido aún y cuando el paso se dé con “ruedas cuadradas”; los patrones deben de entender, por conveniencia no por compasión mal entendida que el operario o la trabajadora laboran mas eficiente y eficazmente si son, no sólo mejor pagados, sino aún mas, si son tratados como personas, con respeto y dignidad y procurando cumplir con los postulados de nuestra Constitución Política y con el espíritu social plasmado en la Ley Federal del Trabajo esto último expresado sin demagogia.

Es indispensable preservar los principios sociales de protección para aquellos que viven de sus esfuerzos, pero también resulta necesario, sin menoscabo de derechos, adecuar la norma laboral a las nuevas situaciones nacionales e internacionales.

El maestro Canton Moller argumenta que la productividad depende de la capacidad de los trabajadores pero también de la maquinaria y equipo de trabajo, así como de la calidad de la materia prima a utilizar; agregando que en la actualidad debe darse este tipo de inversiones, las cuales serán benéficas no únicamente para los sectores productivos sino para el país entero.<sup>126</sup>

En relación al argumento, en obra conjunta, intitulada "MÉXICO, SU REALIDAD LABORAL A FINALES DEL SIGLO XX", me permiti manifestar mi opinión personal sobre el tópico de referencia<sup>127</sup> por lo que ahora, limitándome a la regulación del derecho de huelga, considero apropiado anotar que es imperativo comprender que el impacto de la economía globalizada y de la aplicación de tecnología de punta en los diversos campos industriales, comerciales y de servicios ha sido por demás evidente, lo que ha ocasionado la

---

<sup>126</sup> CANTON MOLLER Miguel, MÉXICO SU REALIDAD LABORAL A FINALES DEL SIGLO XX, UNAM, MÉXICO 1997 PAG.39

<sup>127</sup> "La tendencia de los años ochenta hacia una apertura comercial, financiera y de inversión se consolidó a finales de los mismos, y la década de los noventa inició con cambios sustanciales en las relaciones internacionales en los campos político y económico, lo que se evidencia en forma clara con la confirmación del Mercado Común Europeo, el tratado de Maastricht y la consecución del 'Tratado de Libre Comercio de Norteamérica'...En un primer plano y en términos muy escuetos, el 'Tratado de Libre Comercio' celebrado entre nuestro país, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, tiene como fin una apertura comercial regional en Norteamérica...Los grados, alcances y tiempos de la apertura comercial que ha provocado el tratado en cuestión, aún son imprecisos, pero la meta sigue siendo el contar con una tasa de apertura global en todos los sectores comerciales e industriales de los tres países firmantes del mismo"

PÉREZ LOPEZ Gerardo Valente, MÉXICO SU REALIDAD LABORAL A FINALES DEL SIGLO XX, UNAM MÉXICO, 1997, pág. 163

necesidad de adecuar la legislación nacional a esos entornos económicos, a esto no puede escapar la huelga, su regulación legal ni sus consecuencias jurídico/sociales.

Por otra parte, en la misma obra, anoto la siguiente disertación:

*"Para concretar la idea ,es obvio que se ha empezado a dar un mayor flujo y reflujo comercial entre los tres países de Norteamérica, lo que se ha traducido en un incremento sustancial de la inversión extranjera en nuestro país, por desgracia ésta ha sido de índole bursátil y con mucha volatilidad y no de naturaleza industrial, lo que provoca, aundado a otros factores, incertidumbre financiera que a su vez acarrea inestabilidad de la economía nacional. La inversión extranjera 'industrial' no ha sido lo esperado, lo que es ,más, ha sido mínima por no decir nula, situación que se vio agravada por la crisis económica de diciembre de 1994 y el surgimiento de tensiones sociales que la desalientan.*

*...Expertos en la materia han señalado que para lograr 'atraer' inversión extranjera para la creación de fuentes de trabajo en nuestro país, es necesario promover la desregulación del mercado laboral, lo que conlleva intrínsecamente una adecuación del Derecho Laboral a la nueva realidad social y económica de nuestro país..."<sup>128</sup>*

En la actualidad, el gobierno mexicano ha celebrado otros tratados de libre comercio con diferentes países del mundo, lo que ha

---

<sup>128</sup> Idem. pág. 165

provocado, en gran medida, una superlativa actividad comercial de nuestro país; sin embargo, el efecto en la economía no ha cubierto las expectativas ni gubernamentales ni de los sectores productivos, por la simple y sencilla razón de que el curso económico de nuestro país sigue teniendo como sustento la inversión extranjera bursátil y comercial, pero no de índole industrial, lo que se ve agravado ante la circunstancia de que el fabricante nacional tiene un reducido campo de ubicación de los productos manufacturados por éste, lo que repercute en una recesión económica y financiera tanto en el ámbito interno como en el externo.

A manera de ejemplo de lo señalado, puede escribirse lo sostenido por el autor de este trabajo, al precisar:

*“...Por lo que se debe afirmar que aun y cuando en principio se ha dicho que el tratado de libre Comercio de Norteamérica es un convenio (como algunos otros celebrados por el gobierno federal con otros países) de naturaleza comercial y que en apariencia no tendría por que tener impacto alguno en el campo laboral de los países firmantes de aquél; lo cierto es que esta perspectiva resulta superflua y por ello equívoca pudiéndose argumentar ciertas cuestiones en contrario, así un ejemplo, es la celebración de un 'acuerdo laboral paralelo' que tiene como finalidad establecer reglas y principios a seguir en los tres países de Norteamérica, otro mas, es que en la realidad la actividad comercial ha provocado cambios sustanciales en el ámbito laboral de cada país.*”

*Por otra parte, debemos apuntar que, por desgracia, el acuerdo paralelo de naturaleza laboral que se celebró de manera concurrente con el Tratado de Libre Comercio, no arrojó ni en el papel ni en la práctica algún sendero a seguir, pues en aquél sólo se plasmaron 'principios' y 'tendencias' laborales que ni siquiera se han traducido en mejores y adecuadas reglamentaciones laborales en nuestro país.*

*Atento a la movilidad comercial antes mencionada, ciertamente el mundo ha sufrido y está sufriendo cambios tanto en las concepciones comerciales o económicas como en las jurídicas, por lo que debiera ser consecuencia de esas mutaciones una transformación en el sistema productivo del país y con ella una modificación en el ámbito regulatorio de las relaciones laborales nacionales para lograr una mayor productividad así como una mejor competitividad con los socios comerciales de México..."<sup>29</sup>*

En relación al impacto de la tecnología en la calidad de vida y del trabajo, expertos en la materia, sostienen que :

*"...Entre los trabajadores cunde ahora una sensación de inseguridad provocada por diversos factores; mayor responsabilidad asumida en el rol productivo, dificultades para amoldar exigencias contrapuestas de tiempo y energía, o bien, coincidencia del tiempo de trabajo con el ocio...Por ello la tendencia actual para evitar problemas relacionados con el tiempo de trabajo y el estrés laboral son las negociaciones colectivas flexibles. El modelo propuesto por el Consejo Económico y Social de Holanda, ampliamente recomendado por su*

*optimización, propone un esquema de elección múltiple, el cual permite a cada trabajador amoldar sus preferencias a las condiciones de trabajo, pues si éstos tienen la oportunidad de fijar estas últimas de manera mas libre puede mitigarse, en parte, el problema en comento*<sup>130</sup>

En relación a lo antes anotado, puede afirmarse, en forma genérica, que tanto el movimiento obrero en general, como la negociación colectiva y aún la huelga han sido muy limitados por las reglas de política económica/laboral impuestas por los gobiernos federales mas recientes, lo que se evidencia de manera muy clara si observamos que el sindicalismo nacional se ha tornado corporativista y por ello poco democrático; no hay verdadero margen de negociación en las convenciones colectivas laborales y el índice de huelgas emplazadas y mas aún el de huelgas estalladas se ha reducido considerablemente; lo anterior mediante se puede acreditar con el cuadro estadístico que se agrega a este trabajo como anexo UNO.<sup>131</sup>

La estadística referida en el párrafo anterior se actualiza por lo que se refiere A HUELGAS ESTALLADAS al segundo semestre del año dos mil dos con el indicador publicado por en la misma página WEB de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en consulta del 10 de febrero del año 2003 y que para mayor claridad también se glosa como Anexo DOS de esta investigación.<sup>132</sup>

---

<sup>129</sup> Ibidem pág. 166

<sup>130</sup> IDC. INFORMACIÓN DINAMICA DE CONSULTA, SERVICIO QUINCENAL DE CONSULTORIA EMPRESARIAL, AÑO XV, TERCERA EPOCA, NUMERO 45, MÉXICO,D.F. SEPTIEMBRE, 2002

<sup>131</sup> PAG. INTERNET DE STPS. CONSULTA REALIZADA EN JUNIO 06,2002

<sup>132</sup> PAG. INTERNET DE STPS CONSULTA EFECTUADA EL 10 DE FEBRERO DEL 2003

Debe tenerse en consideración la influencia que tiene en las decisiones gubernamentales la integración de las cámaras legislativas; el momento de fuerza social de todos y cada uno de los partidos políticos; el devenir y porvenir del movimiento obrero; el impacto de una economía globalizada; la posibilidad real de inversión no sólo bursátil y comercial, sino de índole industrial, no únicamente nacional sino extranjera.

En efecto, una visión conjunta de todos estos elementos o factores hace posible una mejor comprensión del manejo de la economía nacional por parte del Gobierno Federal ello, por supuesto, con la intervención de los llamados organismos cúpula y con la perspectiva que del problema tuviese el sector académico.

Quizá lo más importante del punto en cuestión es que con el conocimiento pleno de la existencia de todos esos factores se trate de ubicar todo ese contexto socio/económico dentro del sistema jurídico nacional.

Lo anterior, por simple lógica, motiva a la reflexión del investigador no sólo económico y social, sino por supuesto al iuslaboralista para el efecto de aportar ideas y aún propuestas de solución a los grandes problemas laborales que enfrenta nuestro país y si bien, este trabajo de investigación no busca, en forma alguna, ser un indicativo de soluciones si pretende exteriorizar el punto de vista personal en relación al controversial tema de la huelga y sus

repercusiones en un sistema jurídico como el nuestro en los albores del siglo XXI.

Estos razonamientos llevan a la discusión jurídica de lo que debe acontecer alrededor de la huelga, buscando alejarla del tratamiento político de la que ha sido objeto; se reitera lo que ahora debe pretenderse es que la suspensión de labores deje de ser motivo de planes y programas de gobierno, o lo que es mas grave que sea utilizada como bandera de fines políticos de los diferentes partidos que conforman el ámbito político nacional.

Hasta hoy día, el derecho de huelga se ha dejado intocado tanto en el rango constitucional como a nivel de ley reglamentaria, en buena hora que se le ha respetado; sin embargo, en la práctica la cesación de trabajos ha sido utilizada para fines políticos, en detrimento de la clase obrera; su ejercicio se ha limitado a la voluntad política del partido en el poder, sujetándola a los programas de política económica que se dictan desde la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

La negociación colectiva y con ella la huelga como un medio de solución de conflictos, han perdido vigencia, y si bien se juzga correcta la posición de disminuir al máximo la suspensión de labores con motivo de una huelga, también resulta veraz la aseveración de que este derecho debe preservarse, pero no de manera inmutable, por el contrario debe adecuarse al concepto de la nueva cultura laboral vigente en nuestro país.

Se ha demostrado, por desgracia, que en una suspensión del trabajo realizada en forma concertada los que mas ganan, son los lideres obreros y algunos abogados patronales, y los que mas pierden son los trabajadores y los patrones.

Los estados de huelga que se “eternizan” provocan el cierre fáctico de las empresas, lo que tiene como consecuencia triste pero indefectible que se pierdan centros de trabajo, entendidos éstos como fuentes generadoras de empleo.

Si esa situación no se modifica, puede llevarse al país a un paroxismo económico y aún social; recordemos que en una economía globalizada las empresas internacionales lo único que hacen ante una crisis, es trasladar su capital, sea bursátil o comercial y aún industrial, a otro país “de inversión segura”; esto no puede permitirse, no podemos ser miopes ni timoratos.

Dentro de un campo de discusión jurídica la prevención de la problemática económica apuntada ya no debe tratar de remediarse con programas de “estrategia política” o de criterios de economía gubernamental como ha sucedido hasta nuestros días.

Lo que debe hacer el investigador, el académico y aún el simple estudioso de esta rama jurídica es proponer la transformación del marco jurídico que regule el derecho fundamental de la huelga.

Precisamente en base a la motivación expresada es por lo que, en el siguiente apartado, se plantean propuestas jurídicas de solución alterna a los conflictos colectivos de naturaleza económica vía la tramitación de un procedimiento de huelga moderno y adecuado a la nueva realidad laboral de nuestro país.

#### **5.4.2. EL FUTURO NORMATIVO LEGAL DE LA HUELGA EN EL MÉXICO LABORAL MODERNO**

Una vez que se ha tenido la oportunidad de plasmar aspectos históricos de la huelga, el marco jurídico vigente, la reglamentación legal que sobre esta Institución se está generando en otras latitudes y después de reflexionar en relación a las condiciones sociales y económicas y aún políticas imperantes en nuestro país; ahora nos avocaremos al estudio del porvenir del derecho laboral en el rubro colectivo y mas específicamente en el ámbito de la huelga.

Sobre el particular grandes tratadistas han escrito sus ideas, destacándose entre ellos, a parecer propio, lo mencionado por los Doctores en derecho José Dávalos, Néstor De Buen, Rafael Caldera, Baltasar Cavazos Flores, Lupo Hernández y por supuesto el Hugo Italo Morales Saldaña

El Doctor Dávalos Morales, siempre ha mostrado interés y pasión por las cuestiones laborales, no sólo en el ámbito individual sino en el campo colectivo, así como en las distintos espacios o materias de aplicación del derecho del trabajo, que en nuestro país se constriñen a lo que acontece en el apartado "A" o en el "B" del artículo 123 constitucional, llegando a expresar la necesidad de derogar el apartado "B" del citado precepto constitucional, idea compartida plenamente.

En relación a la institución laboral objeto de este trabajo, el Doctor Dávalos Morales ha manifestado entre otras muchas ideas, la que se anota como referencia<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> *"La huelga es carácter, es fuerza, es puño cerrado, es tempestad es la violencia en los cauces de la ley. La huelga es un recurso extremo de los trabajadores, cuando han fracasado las palabras, cuando ha fracasado la negociación, los trabajadores acuden a la huelga para hacer efectivas sus peticiones.*

*El Estado mexicano siempre ha tratado con el mayor respeto al derecho de huelga...Las leyes del trabajo de 1931 y de 1970 fueron elaboradas con ese cuidado... Pero fue en esa reforma de 1980, queremos pensar que por descuido, en donde el legislador asestó un golpe nunca antes registrado en la ley en contra de la huelga. La Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano con representantes del gobierno, de los trabajadores y de las empresas que conoce de los conflictos del trabajo(artículo 123 fracción XX de la Constitución). Pero en el artículo 923, la ley no faculta a la Junta sino al presidente de la Junta, a él solo, para resolver sobre la procedencia o improcedencia del anuncio de la huelga. Una medida muy semejante a la calificación de la huelga antes de su estallamiento, históricamente rechazada por los trabajadores, pero un propósito siempre acariciado por los patrones.*

*El artículo 923 establece tres supuestos para que el presidente de la Junta no dé trámite al emplazamiento de la huelga: 1.Si el aviso de la huelga no está formulado conforme a los requisitos*

Sin duda las palabras del Doctor José Dávalos mueven a una profunda reflexión sobre la importancia no sólo histórica sino, quizá esto sea mas relevante, lo que en nuestros días representa la huelga dentro de un sistema de derecho.

Ciertamente que la huelga evidencia tensión social; sin embargo, como apuntamos en apartados precedentes, la suspensión de labores no es en sí un conflicto, sino mas bien es un medio de solucionarlo; en otras palabras, ante el rompimiento del equilibrio que debe existir entre

---

*del artículo 920, es decir, los requisitos de forma...2.-Si el emplazamiento lo hace un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo del trabajo o el administrador del contrato-ley; en estas condiciones el sindicato no tiene interés gremial, por tanto no puede buscar legalmente alguno de los objetivos señalados en el artículo 450... y 3. Si se exige del patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante que ya esté depositado un contrato en la Junta; es decir, el sindicato no persigue ningún interés válido, por tanto no puede pretender alguno de los objetivos del artículo 450.*

*En la última parte el artículo 923 dispone que el presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier anuncio de huelga, debe revisar el emplazamiento para no dar curso a una huelga que se encuentre en los supuestos antes señalados. Este es el golpe que se da a la huelga en la reforma de 1980; el ataque o ejecuta el presidente de la Junta con el gran poder depositado en las manos de una sola persona; no es decisión de la Junta como cuerpo colegiado.*

*La ley prevé una solución sana para dos de los tres casos señalados en el artículo 923, es la inexistencia de la huelga: Sólo que la inexistencia la resuelve la Junta cuando la huelga ya ha sido decretada. El artículo 926 muy claramente advierte que mientras no estalle la huelga, la Junta no debe hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.*

*El artículo 459 establece tres causas por las cuales se declara inexistente una huelga...Es decir, la lista de causas de inexistencia es limitada, no puede arguirse otro motivo, ni por analogía ni por mayoría de razón..."*

EL UNIVERSAL, EDITORIAL Y OPINIÓN, ARTICULO "GOLPE AL DERECHO DE HUELGA", MAYO 6, 2000, MÉXICO,D.F.

los factores productivos, la coalición de trabajadores tiene la posibilidad legal de iniciar un procedimiento de huelga para subsanar y aún superar el conflicto que representa el desequilibrio entre dichos elementos.

Por lo anterior, cabría hacer algunas precisiones en relación a lo expresado por el Doctor José Dávalos por quien, debo decirlo, mis inquietudes jurídicas se inclinaron hacia el derecho del trabajo y con quien me ha unido por muchos años una relación académica y profesional muy estrecha.

Empero, de acuerdo a lo expresado en todo el desarrollo de este trabajo de investigación, debo reiterar mi pensamiento en el sentido de que la huelga es un acto jurídico y como tal debe ser regulado en un sistema de derecho como el nuestro; la regulación y reglamentación de esta tempestad, en términos de lo anotado por el Doctor Dávalos Morales, no debe, por ningún motivo limitar tan esencial derecho, pero si puede ubicarla, en un mundo en el que las relaciones laborales han sido impactadas por la tecnología industrial de punta, dentro de un contexto jurídico; esto, sin dejar de reconocer el devenir histórico de la huelga, ya que el no considerarlo así sería un craso y costoso error.

Precisamente por ser la suspensión concertada de labores un acto jurídico, es que debe seguir un procedimiento para su procedencia; dentro de este orden de ideas, la presentación del pliego de peticiones con efectos de emplazamiento debiera ser considerada

como un acto administrativo, preparatorio de una posible y eventual conciliación.

En efecto, la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos de huelga, únicamente tiene facultades, primero administrativas, después conciliatorias y eventualmente de jurisdicción.

Luego entonces si la formalidad legal de presentar el pliego de peticiones es un acto, en esencia, administrativo y no jurisdiccional; no considero que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo violente la estructura tripartita de la Junta de Conciliación y Arbitraje al otorgarle facultades específicas, que no discrecionales, al Presidente de la misma.

Ciertamente, siguiendo el texto del artículo 926 de la ley laboral vigente, la Junta de Conciliación y Arbitraje es la única que puede calificar a la huelga; también resulta veraz la afirmación de que esto sólo se puede dar una vez suspendidas las labores.

Ni en uno ni en otro caso podría sostenerse que las disposiciones contenidas en los artículos 923 y 926 de la ley laboral se contraponen. Se insiste, en el acuerdo en el que se determina la procedencia o improcedencia de la solicitud de iniciación del procedimiento de huelga, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje actúa como autoridad administrativa para verificar ciertos requisitos de procedibilidad, no para adjetivar a la huelga en sí.

En la etapa de prehuelga, esto es, cuando se ha determinado como procedente la solicitud de inicio del procedimiento de huelga y por ello la notificación al patrón de esa circunstancia, la Junta y no el Presidente unilateralmente actúa como instancia conciliadora, debiéndose de abstener de emitir resolución alguna que califique a la huelga.

Finalmente, suspendidos los trabajos, sin entrar al fondo del asunto, a petición de parte interesada, y sólo para resolver cuestiones de inexistencia(término legal vigente), la Junta de Conciliación y Arbitraje actúa como instancia jurisdiccional, reiterándose que ello será para el exclusivo efecto de determinar la procedencia o improcedencia de la misma.

Sin ser óbice de lo anteriormente comentado, consideramos de gran trascendencia lo expresado por el Doctor Dávalos Morales pues apuntamientos como el que formula el tratadista de referencia evidencian, al menos, la necesidad de revisar el texto legal vigente para proponer adecuaciones al mismo, incluso en el espinoso campo de la huelga, todo ello con el sentido social y humanista que debe preservar la norma laboral mexicana.

El Doctor Lupo Hernández Rueda, catedrático de la República Dominicana, ampliamente conocido y reconocido en nuestro país, al hablar sobre el impacto de las nuevas tecnologías en las condiciones de trabajo y empleo, toca de manera indirecta, los factores que

influyen la regulación de la huelga y hacia donde puede ir aquella en un país como el nuestro.<sup>134</sup>

El autor en cuestión analiza, con gran visión, las mutaciones que está sufriendo el orbe jurídico laboral y como el Doctor Dávalos Morales también mueve a una reflexión respecto del acontecer social, económico y jurídico de nuestros días.

---

<sup>134</sup> *“Una visión global, de conjunto, del mundo social y del trabajo contemporáneo, revela la presencia de los siguientes fenómenos: el desempleo, la inflación; la interdependencia técnica, económica y comercial; la merma numérica de los trabajadores organizados; el ingreso masivo de las mujeres al mundo del trabajo; el crecimiento del trabajo autónomo; el desarrollo del trabajo informal, del mercado laboral periférico, a domicilio, clandestino; el aumento del trabajo temporal los contratos de horas anuales de trabajo, de la jubilación anticipada; la descentralización de la empresa con el crecimiento de la subcontratación; la internacionalización de la economía; la reestructuración industrial; la flexibilización del empleo, del mercado y de las relaciones de trabajo; los recortes legales y contractuales; el aumento de la distancia, cada vez mayor, que separa los ingresos entre las naciones desarrolladas y las naciones en desarrollo, entre los ricos y los pobres. En fin, la fragmentación de la población activa y el surgimiento de nuevas actitudes o comportamientos.*

*La recesión económica ha puesto a prueba la negociación colectiva. En muchos países se ha criticado 'la rigidez' del convenio colectivo. En América latina se han 'congelado' convenios colectivos, o derogado ciertas cláusulas del convenio referentes a empresas estatales, o limitando severamente sus cláusulas o suspendido temporalmente la negociación colectiva o reducido la negociación a un solo punto: el aumento general del salario. Estas restricciones de carácter transitorio, han sido justificadas por los gobiernos 'por las difíciles condiciones económicas' o por 'la necesidad de crear un clima favorable para estimular inversiones económicas en sectores productivos'”*

HERNÁNDEZ RUEDA Lupo, El derecho del trabajo ante el siglo XXI, IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO, pp.65,66 UNAM, MÉXICO 1989

Por ello resulta interesante, adicionar la misma con las ideas, también expresadas por el Doctor Lupo Hernández<sup>135</sup>

---

<sup>135</sup>...*Los problemas económicos y el cambio tecnológico, sitúan a la humanidad en el umbral de una nueva era: la Revolución Tecnológica, la era de la informática, de las computadoras, de la electrónica, de la automatización fabril computerizada.*

*La nueva era avanza lenta pero firmemente, sin desplazar totalmente los métodos modernos y antiguos de producción. IncurSIONa en la banca, las comunicaciones, la medicina, el ejercicio del Derecho, la industria, la agricultura, el comercio; determinando reformas innovaciones en la organización empresarial;...una mayor producción de bienes y servicios; mas productividad, mejor calidad y reducción en los precios. Pero al mismo tiempo, genera desempleo, el cierre o quiebra de pequeñas y grandes empresas, un nuevo aprendizaje y mayor competitividad empresarial, el uso de un personal mas calificado, la descualificación de trabajadores, la formación de nuevas categorías profesionales, en fin, el ajuste de los recursos humanos a las nuevas tecnologías y la adaptación de éstas a las actividades económicas tradicionales, a las exigencias y necesidades que demanda el avance tecnológico.*

*La Revolución Tecnológica ha generado dependencia tecnológica... El avance tecnológico en los países pobres y subdesarrollados es limitado...la alta tecnología permanece secreta y celosamente guardada en manos de los países altamente industrializados. De este modo se origina un estado de subordinación técnica-económica. Los países industrializados trazan las directrices y las ejecutorias del cambio tecnológico, e imponen, directa o indirectamente, patrones económicos y sociales muchas veces ajenos a la realidad local.*

*Un nuevo orden laboral se vislumbra. El mundo del trabajo está viviendo actualmente y en todas partes, cambios profundos que demanda nuevas soluciones. Las mutaciones económicas y tecnológicas en curso, hacen necesario armonizar lo jurídico, lo económico y lo social; lo jurídico con su fuente real, que es la vida misma... Lo cierto es el derecho del trabajo no puede mantenerse al margen de la realidad, al margen de las modalidades de trabajo nacidas de la crisis económica y del cambio social y tecnológico...es preciso buscar y recurrir a nuevas fórmulas, a un nuevo ordenamiento jurídico, flexible, justo adecuado a las exigencias del presente y a las demandas del porvenir”*

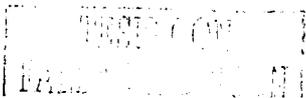
HERNÁNDEZ RUEDA Lupo, Ob. Cit. pp 75 Y 76

De lo escrito por el Doctor Lupo Hernández podemos desprender que es necesaria la adecuación del derecho laboral a las nuevas exigencias sociales y económicas del mundo actual; sin embargo, a criterio propio, no debemos sustentar esas posibles transformaciones en pensamientos superficiales para modificar, por *"modernizar"*, al sistema jurídico laboral mexicano.

Por el contrario, únicamente teniendo en consideración las vivencias y experiencias anteriores, significativamente las consecuencias de la Revolución Industrial en el mundo laboral internacional, así como las necesidades propias de cada país en un determinado momento de su devenir cronológico podremos emitir juicios de valor en relación a las eventuales propuestas de solución a las cuestiones laborales, máxime en aspectos tan álgidos como lo es la huelga.

Con rigor académico, podemos aducir que así como todo el derecho del trabajo mexicano requiere de una transformación que lo adecue a la nueva realidad laboral, la regulación de la huelga requiere de nuevas perspectivas en su reglamentación.

Algo aún más trascendente y respecto de lo cual el tratadista dominicano aludido también hace énfasis, es que esa innovación no puede ni debe conculcar los derechos de los trabajadores; por el contrario, debe permitir y propiciar el aumento de la productividad en base a la aplicación de nuevas técnicas científicas de administración y,



con ello, lograr la permanencia y regeneración de plantas productivas, esto con la finalidad de preservarlas como fuentes de empleo que proporcionen a los trabajadores un nivel de vida digno y decoroso, de esta perspectiva no puede ser excluida la huelga, hipótesis a la que mas adelante volveremos a tratar.

A manera de premisa justificativa de los pensamientos que habremos de expresar mas adelante en relación a la reglamentación que de la huelga se hace en nuestro país, consideramos oportuno citar al Doctor Rafael Caldera, así como traer a colación algunos apuntamientos de la Organización Internacional del Trabajo.

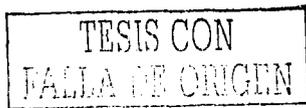
En lo concerniente al pensamiento del Doctor Caldera debemos anotar lo manifestado por este autor en el artículo redactado por él intitulado "El derecho del trabajo del siglo XXI" <sup>136</sup>

---

<sup>136</sup> *Tal vez nos cueste trabajo imaginarlo pero lo cierto es que ya estamos a las puertas del siglo XXI. Apenas un poco más de una década y entraremos de lleno a una nueva centuria y en un nuevo milenio...No se trata simplemente de una demarcación cronológica. Es que el mundo venidero es un mundo diferente del mundo en que vivimos. Signos anunciadores se van haciendo ya presentes y, sin ser demasiado zahorrie podemos darnos cuenta de las transformaciones que se van a operar, que se están operando y que configurarán un panorama distinto del que nos hemos acostumbrados a observar.*

*De esta observación no escapa nuestra disciplina. El derecho del trabajo del siglo XXI trarará consigo cambios sustanciales, lo que no quiere decir que vayamos a abandonar la lucha por la justicia social, ni a menospreciar los pincipios y orientaciones fundamentales que en el universo se han ido afirmando para construir las bases de una disciplina que honra la ciencia jurídica y honra a la humanidad de nuestro tiempo.*

*El protagonista, o por mejor decir, el impulsor de la transformación que ya se palpa, es el progreso tecnológico. La Revolución Tecnológica está sacudiéndolo todo, aceleradamente. Esta*



Al hacer una síntesis de las ideas expresadas por el Doctor Caldera, podemos decir que él considera que el desempleo, la limitación salarial, y la seguridad social fragmentada son signos evidentes de un mundo laboral transformado por el impacto de la revolución tecnológica; este autor llama la atención para no 'flexibilizar' las normas laborales de manera que se conculquen y se retrocedan las conquistas obreras logradas en el siglo XX, muy específicamente lo relativo al ámbito colectivo del derecho del trabajo.

En otra parte de la disertación en cita, este autor venezolano afirma lo siguiente:

*"Muchos problemas más son los que el juslaboralista del siglo XXI-legislador o juez, funcionario administrativo, dirigente o asesor de organismos laborales o empresariales- tendrán que afrontar para lograr soluciones que combinen la justicia social y el progreso...Temo*

---

*alterando la idea que tradicionalmente tenemos del trabajo, especialmente del trabajo de los obreros, encadenados ayer a tareas enteramente simples, encuadrados hoy dentro de la perfección creciente del instrumental. Esta ensanchándose la distancia existente entre los países desarrollados y los en vías de desarrollo: éstos demandan la transferencia de tecnología pero sólo tienen acceso a la tecnología operativa necesaria para manejar los aparatos que nos venden y muy limitadamente logran pasos significativos en la tecnología creativa.*

*...Las fuentes tradicionales de empleo, la agricultura y la industria, necesitan cada vez menos mano de obra... De allí que casi sin proponérselo, el Estado en todas partes va esanchando las dimensiones de una burocracia innecesaria e ineficiente, para atender la presionante demanda de empleo*

"CALDERA Rafael, EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE EL SIGLO XXI,ARTICULO EL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI, UNAM, MÉXICO,D.F. 1989, pp.125, 126

*que el adversario más fuerte al que tendrán que combatir es el viejo 'laissez faire'<sup>137</sup>.*

*A lo que este autor agrega: "No puede la humanidad volver atrás. Hay que incentivar la iniciativa privada, hay que remover de obstáculos administrativos a la libre empresa, pero hay que mantener la presencia precautelativa de la ley y la actitud vigilante del poder público y social; para que la justicia social se mantenga firme sobre los hombros del derecho del trabajo..."<sup>138</sup>*

De lo manifestado por este doctrinario se deriva que es imposible cerrar los ojos a los cambios que se están dando en el ámbito laboral de todo el mundo; el derecho laboral mexicano no puede escapar a esto, y dentro de esta inercia debemos incorporar al derecho colectivo y mas específicamente a la huelga.

Sin embargo, y como se ha sostenido, el compromiso del juslaboralista es adecuar la legislación laboral al nuevo orden social y económico, sin dejar de observar los principios rectores del derecho del trabajo, sólo así se podría, a nuestro parecer, lograr la justicia social, esto dicho sin demagogia, sino aplicando el sentido humanista de la norma jurídica.

En otro esquema de argumentación y contrariamente a lo expresado por algunos laboristas, puede afirmarse, como

---

<sup>137</sup> CALDERA Rafael, Ob.Cit. pág. 134

<sup>138</sup> Idem pág. 135

atinadamente lo hace el Doctor Cavazos Flores, que si bien el derecho del trabajo es dinámico y se encuentra en constante evolución, la esencia del mismo no puede ni debe mutarse.

En refuerzo de lo anotado por el mismo Maestro universitario, se puede adicionar lo siguiente:

*“El derecho laboral si ha evolucionado, pero sólo en cuanto a su forma, pues su esencia siempre ha sido la misma; no se ha modificado y nunca se podrá cambiar...”* agregando que por ello...*“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”.*

Sigue expresando este autor, *“El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz mediante el cual se puede' persuadir' al empleador para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable”.*<sup>139</sup>

Nada mas cierto que lo afirmado por el Doctor Cavazos en el párrafo transcrito; por ello y para no dejar lugar a dudas se insiste, en vía aclaratoria, que el desarrollo de la tesis de esta indagación académica no tiene como finalidad, ni práctica ni teórica, el eliminar o prohibir el derecho de huelga; lo que si se busca como propuesta de aquel es establecer una regulación moderna del procedimiento que

---

<sup>139</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, “EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO”. ED. TRILLAS, MÉXICO, 1997 pp. 477 Y 478

rige a esta Institución social, es decir, lo que se pretende es una mutación formal pero no material de ella.

Adicionalmente a lo anteriormente escrito, el Doctor en Derecho Baltasar Cavazos Flores ha expresado:

*" 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 patronos son los titulares de todos los derechos y los obreros sólo de las obligaciones.*

*Lógicamente, las autoridades del trabajo deben protegerlas para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual nadie debe discutir; sin embargo, cuando dicha protección sea exagerada, cuando se consienten peticiones que pueden acabar con fuentes de trabajo, se provoca 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>140</sup>*

Se insiste, precisamente la hipótesis de esta investigación se materializa en la circunstancia de acreditar que no debe limitarse o prohibirse el derecho de huelga, pero si debe reglamentarse el procedimiento que permite o hace legalmente procedente una suspensión de labores.

Tal afirmación debe tener como premisa, que la coalición de trabajadores preserve el derecho a suspender labores, que la cesación de éstas se limite al mero acto de la inactividad en el trabajo y que su prolongación, en el tiempo o su ámbito de aplicación, no transgreda derechos de terceros o de la comunidad civil a la que pertenecen los obreros.

Son muchas las ideas que sobre la huelga ha expresado el Doctor Cavazos Flores; sería prolijo el repetir las, máxime, si como en el caso personal se ha tenido la fortuna de escucharlas en diversos foros de derecho del trabajo y aún en "pláticas de café".

Basta, por el momento, señalar que algunas de las propuestas que mas adelante se detallaran han tenido como punto de partida las ideas del aludido Doctor en Derecho.

Como un aspecto preliminar de lo que se habrá de sustentar en párrafos posteriores consideramos oportuno comentar, en este apartado, algunos lineamientos que sobre el derecho de huelga ha dado la Organización Internacional del Trabajo para, con posterioridad, expresar los razonamientos que fundan nuestra visión respecto al futuro de la norma laboral mexicana para su adecuación a la realidad social y económica que se muestra como entorno del sistema jurídico de nuestro país.

---

<sup>140</sup> Ob.Cit. pág 478

La Organización Internacional del Trabajo, fundada en la opinión del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos, ha establecido diversos criterios respecto del principio básico del derecho de huelga y las modalidades de su ejercicio.<sup>141</sup>

Un principio básico de la huelga, es el establecer como criterio a seguir, que únicamente una colectividad de trabajadores puede ejercer este tipo de derecho y por esa circunstancia la huelga mas que un hecho es un derecho social.

La suspensión de labores como derecho social, como acto jurídico, sólo se concede si se tiene como meta la defensa de intereses económicos y sociales excluyéndose, por evidentes razones, a las huelgas de índole política.

---

<sup>141</sup>1.- *Ha dejado claro que se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones)*

2.- *Ha adoptado un criterio restrictivo al delimitar las categorías de Trabajadores que pueden ser privadas de este derecho y respecto de las limitaciones legales a su ejercicio, que no deber ser excesivas.*

3.- *Ha vinculado el ejercicio del derecho de huelga a la finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores (criterio éste que excluye del ámbito de protección internacional en el seno de la OIT las huelgas puramente políticas aun cuando no aporta de manera directa elementos de pronunciamiento sobre la huelga de solidaridad, cuestión ésta que será examinada mas adelante pero que no puede ser objeto de una prohibición absoluta)*

4.- *Ha considerado que el correcto ejercicio del derecho de huelga no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, que implicarían actos de discriminación sindical. "*

Un criterio adoptado por la OIT consiste en determinar que si la huelga se da conforme a los lineamientos de la norma legal nacional, en ella no pueden establecerse sanciones que pudiesen perjudicar a la organización de trabajadores que realizó la cesación de actividades.

Derivado de esa idea, la Comisión de Expertos de la OIT ha señalado que:

*" ... en general, cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta; ahora bien, establecer esta clasificación resulta menos fácil cuando, en lugar de producirse una cesación absoluta de la actividad, se trabaja con mayor lentitud (huelga de trabajo a ritmo lento) o se aplica el reglamento al pie de la letra (huelga de celo o trabajo reglamento); trátase, en ambos casos, de huelgas que tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo. Observando que las legislaciones y las prácticas nacionales son extremadamente variadas en este punto, la Comisión estima que las restricciones en relación a los tipos de huelgas sólo se justificarían si la huelga perdiese su carácter pacífico"*<sup>142</sup>

De acuerdo a lo anterior, la huelga debe ser considerada como una suspensión del trabajo, que puede ser parcial o total y que la limitación a la actitud omisa, laboralmente hablando, de la coalición de trabajadores debe tener como finalidad la defensa de sus intereses económicos, pero siempre conservando la cualidad de limitarse al

mero acto de inactividad y evitando que se pierda el carácter pacífico de la propia huelga.

En relación a la finalidad de la huelga; esquemáticamente, puede anotarse que las reivindicaciones que pretenden lograrse con el ejercicio de este derecho fundamental se sintetizan en tres categorías:

*Las de naturaleza laboral*(que buscan garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores),*las de índole sindical*(que persiguen garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes) y *las de origen político*.

Respecto de las dos primeras, no existe duda de su legitimidad dentro del ámbito laboral; sin embargo, por lo que atañe a la denominadas "*huelga política*" y "*huelga por solidaridad*", existe una marcada controversia aún en el seno de la OIT, esto en razón de que en el artículo 10 del convenio número 87 se estableció que:

**"... las huelgas de carácter puramente político no caen dentro del ámbito de los principios de la libertad sindical... sólo en la medida en que las organizaciones sindicales eviten que sus reivindicaciones laborales asuman un aspecto puramente político, pueden pretender legítimamente que no se interfiera en sus actividades"**<sup>143</sup>

---

<sup>142</sup> Ob. Cit., pág. 12

<sup>143</sup> Idem. pág. 14

Sin embargo, en el año de 1996 el Comité de Libertad Sindical estableció el siguiente criterio:

*" ... mantener en reiteradas ocasiones, la legitimidad de las huelgas en el ámbito nacional, en la medida que tengan objetivos económicos y sociales y no puramente políticos; la prohibición de la huelga sólo podría ser aceptable, con respecto de funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o con respecto a los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término( aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población)<sup>144</sup>*

En forma correlativa y de manera concomitante la "Comisión de Expertos" ha considerado que las huelgas de carácter puramente político no debieran estar dentro del legítimo accionar de la organización sindical, resaltando las dificultades que plantea este tipo de "huelga" y agregando que muy frecuentemente es imposible distinguir entre los aspectos políticos y los profesionales de aquella, máxime que las criterios de política económica adoptados por los gobiernos nacionales de cada país repercuten en forma inmediata en el sector laboral.

---

<sup>144</sup> Idem pág. 115

No obstante, es pensamiento personal, que sí debiera limitarse el ejercicio de la huelgas "*políticas*" ello en base de que se desnaturaliza la esencia laboral de este tipo de suspensión de labores, debiéndose encuadrar en el rubro de "medios de protesta social" ubicándolas en el ámbito constitucional del derecho de reunión y excluyéndolas, por tanto, del campo laboral.

Respecto de las huelgas de "solidaridad" puede anotarse que el planteamiento de éstas debe ser sino prohibido si reglamentado en forma especial y específica, limitando su ejercicio para cuando la huelga con la que se solidarizan se tenga como legal o procedente.

Con independencia del concepto referido, en este punto en particular, cabría recordar las palabras del Doctor Cavazos Flores en el sentido de que la sola existencia de este tipo de huelgas en el texto legal posibilita su estallamiento, lo que repercute de dos maneras; la primera, en la inhibición, a veces generalizada, de la inversión extranjera en el país que así esté reglamentada (caso México) y la segunda, las consecuencias para los trabajadores que inician una huelga por solidaridad son contrarias a sus intereses pues enfrentan la grave problemática de acreditar que la suspensión de labores tiene como finalidad el equilibrio de los factores productivos.

Otro criterio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo radica en la determinación de limitar el ejercicio de la huelga a cierto tipo de trabajadores, excluyendo del mismo a las fuerzas policiales, las armadas, las de funcionarios públicos y aún las de

aquellos asalariados que desempeñan sus labores en empresas que prestan servicios *esenciales*.

Sobre este sumario, cabe precisar que la legislación mexicana aún no comprende el término de "servicio esencial" contemplándose actualmente exclusivamente el de "servicios públicos" y limitándose a formular una relación, arbitrariamente estructurada, de lo que se debe comprender por este tipo de servicios (artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo).

Referente al tema, es oportuno traer a estas líneas los criterios adoptados por la OIT, por lo que a continuación se hace el siguiente apuntamiento:

El concepto de "servicios esenciales" ha sido objeto de constantes precisiones en el seno de la OIT; teniendo dos rasgos comunes, el primero consiste en considerar que, en caso de empresas que presten servicios esenciales, es posible limitar y aún prohibir el derecho de huelga; el segundo estriba en la definición de lo que se debe entender por servicio esencial, así la OIT en el año de 1983 estableció el siguiente concepto:

*"... son los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población"*<sup>145</sup>

---

<sup>145</sup> Ob.Cit. pág 20

Atento a esta definición puede afirmarse que la naturaleza de ese tipo de servicios dependen de las condiciones propias de cada país; sin embargo, aún y cuando la huelga en empresas que prestan servicios NO esenciales, se prolongue o el alcance de ella se amplie y con ello se ponga en peligro la persona, su seguridad o su salud, no podrá cambiarse la naturaleza de los citados servicios para limitar o restringir esta prerrogativa.

Por ello, aprecio, que tal consideración no es correcta, pues si lo que se trata es proteger la integridad de las personas y con ello preservar la fuente de trabajo podría pensarse en la conveniencia, si no de prohibir a la huelga en sí misma, si limitarla en cuanto a su ejercicio.

Respecto de la problemática para determinar, en cada país, el concepto y grado de los llamados servicios esenciales, el *Comité de Expertos* de la OIT ha considerado como tales, los siguientes:

*El sector hospitalario, los servicios de electricidad, los de abastecimiento de agua, los telefónicos y el control de tráfico aéreo; en todos ellos cabe la posibilidad de limitar o restringir el derecho de suspender los trabajos.*

Por el contrario el Comité citado ha considerado como servicios NO esenciales a los siguientes:

***La radio-televisión; el sector petrolero; el sector portuario; los bancos; los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos; los grandes almacenes; los parques de atracciones; la metalurgia; el sector minero; los transportes en general; las empresas frigoríficas; los servicios de hotelería; la construcción; la fabricación de automóviles; la reparación de aeronaves; las actividades agrícolas; el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios; la casa de moneda; la agencia gráfica del Estado; los monopolios estatales del alcohol, la sal y el tabaco; el sector de la educación, los transportes metropolitanos y los servicios de correos.***

Como se observa, en razón a la multiplicidad de tipos de trabajo que conlleva la aplicación de tecnología de punta en las plantas industriales y como sucede respecto de la enumeración de servicios esenciales hecha con antelación, el enlistado de los servicios NO esenciales resulta ser exhaustivo.

Es interesante acotar que en el informe del *Comité de Libertad Sindical* de 1984 se reiteró el criterio de que tratándose de servicios NO esenciales, las consecuencias que pudiera tener una huelga, aún siendo éstas graves para la economía de un determinado país, no pueden justificar la prohibición de la misma.

Este mismo Comité ha recomendado la modificación de algunas legislaciones con el objeto que sólo se prohíban las huelgas en

servicios esenciales, en el sentido estricto del término; lo anterior de conformidad a los siguientes razonamientos:

- Muchos países tienen disposiciones que limitan o prohíben las acciones de huelga en los servicios esenciales, situación que varía según las diferentes legislaciones nacionales.
- Las leyes de cada país contienen desde una simple enumeración limitativa, bastante breve, hasta una larga lista incorporada en la norma legal.
- En las diversas normatividades laborales nacionales se contemplan las definiciones de lo que son los servicios esenciales, y aquellas van, desde la más restrictiva a la más amplia, englobándose en todas ellas las actividades que el gobierno de cada país ha considerado apropiado incluir en la noción de servicio esencial.
- Otro supuesto que aparece de manera recurrente en diversas legislaciones nacionales es el hecho de enumerar los tipos de huelga que, a juicio de cada gobierno local, pudiesen ser perjudiciales para el orden público, el interés general o el desarrollo económico.
- Existen legislaciones en las que una simple declaración de la autoridad laboral local, en el sentido de establecer que el estallamiento de una huelga puede ocasionar daño al orden público, basta para justificar el carácter esencial del servicio.

- El principio mediante el cual se puede limitar y aún prohibir el derecho de huelga, en los servicios esenciales, perdería todo sentido si la legislación nacional definiese esos servicios de manera demasiado extensa.
- Como los servicios esenciales, en realidad son una excepción al ejercicio del derecho de huelga, aquellos deben definirse en forma restrictiva.
- De acuerdo a lo anotado en los dos últimos puntos, resulta imposible elaborar una lista completa y definitiva de lo que puede considerarse como servicio esencial, por lo que se debe remitir al concepto en sentido estricto de éste, es decir, será servicio esencial aquel cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población.
- Un servicio No esencial, en el sentido estricto del término, puede convertirse en esencial, si la huelga que se da en aquel, dura mas de un cierto período o adquiere tal dimensión que pueden correr peligro la salud, la seguridad o la integridad de las personas.
- Las autoridades laborales de cada país podrán, a fin de evitar daños irreversibles a terceros, consumidores o usuarios que pudiesen llegar a sufrir las consecuencias económicas de los conflictos colectivos como la huelga, limitar el ejercicio de la misma y al mismo tiempo establecer un servicio mínimo de utilidad pública, en lugar de prohibir el estallamiento de la huelga.

De lo expuesto, y al traerlo a la legislación laboral mexicana, cabría hacer las siguientes precisiones:

- Los llamados servicios esenciales en nuestro país son denominados servicios públicos.
- Existe un listado de servicios públicos en la Ley Federal del Trabajo(art.935) que engloba, en forma similar a lo que sucede en la OIT, una serie de actividades laborales que son consideradas como públicas.
- En México, no existe una definición o un concepto, a nivel de normatividad legal, de lo que son los servicios esenciales o públicos, por lo que sería recomendable una adecuación legal sobre el particular.
- En nuestro país, no está limitado el derecho de huelga en servicios no esenciales y mucho menos en lo denominados esenciales.
- Cabe la posibilidad de incorporar a la norma laboral ciertas restricciones al ejercicio del derecho de huelga tratándose de servicios públicos o esenciales y así evitar que a través de otras figuras (como la requisa)se haga nugatorio el estallamiento de una huelga.
- Aún y cuando existe la tendencia a limitar a la huelga en servicios no esenciales en el caso de que la prolongación en tiempo y en alcance de aquella conlleve daños a terceros, en nuestro país no existe reglamentación alguna sobre el punto en cuestión.

En vinculación a los asuntos antes relacionados podemos decir que es sumamente importante y de gran relevancia lo establecido por la OIT, por tal motivo serán analizados mas en detalle en párrafos posteriores.

En otro orden de ideas, podemos escribir que cada legislación nacional establece una serie de requisitos o condiciones que fijan la licitud de la huelga, debiéndose precisar que no se considera “razonable” el establecer limitaciones importantes al accionar de las organizaciones sindicales.

De conformidad a lo antes expresado, el *Comité de Libertad Sindical* de la OIT ha considerado como requisitos “razonables” para el ejercicio del derecho de huelga a los siguientes:

- *Debe darse un preaviso de la huelga.*
- *Hay obligación de recurrir a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje(voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de huelga, en la medida que sean rápidos, adecuados e imparciales y en los que puedan las partes participar en cada etapa.*
- *La obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de la mayoría.*
- *Debe celebrarse un escrutinio secreto para decidir la huelga.*
- *Deben respetarse los reglamentos de seguridad para la prevención de accidentes.*

- *Existir el mantenimiento de un servicio mínimo en determinados casos.*
- *Debe respetarse la libertad de trabajo de los no huelguistas, esto es, la huelga debe ser pacífica y no debe contener actos de violencia contra persona alguna.*<sup>146</sup>

Una vez que se han anotado algunos principios adoptados por la OIT en relación a la huelga y sin demérito de volver sobre algunos de ellos en páginas posteriores, antes de pasar al desarrollo del punto final de esta investigación, consistente en la apreciación del momento actual de esta Institución de derecho social en nuestro país y las posibles perspectivas de la misma para años venideros, cabe hacer una breve reflexión respecto a un criterio de gran trascendencia para la OIT como lo es la negociación colectiva y la paz social en relación a la cesación de actividades.

La *Comisión de Expertos* de la OIT ha establecido ciertos límites tratándose de sistemas de negociación colectiva que prevén la paz social durante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, aquellos pueden estar contemplados en la legislación nacional de cada país o bien en los propios acuerdos o convenios colectivos y aún en sentencias judiciales o laudos arbitrales; para mejor comprensión de este punto, considero oportuno transcribir el criterio adoptado por la OIT sobre este particular:

---

<sup>146</sup> Ob.Cit. pág.26

*“Numerosas legislaciones no prevén restricciones en lo que se refiere al momento en que puede iniciarse una huelga, siempre y cuando se respeten los plazos de preaviso fijados por vía legislativa. Otros sistemas de relaciones laborales se basan en una filosofía radicalmente diferente, con arreglo a la cual los convenios colectivos se conciben como un tratado de Paz social con duración determinada; durante ese periodo, la ley prohíbe las huelgas y los cierres patronales y los trabajadores y los empleadores pueden recurrir, en compensación, a un procedimiento de arbitraje. Por lo general, esos sistemas sólo permiten recurrir a la huelga como medio de presión para conseguir la adopción de un primer convenio o su renovación. La Comisión considera que las dos opciones son compatibles con el Convenio No.87 y que cada Estado debería tener la posibilidad, por vía legislativa o a través de la práctica, de elegir entre ambas. No obstante en ambos sistemas debería impedirse a las organizaciones de trabajadores realizar huelgas en contra de la política económica y social del gobierno, especialmente cuando la protesta no es sólo contra la política sino también contra los efectos de ciertas disposiciones.*

*Si se prohíben las huelgas durante la vigencia de los convenios colectivos, esta importante restricción de un derecho fundamental de las organizaciones de trabajadores, debe ser compensada con el derecho de recurrir a un procedimiento de arbitraje imparcial y rápido, con arreglo al cual puedan examinarse las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o la aplicación de los convenios colectivos. Ese tipo de procedimiento no sólo permite resolver, durante la vigencia de los convenios, las inevitables dificultades de aplicación y*

*de interpretación que puedan surgir, sino que también tiene la ventaja de preparar el terreno para las rondas de negociaciones futuras, dado que permite determinar los problemas que se han planteado durante el período de validez del convenio colectivo de que se trate(OIT 1994<sup>a</sup>, párrafos 166 y 167)<sup>147</sup>*

Finalmente, puede concluirse que si bien es cierto que para la OIT la huelga es un derecho fundamental, también resulta veraz que esta organización internacional no le da la calidad de ser un derecho de naturaleza absoluta; por el contrario, su ejercicio debe armonizarse con los principios fundamentales de los ciudadanos y de los empleadores.

Por tal motivo, los órganos de control de la OIT, basados en los criterios por ellos establecidos, sólo *amparan* las huelgas que se realicen de conformidad con cada legislación nacional y cuando ésta no menoscabe las garantías básicas de ese derecho.

En palabras del Comité de Libertad Sindical:

*"Las condiciones requeridas por la Legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales".<sup>148</sup>*

---

<sup>147</sup> Ob.Cit. pp 34 Y 35.

<sup>148</sup> Idem pág. 44

Los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo, por lo que si bien no es dable asignar sanciones penales por actos de huelga, si pueden imponerse aquellas para el caso de que con la misma los trabajadores no respeten las limitaciones o prohibiciones que estén contempladas en la legislación laboral nacional.

Cualquier castigo que se imponga por desarrollar actividades ilegítimas o violentas con el pretexto del estallamiento de una huelga debe ser proporcional al delito o falta que se cometa, debiéndose, en todo caso, excluirse la posibilidad de encarcelamiento por el simple hecho de participar en una suspensión de labores pacífica.

La mayoría de las legislaciones que restringen o aún prohíben el derecho de huelga prevén sanciones contra los obreros y los sindicatos que infrigan las limitaciones o impedimentos establecidos en cada una de tales normatividades legales.

Hay países en los que si se califica de ilegal una huelga ello implica la comisión de un delito, mismo que puede ser castigado con multa y aún con cárcel; en otros se le tipifica como práctica desleal de trabajo lo que conlleva una responsabilidad civil.

Respecto a lo anotado, la “Comisión de Expertos” de la OIT ha opinado lo siguiente:

*” La Comisión considera que únicamente debería ser posible imponer sanciones por acciones de huelga en los casos en que las prohibiciones de que se trate estén de acuerdo con los principios de la libertad sindical. Ahora bien, incluso en tales casos, tanto la ‘jurisdiccionalización’ excesiva de las cuestiones relacionadas con las relaciones laborales como la aplicación de graves sanciones por acciones de huelga pueden provocar más problemas que los que resuelven. La imposición de sanciones penales desproporcionadas no favorecen en modo alguno el desarrollo de relaciones laborales armoniosas y estables y, si se imponen penas de prisión, las mismas deberían justificarse en virtud de la gravedad de las infracciones cometidas y estar sometidas a un control judicial regular. Asimismo, debería existir el derecho de apelar dichas medidas.*

*Por otra parte, ciertas prohibiciones o restricciones al derecho de huelga, que están en conformidad con los principios sobre libertad sindical prevén, en algunas ocasiones, sanciones civiles o penales contra los huelguistas y sindicatos que violan estas disposiciones. Según la Comisión, tales sanciones no deberían ser desproporcionadas con la gravedad de las violaciones”.*<sup>149</sup>

---

<sup>149</sup> Ob.Cit. pp 45 Y 46

Atento a la diversidad de legislaciones laborales, la OIT ha aceptado que las mismas no siempre son respetadas en la práctica, particularmente si coartan de manera sustancial el ejercicio de derechos fundamentales, como sería el de huelga; razón por la cual la *Comisión de Expertos* de ese organismo internacional ha formulado una serie de observaciones a distintos Estados miembros en relación a la aplicación del Convenio Número 87 respecto de la huelga, mismas que a continuación se detalla:

1. ALEMANIA: Se niega el derecho de huelga a funcionarios públicos que no ejercen funciones de Autoridad en nombre del Estado.
2. AUSTRALIA: (legislación federal) Existe la posibilidad de prohibir la huelga en caso de conflictos de trabajos graves que perjudiquen o amenacen los intercambios comerciales con otros países o entre Estados.
3. BOLIVIA: Se establecen sanciones penales en caso de huelgas generales o de solidaridad; mayoría de tres cuartos de los trabajadores para declarar la huelga; ilegalidad de la huelga en bancos; posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio por decisión del poder ejecutivo, prohibición de la huelga en la función pública y en todos los servicios públicos.
4. CANADA: Se prohíbe la huelga en ciertas categorías de funcionarios públicos provinciales(provincia de Alberta) que no

- ejercen funciones de Autoridad en nombre del Estado; se establecen restricciones al derecho de huelga en los sectores de la agricultura y la horticultura(provincia de Ontario) y en las actividades portuarias y ferroviarias(administración federal).
5. COLOMBIA: Se da la presencia de las Autoridades en las asambleas generales reunidas para votar la sujeción al fallo arbitral o la declaración de huelga; prohibición de ésta en ciertos servicios no esenciales; se priva el derecho de huelga a las Federaciones y Confederaciones; se otorga facultad al Ministro del Trabajo, una vez declarada la huelga, de someter a votación la remisión del conflicto a un fallo arbitral, así como de imponer el arbitraje cuando se prolongue mas allá de cierto período.
  6. COSTA RICA: Se prohíbe el derecho de huelga en el sector del transporte ferroviario, marítimo y aéreo.
  7. ECUADOR: Prohibición de la huelga a los servidores públicos que no ejercen funciones de Autoridad en nombre del Estado; se establecen penas de prisión para los autores de paros colectivos de trabajo y los que participan en ellos; denegación del derecho de huelga a las confederaciones.
  8. EGIPTO: Se establece la posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio, en caso de huelga, a solicitud de una de las partes.

9. **GUATEMALA:** Necesidad de la mayoría de dos tercios de los asalariados para poder declarar la huelga; prohibición de aquella a los trabajadores agrícolas durante las cosechas, salvo algunas excepciones y en las empresas o servicios cuya interrupción afecte gravemente a la economía nacional a juicio del Gobierno; detención y juicio de los que intenten una huelga ilegal; penas de prisión en caso de las que paralicen empresas que contribuyen al desarrollo económico del país.
10. **HONDURAS:** Se exige una mayoría de dos tercios de votos de la totalidad de los miembros de la organización sindical para declarar la huelga; imposibilidad de que las Federaciones y Confederaciones la declaren; facultad del Ministro de Trabajo y Previsión Social de poner fin a un litigio en los servicios de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo; exigencia de una autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión o paro del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado; sometimiento al arbitraje obligatorio, sin posibilidad de declara la huelga durante la vigencia del fallo arbitral(dos años) de los conflictos colectivos en servicios públicos que no son esenciales 'stricto sensu' como en los transportes en general y en los de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo.

9. **GUATEMALA:** Necesidad de la mayoría de dos tercios de los asalariados para poder declarar la huelga; prohibición de aquella a los trabajadores agrícolas durante las cosechas, salvo algunas excepciones y en las empresas o servicios cuya interrupción afecte gravemente a la economía nacional a juicio del Gobierno; detención y juicio de los que intenten una huelga ilegal; penas de prisión en caso de las que paralicen empresas que contribuyen al desarrollo económico del país.
10. **HONDURAS:** Se exige una mayoría de dos tercios de votos de la totalidad de los miembros de la organización sindical para declarar la huelga; imposibilidad de que las Federaciones y Confederaciones la declaren; facultad del Ministro de Trabajo y Previsión Social de poner fin a un litigio en los servicios de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo; exigencia de una autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión o paro del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado; sometimiento al arbitraje obligatorio, sin posibilidad de declara la huelga durante la vigencia del fallo arbitral(dos años) de los conflictos colectivos en servicios públicos que no son esenciales 'stricto sensu' como en los transportes en general y en los de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo.

11. JAPÓN: Se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga a los funcionarios públicos que no ejercen funciones de Autoridad en nombre del Estado.
12. NICARAGUA: Existe la posibilidad de someter los conflictos colectivos al arbitraje obligatorio transcurridos treinta días desde el inicio de la huelga; no se reconoce el derecho de su ejercicio a las Federaciones y Confederaciones.
13. NORUEGA: Se da la posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio en caso de huelga en la industria del petróleo.
14. PERU: Posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio en caso de huelga en los servicios públicos, incluido el transporte; se exige que la suspensión de labores sea adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores.
15. REINO UNIDO: Existen restricciones a la participación en las huelgas de solidaridad.
16. SUIZA: Existe la prohibición de la huelga en los funcionarios públicos que no ejercen funciones de Autoridad en nombre del Estado.<sup>150</sup>

---

<sup>150</sup> Idem pp. 55,56 Y 57

Como se observa, de manera general, las limitaciones que contemplan las legislaciones laborales nacionales tienen como factor común, los siguientes:

- El posibilitar la imposición de un arbitraje obligatorio por decisión de las autoridades o a instancia de una sola de las partes incluso cuando no se trata de servicios esenciales en el sentido estricto del término, ni de los servidores que ejercen funciones de autoridad a nombre del Estado;
- La imposición de sanciones penales por la organización o participación en huelgas;
- La exigencia de mayorías excesivas para declarar la huelga como condición de licitud;
- La prohibición de la huelga a funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad a nombre del Estado;
- La posibilidad de movilizar a los trabajadores en huelga y, en muchos países, la prohibición de la huelga en determinados servicios no esenciales.

Las ideas y situaciones anteriormente analizadas tienen una tendencia regulatoria de la Huelga que pudiera servir de providencia

para formular algunas sugerencias de adecuación para la normatividad laboral mexicana.

Por último, se considera oportuno mencionar que si bien la OIT no ha logrado que se dé un convenio o una recomendación en relación a la huelga si ha emitido, por conducto de la *Comisión de Expertos* y del *Comité de Libertad Sindical*, una serie de principios y reglas respecto de la huelga, mismos que se tendrán como referencia en párrafos posteriores y que a continuación se detallan:

1.- La huelga debe ser considerada como un derecho fundamental del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones).

2.- La huelga como derecho fundamental será protegido por el derecho internacional siempre que se ejerza de manera pacífica.

3.- De manera general, la huelga debe reconocerse tanto para trabajadores del sector privado como los del sector público, pudiéndose hacer excepciones de ese derecho respecto de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, los funcionarios públicos que ejercen cargos de Autoridad en nombre del Estado y los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término(aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población) o bien en situaciones de crisis nacional aguda.

4.- Las huelgas de carácter puramente político no caen dentro de los principios de libertad sindical, sin embargo si entran dentro de ese ámbito aquellas que pretendan alcanzar soluciones en lo relacionado a las grandes cuestiones sociales y económicas.

5.- Se considera que la prohibición de las llamadas huelgas por solidaridad sería excesiva, en razón de que los trabajadores deben tener la posibilidad de promoverlas cuando la huelga "inicial" con la que se solidaricen sea, en si misma, legal.

6.- Es admisible, en todos los casos de huelga, el establecimiento de servicios mínimos de seguridad, cuando éstos tengan como finalidad respetar la seguridad de las personas, la prevención de accidentes y la seguridad de las instalaciones.

7.- Asimismo, es permitido que se establezcan servicios mínimos de funcionamiento en los casos de que la huelga estalle en empresas o instituciones que presten servicios públicos de importancia trascendental; en la determinación de ese servicio mínimo deben poder participar los patrones, los sindicatos y las autoridades públicas.

8.- Son aceptables, como condiciones para el ejercicio del derecho de huelga, el establecimiento de las obligaciones siguientes:

- Dar al patrón un preaviso por escrito;
- Recurrir a la conciliación o a la mediación;
- El recurso del arbitraje voluntario;

- Respetar un determinado *quórum* y la de obtener un acuerdo de una cierta mayoría y la de realizar un escrutinio secreto para decidirla.

9.- Las limitaciones a la actuación de los denominados “piquetes” o comités de huelga deben constreñirse a los casos en que éstos dejen de ser pacíficos, al mismo tiempo el accionar de aquellos no debe impedir el ejercicio de la libertad de trabajo de los no huelguistas.

10.- La contratación de trabajadores en sustitución de operarios cesantes menoscaba, gravemente, el derecho de huelga y sólo es permisible en los casos de servicios esenciales o aquellas que se desarrollen en situaciones de crisis nacional aguda.

11.- No son objetables las disposiciones legislativas que preven la deducción o descuento salarial de los días de huelga.

12.- Debe garantizarse una protección adecuada a los dirigentes sindicales y a los trabajadores contra el despido y otros actos perjudiciales en el empleo, a causa de la organización o participación en huelgas legítimas: en particular a través de procedimientos rápidos, eficaces e imparciales, acompañados de remedios y de sanciones suficientemente disuasivas.

13.- Los principios de libertad sindical no amparan las extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que supongan el incumplimiento de requisitos razonables de licitud o que consistan

en acciones de carácter delictivo; asimismo, las sanciones que se adopten en caso de extralimitación no deben ser desproporcionadas a la gravedad de las violaciones.<sup>151</sup>

De conformidad a lo expuesto, se juzga prudente expresar el pensamiento personal de lo que puede acontecer en relación con la huelga en nuestro país en los años por venir, para ello, en forma sistemática y con rigor metodológico, se harán las siguientes consideraciones:

Para el efecto de que la huelga y con ésta, los denominados "derecho colectivo" y "derecho procesal del trabajo", puedan ser adecuados a las nuevas realidades que está generando la interacción de los sujetos de la relación laboral a fines de siglo XX y a principios del XXI, consideramos que el jurista mexicano debe tomar otra vez la estafeta para volver a ser la vanguardia del orbe juslaboralista.

Esta actitud debe tener como raíz el recuerdo nítido respecto del devenir cronológico del derecho del trabajo; el considerar las cuestiones sociales y económicas y aún políticas actuales de nuestro país para, con ese aservo, poder tener una clara visión del futuro de esta rama jurídica y específicamente, en razón a la naturaleza de este trabajo, el de la huelga.

Atento a la situación fáctica de nuestro país es difícil lograr una mutación en la norma legal mexicana; esto se asevera, no porque no

---

<sup>151</sup> Idem pp. 56, 57 Y 58

sea necesaria tal modificación ante la embestida de una economía globalizadora y de libre comercio, sino porque el “momento político sigue siendo inoportuno”.

La clase política ha degenerado y desvirtuado su actuar en perjuicio del orden jurídico nacional; se asevera tal pensamiento, en la inteligencia de que esta investigación no es, ni puede serlo, un tratado de política; por el contrario la esencia de aquella es académica; sin embargo, no se puede mantener los ojos cerrados ante una realidad que agobia a nuestro país.

Los servidores públicos especialmente los integrantes del Poder Ejecutivo y los del Legislativo actúan no en razón del interés de la comunidad, ni siquiera del partido al que pertenecen sino que, reducen su actividad política a tratar de lograr privilegios personales.

Actualmente, las personas que viven de hacer política, sea ésta partidista, legislativa o de la administración pública, se han desviado de la bondad y fines de esa actividad, limitándola a la venta de favores; por desgracia se debe reiterar la situación caótica que se vive en las Camaras Legislativas, mismas que se han convertido en un circo que sólo evidencia el mercantilismo político en el que se encuentran inmersos los poderes de la Unión.

El tema se ve agravado en razón de que la cuestión laboral también se ha “politizado”; en efecto, tanto el líder sindical, como el político, se sirven de su representación para fines personales, toman

la tarea sindical o el quehacer político para lograr objetivos personales, ya no se tiene como anhelo el mejoramiento de los niveles de vida de los agremiados a un sindicato, o del partido al que pertenecen; por el contrario la posibilidad de lograrlo es "enterrada" por las propias cúpulas sindicales o partidistas.

Por si fueran pocos los obstáculos que representa lo afirmado, también debe considerarse la ceguera en que incurre el sector patronal al pretender que, con el argumento de que es necesario modernizar la norma laboral, se flexibilice la misma con el pretexto de lograr una mayor y mejor productividad.

Tal actitud está mermando los derechos fundamentales de la clase obrera establecidos en la Constitución y la Ley laboral reglamentaria de ésta, situación que no puede permitirse.

Por desgracia, la realidad política y social de nuestro país, constituye un gran óbice para lograr no una mutación sino una adecuación de la ley laboral al nuevo acontecer de las relaciones de trabajo, situación que empeora ante el impacto de un mundo que se globaliza día a día y que por ello hace mas compactas a las relaciones comerciales entre los países y que de manera directa inciden tanto en sus legislaciones nacionales como en el derecho internacional.

Sin embargo, en un esfuerzo de acreditamiento de la hipótesis que se desarrolla en este trabajo, tratando de amalgamar todo lo hasta aquí comentado, debemos mencionar que en el porvenir de la norma

laboral mexicana se vislumbra la necesidad de su adecuación a los nuevos entornos que impone el nuevo accionar de los sujetos de la relación de trabajo, por lo que trataremos de concretar ese supuesto en algunas alternativas de modificación a la regulación actual de la huelga en nuestro país.

Debiera plantearse la posibilidad de abrogar el apartado "B" del artículo 123 constitucional para que el apartado "A" del mismo quedara como texto único con las adiciones y adecuaciones que permitieran considerar al servidor público como cualquier trabajador; con ello también se homologaría el concepto, reglamentación y consecuencias de la huelga tanto para empleados privados como para servidores públicos.

Lo anterior, en la inteligencia de que podría conservarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con las modificaciones que la reforma constitucional requiriera.

Un aspecto importantísimo a puntualizar, es la "prevención" de una paralización indiscriminada de actividades laborales, actitud preventiva que tendría como finalidad el evitar una crisis económica nacional.

Sobre el particular, la solución alternativa que se propone es que se establezcan en los contratos colectivos las denominadas cláusulas de "*paz laboral*" mismas que tendrán como objetivo el limitar el emplazamiento y el inicio de huelgas durante la vigencia de los

acuerdos colectivos de referencia; esto mas que un obstáculo para el ejercicio del derecho de huelga, considero, tendría como consecuencia la preservación de las fuentes de empleo en plena actividad, con la posibilidad de que éstas solamente detengan su programa productivo por causas realmente graves y específicamente determinadas en la ley.

La huelga debe ser considerada como un acto jurídico que se materializa a través de la suspensión de labores llevada a cabo de manera concertada por una coalición de trabajadores; la cesación debe ser pacífica y cubrir con ciertos requisitos para que el ejercicio de la misma se legitime.

Es tendencia generalizada, en el ámbito internacional, que la organización de trabajadores entregue un preaviso al empleador antes de paralizar las actividades, situación que contempla la Ley Federal del Trabajo vigente; sin embargo, por seguridad jurídica debe imponerse un plazo máximo de prehuelga, mismo que se propone sea el de treinta días, en todos los casos, es decir, tratándose de servicios esenciales y de los denominados no esenciales.

Asimismo, el preaviso de huelga puede ser examinado por la Autoridad laboral, supuesto que también prevee la ley mexicana, con la anotación de que podría seguir facultado para ello el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y con la propuesta adyacente de que se conserve la integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje sólo para los casos de huelga.

Es necesario establecer, como requisito de procedibilidad, la circunstancia de que la coalición o sindicato emplazante acrediten ser mayoritarios, pudiéndose estatuir que dicha mayoría sea simple y no calificada y mediante la exhibición del acta correspondiente y sin que esto implique una calificación previa de la huelga.

Se considera correcta la hipótesis legal actual, en el sentido de que uno de los efectos procedimentales de la notificación del emplazamiento, sea tener al patrón como depositario de los bienes de la empresa, circunstancia de fondo que se mantiene durante toda la etapa de prehuelga.

Sin embargo, debe glosarse que existe una laguna legal en el sentido de que no se establece quien es el responsable de los bienes de la empresa una vez que estalla la huelga, por lo que también se estima pertinente que cuando se concrete la cesación de labores, se considere como depositario de tales bienes a la organización laboral que suspende actividades.

En este punto se juzga oportuno dar intervención a un Síndico, para permitir que éste vigile el accionar del depositario, estableciendo la facultad de designación del Síndico, al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje; pudiéndose agregar que el incumplimiento a las obligaciones que como depositario que tendría la agrupación sindical que promueve la huelga, tendría como consecuencia la declaración de ilicitud de la misma.

A efecto de evitar la práctica de iniciar huelgas cuya finalidad sea evadir el cumplimiento de las obligaciones civiles y mercantiles del patrón/deudor, respetando siempre los derechos de preferencia de los créditos de los trabajadores, se plantea la posibilidad de reformar la ley laboral para que no sólo en el caso de quiebra sino también en el de huelga se dé intervención a un Síndico, mismo que deberá actuar como auxiliar de administración de Justicia de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si la huelga cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría debiera considerarse como procedente y si no los satisface deberá ser declarada improcedente; esta última hipótesis debe tener como premisa el ser previamente solicitada por parte interesada y cumpliendo tal solicitud con ciertos requerimientos mínimos.

Lo anterior se considera acertado en virtud de que ello se superaría la difusa clasificación que esta Institución laboral se hace hoy día, para dejar atrás los conceptos de: *existencia, e inexistencia* y, dentro del apartado "B" del 123 constitucional, de calificar a la huelga como *ilegal o legal*. Todos estos vocablos podrían ser homologados en dos: "*procedente*" o "*improcedente*."

Atento a que existe la tendencia de una nueva conceptualización de los servicios públicos, se plantea que dicho término se modifique para tenerse como servicios esenciales aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad y aún la salud de la

persona en todo o en parte de la población, pudiéndose otorgar la facultad de clasificarlos al poder legislativo federal.

Actualmente, en la etapa de pre huelga, las partes, en una primera fase, tienen la obligación de tratar de avenirse, esto se materializa, como ocurre hoy día, con su asistencia a una audiencia de conciliación.

Se propone que en un segundo momento, también dentro de la etapa de pre huelga, se pueda dar intervención a la Autoridad Laboral para que ésta actúe como mediadora proponiendo soluciones "razonables" a fin de evitar la suspensión de labores, lo que no implicaría, en forma alguna, la facultad de calificar a la huelga como improcedente, sino que se circunscribiría a una intervención de mediación.

La declaración de procedencia o improcedencia de una huelga sólo podrá hacerse, como sucede hoy día, hasta el momento en que se suspendan las labores.

Por lo que atañe al supuesto de declararla como improcedente podemos anotar que en forma previa debe mediar solicitud de ello, darle a aquella un trámite incidental y que éste sea resuelto como fundado por la Junta de Conciliación y Arbitraje; la consecuencia de tal determinación es que los trabajadores regresen a sus labores dentro del plazo de veinticuatro horas, con el apercibimiento de que para el

caso de que no lo hagan podrán ser separados de su empleo en forma justificada.

Por lo que se refiere a la situación procedimental para considerar como procedente una huelga estallada bastara, como sucede actualmente, que no se formule petición de parte interesada para declarar a la suspensión de labores como improcedente.

Al considerarse a la huelga como procedente, se tendría como legalmente suspendidas las labores, pero al mismo tiempo, a partir de esta determinación, las partes tendrían la obligación, tratándose de empresas que presenten servicios esenciales, de recurrir al arbitraje, mismo que deberá realizarse en un plazo no mayor de treinta días.

Dentro del mismo argumento y en relación a empresas que no desarrollen servicios esenciales, sólo se procederá al arbitraje pasados dos meses al inicio de la huelga.

En todos los casos en los que se llegue al arbitraje, la Autoridad laboral deberá fundar su fallo, previa sustanciación de un procedimiento sumarísimo, como es el contemplado actualmente como "*especial*" para cuando se trate de conflictos jurídicos colectivos o el que está regulado como "*colectivo de naturaleza económica*" para el caso de la afectación de los intereses económicos de la coalición de trabajadores.

En ningún caso se podrá despedir a los trabajadores por organizar o participar en una huelga y para el supuesto de que ello sucediere, el juicio correspondiente tendría que tramitarse en la vía especial, en la inteligencia de que la sustanciación de los procedimientos que tuvieren que efectuarse en nada afectaría a la suspensión de trabajos.

De aplicarse las tendencias que imponen otras normatividades y lo que está sucediendo en el ámbito internacional, las adecuaciones al derecho laboral mexicano serían las siguientes:

- Sensibilizar tanto al Ejecutivo como al Legislativo federales del nuevo acontecer práctico de las relaciones laborales; en efecto, si se logra que los Poderes de la Unión, asimilen las transformaciones que se están dando tanto en el ámbito nacional como el internacional, aquellos podrían asumir la nueva cultura de trabajo y dejar a un lado las cuestiones políticas y de intereses sectoriales para, en su lugar, tratar de lograr una normatividad de avanzada.

- En caso de prosperar alguna iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, la numeración de los artículos sería otra, esto aún y cuando resulta obvio se hace patente para los efectos de minimizar la importancia del número de preceptos cuya modificación se propone y otorgar relevancia al contenido del texto de reforma.

- Por cuestiones de técnica legislativa, debe generarse la separación del derecho sustantivo respecto del aspecto procesal; se acota que, por desgracia, esta alternativa de modificación parece, en los días en que esta investigación se escribe, la única posibilidad de reforma.

- Al desmembrar el ámbito sustantivo del procesal, también debe pensarse en regularizar la existencia legal, que no constitucional, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, creando un nuevo Tribunal de derecho del Trabajo mediante la expedición de una Ley Orgánica, esto ha sucedido en otras ramas, la mas reciente y evidente es la electoral; no vemos por qué el Tribunal del Trabajo siga existiendo mediante un decreto y no se tenga una Ley Orgánica; en este punto concreto, se plantea la posibilidad de que, tratándose de asuntos individuales o colectivos de naturaleza jurídica se estructure la figura del juez social, pero dejar para los aspectos colectivos económicos y en especial a la huelga a la sustanciación y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- El aspecto procedimental de la huelga debe tener como finalidad primordial el evitar la suspensión indiscriminada de labores, así como la promoción de huelgas de carácter político y si bien lo que se plantea es darle intervención al Estado por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ello no puede ser pretexto para prohibir el derecho a la cesación de actividades, esta último tendría como

excepción que los sujetos de la relación laboral así lo pactasen en el contrato colectivo.

Como anotación final y con el afán de precisar los argumentos esgrimidos, a continuación se enuncian las propuestas concretas de reforma a la legislación vigente:

- De manera genérica, se estima que no debe tocarse aspecto alguno en relación al ámbito sustantivo de la huelga; sin embargo, se formulan algunas algunas observaciones que pueden originar ciertas modificaciones sobre el particular.

- El artículo 391 de la Ley laboral tendría que ser adicionado con una fracción, que estableciera la necesidad de incorporar como cláusula de ese contrato colectivo, a la denominada "*de paz social*" o "*laboral*" misma que, como se ha dicho, consistiría en restringir el derecho de huelga durante todo el tiempo de vigencia del citado contrato.

- Similar supuesto debe de darse respecto del "contrato – ley", esto es, también debe adicionarse, con una fracción, el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo vigente, fracción que se redactaría en los mismos términos que la que se propone en relación al artículo 391.

- Al restringir el derecho de huelga durante la vigencia de los "contratos colectivos" y de los "contratos – ley" deben derogarse los artículos 448 y 902 de la Ley del Trabajo vigente; con ello no sólo se

eliminarían preceptos realmente absurdos, sino que se haría congruente la tramitación de los procedimientos colectivos de naturaleza económica con la existencia y vigencia de las convenciones colectivas de referencia, pero quizá lo más relevante del caso sería el darle positividad a la tramitación de los procedimientos colectivos de naturaleza económica que hoy en día son la más clara evidencia de lo que es una entelequia.

- Nos parece acertado lo previsto en los artículos 440,441,442 y 443 de la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que sobre este particular no hay propuesta de reforma alguna.

- Por lo que atañe a lo establecido en el artículo 445 de la ley laboral actual, se propone la modificación del concepto "*legalmente existente*" para que en su lugar quede:

**"Huelga Procedente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en los artículos 450(de fondo)451 fracción II(Mayoría) y 920(forma).**

- En lo que se refiere a lo previsto en el artículo 445 de la Ley , se propone su modificación para quedar como sigue:

**Se considera causa de ilicitud de una huelga:**

**I.-Cuando los huelguistas se extralimiten en la suspensión de labores cometiendo actos violentos en contra de la persona o patrimonio del patrón y su familia.**

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

**III.- En los casos en los que la coalición sindical que haya sido designada depositaria de los bienes propiedad del patrón incurra en responsabilidad respecto del cargo a ésta conferido.**

- Los artículos 446, 447 y 449 de la Ley Federal del Trabajo no plantean cuestionamiento alguno por lo que no hay propuesta de mutación.

- Se propone la derogación del artículo 448.

- Como el artículo 450 de la Ley actualmente vigente establece la finalidad esencial de toda huelga que es *"conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital"* y de ello se desprende que los factores de la producción debe coordinar esfuerzos productivos en respeto de sus respectivos intereses y derechos, esto es, sin merma de los mismos en detrimento de alguno de ellos. Únicamente se plantea la derogación de la fracción VI del citado artículo, ello en base a que de lo escrito en esta investigación se concluye que la *"huelga solidaria"* no persigue los fines antes mencionados.

- En relación a lo regulado en el artículo 451 de la ley laboral vigente, se plantea la necesidad de su reforma, para derogar la fracción primera y dejar como texto único lo que hoy se contiene en la

fracción segunda del citado precepto legal, con la única modificación de corregir el número del artículo a que alude dicho párrafo.

- En lo concerniente a lo establecido en el actual artículo 459 de la ley Federal del Trabajo, la propuesta de cambio radica en el término "*legalmente existente*" para sustituirlo por el de "*procedente*". Asimismo, se plantea la adecuación de la fracción III en relación al número del artículo a que en realidad se refiere la misma.

- En lo que atañe a lo ordenado en el artículo 466 de la norma laboral actual, éste puede ser modificado de la siguiente manera:

**Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando un servicio mínimo en los casos siguientes:**

**I.-Tratándose de empresas, establecimientos privados que presten servicios esenciales.**

**II.-En los casos de buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás transportes que se encuentren en ruta deberán continuar hasta su punto de destino;**

**III.-En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo.**

**IV.- En las dependencias gubernamentales que presten servicios esenciales.**

- Respecto a lo establecido en el artículo 469 de la Ley vigente, sólo se plantea la adición de dos fracciones en las que se contemplen

como causa de terminación de la huelga, la declaración de improcedencia genérica o de improcedencia por ilicitud, resolución que debe ser emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda según la naturaleza del caso.

De acuerdo a las consideraciones precedentes, seguidamente se hará la exposición de las propuestas de reforma respecto del capítulo procedimental de la huelga.

- Se plantea la derogación de los artículos 448 y 902 de la norma legal de la materia, en razón de que la existencia paralela de ambos así como el contenido idéntico de los mismos evidencia una repetición absurda e inútil de lo preceptuado en ellos.

- Con independencia de lo anterior, lo previsto en los referidos numerales hace nugatoria la tramitación de los procedimientos colectivos de naturaleza económica, por lo que lo que se propone es que el emplazamiento no suspenda tales procedimientos; por el contrario que propicie su tramitación para el caso en que la huelga tenga como origen un conflicto económico.

- En relación al caso específico de la suspensión de labores, se propone que, tratándose de empresas o dependencias que presten servicios esenciales, si los factores de la producción involucrados en el procedimiento de huelga no llegan a una conciliación que ponga fin a la misma, pasados treinta días de aquel en que se suspendieron labores, se dé intervención a la Junta de Conciliación y Arbitraje para

que ésta, mediante la sustanciación de un procedimiento colectivo de naturaleza económica, resuelva el estado de huelga, lo anterior si ésta deviene de un conflicto económico; o bien, que la huelga sea resuelta mediante la tramitación de un procedimiento especial si su causa radica en un conflicto jurídico.

- Tratándose de empresas o dependencias que no presten servicios esenciales pero que la huelga se prolonguen por mas de dos meses también se pasará al arbitraje de la Junta estableciéndose la tramitación del mismo de acuerdo a la naturaleza del conflicto a dirimir, esto es, si es económico, mediante la tramitación del procedimiento colectivo de naturaleza económica y si es jurídico a través de la sustanciación de un trámite especial.

Lo anotado tendría los siguientes beneficios: primero, el evitar que las huelgas se eternicen con el consecuente menoscabo de los intereses de los trabajadores; segundo, no permitir que el Estado, por conducto de sus órganos de gobierno, recurra a la requisita, figura de naturaleza administrativa, para terminar con un conflicto laboral de gran trascendencia como es la huelga.

Se insiste, si la problemática es de índole laboral, ésta debe ser resuelta por su norma reguladora, en otras palabras, la hipótesis plantada en los párrafos anteriores debe ser reglamentada por la Ley Federal del Trabajo y no por una norma de naturaleza administrativa.

De conformidad a lo anterior, el texto del artículo quedaría como sigue:

***ART.X.-Tratándose de empresas o dependencias que presten servicios esenciales, si pasados treinta días a aquel en el que se suspendieron las labores, las partes no llegan a un arreglo conciliatorio que ponga fin a la huelga, se dará intervención a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que funga como arbitro en la resolución del estado de huelga.***

***La Junta deberá iniciar un procedimiento colectivo de naturaleza económica, si la huelga deviene de un conflicto económico, pero si aquella tiene como origen un conflicto jurídico, la Junta deberá iniciar la tramitación de un procedimiento especial.***

***ART.XX.- Tratándose de empresas o dependencias que presten servicios no esenciales, si pasados sesenta días a aquel en el que se suspendieron las labores, las partes no llegan a un arreglo conciliatorio que ponga fin a la huelga, se dará intervención a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que funga como arbitro en la resolución del estado de huelga.***

***La Junta deberá iniciar un procedimiento colectivo de naturaleza económica, si la huelga deviene de un conflicto económico, pero si aquella tiene como origen un conflicto jurídico, la Junta deberá iniciar la tramitación de un procedimiento especial.***

- Por lo que atañe a lo previsto en el artículo 920 puede anotarse que ni el párrafo introductorio del mismo, ni la fracción primera de esta sería objeto de modificación, no así lo establecido en la fracción segunda del citado precepto que si sería susceptible de mutación en lo referente a la forma de avisar al Presidente de la Junta que ha sido emplazada una huelga y cambiar de la comunicación

telegráfica y/o telefónica a la vía de fax o de correo electrónico, el texto de la fracción en estudio quedaría como sigue:

**II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje... La Autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisará vía fax o de correo electrónico al Presidente de la Junta.**

- La fracción tercera del actual artículo 920 debe modificarse de manera urgente, en base a que la misma contiene una serie de anomalías y barbarismos que hacen imperativa su reforma; para una mejor comprensión del punto que se analiza se transcribe la referida fracción:

**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(sic). El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.**

Es necesario anotar que resulta correcto el establecer un límite mínimo entre la fecha en que queda notificado el patrón de la circunstancia procesal de ser avisado del inicio del procedimiento de huelga y el principio de ésta; empero, considero que no existe razón para establecer dos plazos distintos, según sean los servicios que se presten; debiera concordarse ambas situaciones y dejar como plazo mínimo el de diez días.

También existe la necesidad de establecer un plazo máximo para la etapa de prehuelga, mismo que pudiera ser el de treinta días,

lo que tendría como consecuencia el otorgar seguridad jurídica tanto al patrón como a la coalición emplazante de que en un cierto tiempo (treinta días) deberán llegar a una conciliación y tener, en su caso, la certeza de que en caso de que no se llegare a una conciliación se suspenderan las labores sin prórroga posible de la etapa de prehuelga.

Por último, una cuestión absurda y hasta cierto punto bárbara que se contiene en esta fracción es la expresión "*observándose las disposiciones legales de esta Ley*"; por dignidad y en apego a una nítida técnica de redacción tal expresión debe derogarse de inmediato.

Por ello se plantea como el nuevo texto de esta fracción el siguiente:

**III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; observándose las disposiciones contenidas en el capítulo VII del título XIV de esta Ley (de las notificaciones). El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado y no podrá exceder de treinta días hábiles.**

- El artículo 921 de la ley laboral vigente no requiere de modificación.

- El numeral 922 si pudiera ser objeto de una reforma para el efecto de imponer una sanción de tipo procesal al patrón que no conteste dentro del término de cuarenta y ocho horas el escrito de emplazamiento a huelga, sanción que consistiría en tenerlo por

inconforme con todo arreglo y por NO aceptadas las peticiones de la coalición emplazante.

Lo anterior aún y cuando parece grave, no es mas que la aplicación de supuestos de orden procesal para la parte que omite ejercer sus derechos dentro de una etapa procedimental, además se tendría como beneficio el dar certeza a la coalición emplazante de que el patrón la conteste oportunamente, lo que conlleva la posibilidad real de preparar la comparecencia a la audiencia de conciliación; razones por las cuales se propone el siguiente texto:

**“El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón sólo podrá oponer la excepción de falta de personalidad; en el caso de que no presentare su contestación dentro del plazo antes señalado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por NO aceptadas las peticiones de los trabajadores”**

- El texto del artículo 923, por lo que se asentó en párrafos anteriores debiera quedar como ésta en la actualidad, pudiéndose adicionar como requisito de procedibilidad a verificar, la exhibición del acta de asamblea en la que la coalición emplazante decide iniciar el procedimiento de huelga.

- Respecto del artículo 924 no se considera necesaria adecuación alguna en su texto.

- Por lo que toca al artículo 925, de acuerdo a la tendencia internacional de tener a los servicios públicos como esenciales, se propone su modificación para quedar como sigue:

**Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios esenciales aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población así como circunstancias análogas a juicio de la Autoridad competente, previa fundamentación y motivación y específicamente los de comunicaciones y transportes incluyéndose en éstos los aéreos y ferroviarios, así como los telefónicos, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas o de petróleo destinados al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de educación, los de cementerios y los de alimentación, cuando éstos últimos se refieran a artículos de primera necesidad y siempre que afecten alguna rama completa del servicio**

- En lo concerniente a lo previsto en el artículo 926, se considera que éste sólo requiere de dos adecuaciones, una en cuanto al plazo del periodo de pre huelga, que como se ha propuesto no deberá exceder de treinta días, y la otra en relación al término con el que se define a la huelga; a continuación se propone el texto que debiera de adoptarse:

**La Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de un plazo que no deberá exceder de treinta días, citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la procedencia o improcedencia de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de la coalición de trabajadores por una sola vez.**

- Respecto a lo preceptuado en la fracción primera del artículo 927 debe modificarse el concepto de falta de personalidad incorporado en el texto actual para, en su lugar, establecer una cuestión incidental. Asimismo, debe adicionarse la hipótesis de legitimación activa, lo anterior en apoyo a establecer una clara distinción entre estas dos figuras procesales, virtud por la que el texto de la referida fracción quedaría como sigue:

**“Si al contestar el pliego de peticiones el patrón promueve incidente de falta de personalidad u opone la falta de legitimación de la coalición emplazante, la Junta deberá resolver previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables”**

- En relación a lo previsto en el numeral 928 no se aduce reforma alguna, por lo que no se plantea su modificación;

- Referente a lo establecido en el numeral 929 debe anotarse que pudieran darse dos propuestas de adecuación, mismas que consisten, la primera, en cambiar el términos *“los trabajadores”* por el de *“La coalición de trabajadores”*, esto en razón de que si se exige como requisito de procedibilidad el acreditar que quien emplaza a huelga es una coalición de trabajadores, resulta lógico además de justo, que lo mismo se determine para el caso de que otros trabajadores soliciten la declaración de improcedencia; la segunda consiste en mutar el término *“inexistencia”* por el de *“improcedencia”* en las dos ocasiones en que aquel es utilizado en el artículo de que se trata, esto a virtud de que no es correcto conceptualizar a la huelga

como inexistente cuando ésta, en realidad, ya se ha dado a través de la suspensión de labores; en efecto, el vocablo de referencia debe cambiarse por el de “*improcedente*”, con ello se daría, con mayor rigor jurídico, un término adecuado al supuesto que se pretende regular; debido a lo antes anotado se sugiere el siguiente texto.

**ART. 929.- La coalición de trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje,...declare la improcedencia de la huelga por las causas señaladas.**

**Si no se solicita la declaración de improcedencia, la huelga será considerada como procedente para todos los efectos legales.**

- En lo que concierne a lo previsto en el artículo 930 se enuncian dos propuestas de reforma, la primera, consiste en la necesidad de precisar que la declaración de improcedencia se debe dar mediante la sustanciación de un incidente mismo que, obviamente, deberá culminar con una sentencia que ponga fin al procedimiento de huelga.

Por otra parte y aun y cuando no es de índole laboral, también se propone, por tratarse de una hipótesis con la que se pone fin al procedimiento de huelga, una reforma a la Ley de Amparo para que en la posible y eventual impugnación de la resolución incidental de referencia, aquella se tramite en vía de juicio de amparo directo.

La segunda modificación radica en la propuesta de reforma respecto al término “*inexistencia*” para que en su lugar se utilice el de “*improcedencia*”. De tal suerte que el texto quedaría como sigue:

**En el procedimiento incidental de declaración de improcedencia de la huelga se observarán las normas siguientes:**

**I.- La solicitud para que se declare la improcedencia de la huelga se presentará por escrito....No podrán aducirse posteriormente causas distintas de improcedencia;**

**II.-(igual)**

**III.-Las pruebas deberán referirse a las causas de improcedencia contenidas en la solicitud...**

**IV.-(igual)**

**V.-Concluida la recepción de pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la procedencia o improcedencia del estado legal de la huelga y**

**VI.-Para la resolución de improcedencia,se citará...**

- En correlación a lo instituido en el artículo 931 de la ley laboral vigente, cabe señalar que la única propuesta de enmienda radica en derogar la parte de la fracción IV de este artículo que establece que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza; esto en consideración de que, en forma equivocada, se excluye a ese tipo de trabajadores de la posibilidad de recontar, olvidándose que por muy de "confianza" que sean siguen siendo trabajadores, además de que se ven afectados por la suspensión de labores como cualquier otra persona, como nota adicional se puede decir que el empleado de confianza aún y cuando es minoría en una empresa, con la promoción de una huelga en la empresa para la cual trabajen se incide en su esfera jurídico/laboral y por ello debiera permitirseles votar.

La fracción IV del artículo analizado quedaría como sigue:

**IV.-No se computarán los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de en la que el patrón quedó legalmente notificado de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.**

- El artículo 932 sólo requeriría de un ajuste en su párrafo introductorio y ésta radica en la sustitución del término inexistencia por el de improcedencia

- Lo establecido en el artículo 933 de la ley vigente requiere de una adecuación a todo lo expresado con anterioridad, haciendo la precisión de que cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos en contra de la persona del patrón o de sus familiares o del patrimonio de uno o de otros, también se podrá solicitar la declaración de improcedencia, el texto del citado artículo quedaría como sigue:

**933.- Cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas, una vez estallada la huelga, ejecuten actos violentos en contra de la persona o patrimonio del patrón o su familia, la parte afectada podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración de improcedencia por ilicitud, observándose en ese caso lo dispuesto en el artículo 930 de esta ley.**

- En congruencia de lo anotado, el artículo 934 podría ser reformado de la siguiente manera:

**En el caso del artículo anterior, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es improcedente por ilicitud, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los trabajadores huelguistas.**

- Respecto a lo previsto en los actuales artículos 935, 936, 937 y 938 no se propone modificación alguna.

Para finalizar considero oportuno recordar algunos pensamientos personales que se ha tenido la oportunidad de manifestar en diversos foros laborales; pienso que la síntesis de ellos, me permite expresar, a manera de colofón, lo que a mi juicio puede darse en el futuro del derecho laboral mexicano y con él, el de la huelga.

El mundo actual está sufriendo cambios vertiginosos; la llamada "*segunda revolución industrial*" está en auge y así como en el pasado la máquina disminuyó el trabajo corporal, hoy día la computadora "*piensa*" en lugar del ser humano; la robótica irrumpe en el proceso productivo; los procesadores de textos ocupan los sitios de secretarías y de máquinas de escribir el "*vigilante*" o el "*portero*" es reemplazado por el identificador digital de personas; no podemos sustraernos a tales mutaciones, menos dentro del dinamismo que impone la realidad laboral de un país como el nuestro.

Lo anterior, se está dando en la economía nacional, lo que reduce el volumen de trabajo para el ser humano y disminuye el número de empleos; por ello se debe tratar de evitar que la tasa de desempleo siga creciendo. Hoy día adquiere mayor importancia el denominado "*capital intelectual*" que no es más que la habilidad del empresario para compartir información y conocimientos con la fuerza laboral de su empresa, lo que está permitiendo a ésta, como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios en las que participan tanto empleador como trabajadores, optimizar la dirección estratégica de su organización.

Se debe reconocer que el objetivo primario del derecho del trabajo, en los orígenes del mismo, ha sido el reivindicar los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que hoy día tiene cabal aplicación; sin embargo, también debemos asumir que el derecho laboral mexicano requiere de observarse en forma distinta al primer periodo de esta rama jurídica; esto, por la sencilla pero trascendental razón de que las relaciones laborales de la actualidad no son iguales a las habidas en el génesis del derecho del trabajo.

En nuestros días, existen normas constitucionales mínimas inderogables que aseguran el reconocimiento y respeto de los derechos laborales de aquellos que viven de sus esfuerzos personales, lo que en cierta medida ha provocado equilibrar la acción de ambos sectores productivos.

Se insiste, debe comprenderse que el no reconocer la transformación social, política, económica, tecnológica e industrial que se está dando no solo en México sino en todo el mundo, nos conduciría al suicidio económico; ante tal situación, se ha hablado, desde hace varios años, de la flexibilización de la norma laboral, lo que permitiría, según el pensamiento de diversos autores, hacer mas productivo al mercado laboral mexicano.

Sin embargo, pretender que el aumento de la productividad de las empresas se lograra mágicamente mediante la flexibilización de las normas reguladores de las relaciones labores es, a mi juicio, una idea simplista; en efecto, la producción como concepto, no tiene un sentido jurídico, mucho menos humano; la productividad sólo se alcanza en la

medida en que el esfuerzo desarrollado por los hombres que integran la empresa se pone al servicio de la comunidad a la que pertenece.

El impacto de la economía globalizada nos lleva a la necesidad de establecer un marco jurídico laboral que estimule el desarrollo de la industria mexicana que le permita competir en un mercado libre; sin embargo tal normatividad debe darse con un sustento jurídico mas humanista.

Por ello, es compromiso del juslaboralista moderno estar atento a las alteraciones fácticas de nuestra sociedad; no puede quedarse como simple espectador, se requiere de una participación activa para evitar el rezago de la disciplina laboral.

A mayor insistencia, el derecho del trabajo como instrumento regulador de las relaciones jurídicas que se dan entre empresario y trabajadores debe tratar de adecuarse a las nuevas necesidades laborales, sin mascarar políticas o atavismos económicos; esto no significa, de manera alguna, que esa nueva tendencia se dé en detrimento de los trabajadores, no debemos permitir el regreso de la

idea mercantilista de la empresa, resulta obligatorio conservar el sentido humanista de la norma laboral mexicana.

La actitud señalada en el párrafo antecedente implica que las normas laborales, legales o convencionales deben preservar, como finalidad, el equilibrar a los factores de la producción sin menoscabo alguno de los derechos de cualquiera de los sujetos de la relación laboral.

Si los sectores productivos del país no comprenden, bien a bien, la nueva realidad mundial estaremos condenándolo a caer en una situación de crisis y de rezago: el empresario debe dejar atrás la idea perversa y estúpida, de explotar y exprimir al trabajador, pagándole lo menos y exigiéndole lo mas, ello no como actitud graciosa sino por conveniencia.

Por su parte, el trabajador mexicano debe entender su función social y concientizarse de que, para exigir mejores condiciones de trabajo y con ello un nivel de vida digno, debe en el ámbito individual, desarrollar su trabajo de manera eficiente y en el aspecto colectivo

asumir una actitud realista, democratizando internamente la vida sindical, teniendo como objetivo el lograr negociaciones colectivas flexibles y acordes a la nueva realidad laboral.

Como se apuntó en capítulos previos, la formula es fácil en su exposición, pero difícil en su puesta en práctica, para lograrla debiera darse un cambio de actitud de ambos sectores de la producción, para adecuarla a las nuevas condiciones de una economía globalizada.

Tal vez los mexicanos no tengamos la disciplina de los japoneses, el orden de los ingleses o el rigor de los alemanes, pero tanto el empresario como el trabajador nacional, tenemos aptitudes y necesidad propias; por ello, el estudioso del derecho laboral tiene el compromiso de proponer reglamentaciones modernas que plasmen en la realidad el nuevo contexto laboral y que le permitan al país enfrentar los retos del nuevo siglo con mejores argumentos jurídicos.

El derecho de huelga, y su ejercicio mediante la sustanciación de un procedimiento específico, han tenido un sentido casi mítico en

nuestro país; políticamente a través de los años ha sido una figura intocable.

Sin embargo, en otras latitudes se ha tratado de adecuarla a una nueva condición laboral; no podemos ni debemos cerrar los ojos a tales acontecimientos, lo aseverado a lo largo de este trabajo tiene la finalidad de mover a una reflexión profunda sobre el porvenir de esta trascendental institución laboral, sobre todo en su aspecto adjetivo, para adecuarla a las nuevas realidades.

Por ello, se considera que ésta es la gran tarea del Legislador mexicano y es compromiso de los Juslaboralistas el aportar sus conocimientos, alejados éstos de intereses económicos o políticos. La huelga y el procedimiento mediante el cual ésta se ejerce como acto jurídico deben ser regulados por normas legales modernas, no es posible ya, en un sistema jurídico de principios de siglo XXI, el otorgar la solución de los conflictos colectivos laborales a los sujetos de la relación laboral, hoy día se requiere que si las partes de un conflicto no lo pueden dirimir en forma conciliatoria sea el representante del Estado por conducto de sus órganos de gobierno quien tenga la

facultad de resolverlos; sólo así podemos preservar a los centros de trabajo como fuentes de empleo.

El suspender labores en forma irracional sólo conduce al cierre de empresas y con ello nos acercamos al abismo que representa un colapso económico.

En síntesis, únicamente con el recuerdo de lo acontecido en el pasado, con la vivencia de la realidad actual, podemos tener una visión mas o menos clara del porvenir jurídico de nuestro país, sólo así podremos vivir, no en un país de leyes, sino en un sistema de derecho moderno, con justicia y a la altura de las necesidades laborales del siglo que se inicia.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## C O N C L U S I O N E S

**PRIMERA.-** La huelga en épocas pasadas era considerada como un hecho jurídico que no tenía una reglamentación específica; posteriormente adquirió el rango de derecho a nivel de norma constitucional y a partir de ese momento se reglamentó la práctica de ese derecho fundamental.

**SEGUNDA.-** La huelga al ser conceptualizada como la suspensión temporal de actividades laborales llevada a cabo, en una acción concertada, por una coalición de trabajadores; debe ser entendida como un acto jurídico en sentido estricto del término; en otras palabras, la coalición de trabajadores busca, con la suspensión de labores, provocar consecuencias en el mundo del derecho, principalmente, lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

**TERCERA.-** La huelga al ser un acto jurídico, debe ser reglamentada por la ley, evitándose que se de una regulación de ella a través de programas de gobierno pues cronológicamente se ha demostrado lo nocivo de las medidas políticas que se han dado sobre el particular, pues si bien han "controlado" el abuso de este derecho, mas cierto es que lo han hecho nugatorio en la praxis.

**CUARTA.-** Si bien la huelga, en otras latitudes, es limitada y aún prohibida, se considera que en nuestro país debiera darsele una reglamentación jurídica y no política, regulación que haga posible el

ejercicio del derecho de huelga y que, al mismo tiempo, evite en la medida de lo posible, el abuso práctico de este acto jurídico. No obstante lo antes anotado, se juzga necesario la erradicación de las denominadas huelgas políticas, ya que éstas desvirtúan la esencia laboral de una suspensión de trabajos como medida de solución a conflictos de naturaleza laboral.

**QUINTA.-** En realidad la huelga en México, tiene como rasgo esencial a nivel de norma constitucional, el ser un acto jurídico que busca ser el medio eficaz de solución de conflictos colectivos cuyo objeto lícito es el armonizar los intereses del capital con los del trabajo, lo que se evidencia en lo previsto en la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional que establece:

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

En efecto, al romperse el equilibrio que debe existir entre los sectores productivos, la coalición de trabajadores puede suspender labores para presionar al patrón para que se recupere el equilibrio perdido y con ello se puedan armonizar los intereses entre los factores productivos, por lo que una nueva reglamentación legal debe buscar preservar el sentido de la huelga antes apuntado.

**SEXTA.-** Dentro de un sistema de derecho, como el de nuestro país, no es posible seguir permitiendo que la regulación de la huelga se dé mediante programas políticos que varían de sexenio en sexenio.



Esta práctica a provocado que la huelga, en realidad, sea un derecho extremadamente limitado; agregándose, por desgracia, que ante las soluciones políticas que ha tenido la huelga en épocas recientes la ley laboral no se aplica ni se cumple de manera adecuada.

**SÉPTIMA.-** Para que la reglamentación legal de la huelga se dé en forma efectiva, deben darse algunas reformas, como las que a continuación se proponen:

- a) El ejercicio del derecho de huelga debe ser regulado según la rama industrial, o de servicios de que se trate; respecto de servicios públicos o esenciales debe darse una reglamentación específica dada la naturaleza de los servicios prestados; en primer término debe establecerse una definición de lo que debe entenderse por servicio esencial, para lo cual deben seguirse los lineamientos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.
- b) Aún y cuando algunos tratadistas estiman anticonstitucional lo establecido en el artículo 923 de la ley laboral vigente, se considera que en el caso de una eventual reforma legal, este precepto debiera permanecer en razón de que con esta facultad el Presidente de la Junta puede verificar los requisitos de procedibilidad que debe cumplir todo movimiento de huelga.
- c) Asimismo, a efecto de que la coalición emplazante haga evidente su legitimación activa en el ejercicio de este

derecho como acto jurídico debe, mediante la exhibición de una acta de asamblea, demostrar que es mayoría. Esto en la inteligencia de que no se trata de una calificación previa de la eventual suspensión de labores y sin que sea confundida con la prueba del recuento.

- d) Debe establecerse tanto un plazo mínimo como uno máximo para el período de pre huelga; ello con la finalidad de dar seguridad jurídica y certeza fáctica en cuanto a la duración de esta etapa de la huelga.
- e) Si los sectores productivos no llegan a un acuerdo que evite la suspensión de labores, la figura de depositario debe cambiar de titular, para pasar del patrón al sindicato o coalición huelguista con la supervisión gubernamental a través de un Síndico. Lo anterior a fin de conservar, en buen estado de funcionamiento al centro de trabajo, como fuente de empleo.
- f) Con la finalidad de solucionar, de manera rápida, el conflicto colectivo que origina la suspensión de labores, una vez iniciada la huelga, debiera darse la posibilidad de un arbitraje; sin embargo, a efecto de no coartar el derecho de huelga como un factor de presión para lograr el equilibrio de los sectores productivos, el arbitraje debe darse no de manera inmediata a la suspensión de labores si no en forma diferenciada, para empresas o industrias que presten o no servicios públicos o esenciales.

TESIS CON  
FALTA DE ORIGEN

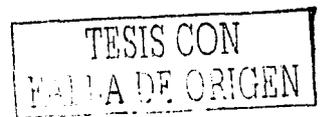
- g)** El arbitraje tratándose de servicios no esenciales debe iniciarse después de dos meses de haber estallado la huelga, mientras que en lo concerniente a servicios esenciales el arbitraje deberá iniciarse en un plazo de un mes, contado éste a partir del día en que se hubiesen efectivamente suspendido las labores.
- h)** El Arbitraje al que se deberán someter tanto coalición huelguista como patrón afectado por la huelga, deberá sujetarse a la reglamentación correspondiente, es decir, si el conflicto que provoca la huelga es de naturaleza económica se tramitará de acuerdo a lo previsto en los procedimientos colectivos de naturaleza económica. Por el contrario si deviene de un conflicto jurídico, deberá tramitarse no en la vía ordinaria si no en la especial, lo anterior tiene como meta el hacer lo más expedito posible la tramitación de estos procedimientos y solucionar de manera mas rápida el conflicto que provocó la suspensión de labores.

**OCTAVA.-** Con las reformas que se proponen, lo que se busca es dar vigencia y agilidad a la huelga como un medio de solución de conflictos colectivos de índole laboral, en respeto absoluto al espíritu constitucional de esta institución laboral, pero sobre todo tratar de evitar que las huelgas se eternicen y con ello y por ello se pierdan las fuentes de trabajo.

**NOVENA.-** La experiencia reciente a demostrado que las medidas gubernamentales no han sido eficaces; que la huelga como medida de factor de presión social ha perdido vigencia, lo que es mas, las suspensiones de labores lejos de solucionar el conflicto que las provoca lo acrecentan.

**DECIMA.-** En los albores de un nuevo siglo se debe tener el valor, la decisión y sobre todo la visión para hacer de la huelga no una cuestión de política gubernamental ni partidista y mucho menos de intereses personales, sino que se convierta en un medio efectivo y eficaz de solución de conflictos laborales de naturaleza colectiva.

**DECIMAPRIMERA.-** En los inicios del siglo XXI no es posible que la huelga sea controlada al gusto o criterio gubernamental esto además de absurdo es inadmisibile; pero si esto es grave, lo es mas dejar la posible solución de los conflictos laborales a los sujetos de la relación laboral, si éstos no encuentran solución a tales problemáticas, el Estado, con imperio jurisdiccional y no político, debe intervenir para cumplir con una de las mas delicadas funciones de gobierno como lo es la impartición de justicia; los sectores productivos nacionales así lo requieren, el país así lo necesita, el nuevo orden económico y social así lo exige, el juslaboralista mexicano debe retomar la estafeta perdida y asumir el sentido vanguardista que lo ha caracterizado, dejando a un lado cuestiones políticas para ubicar a la huelga en un moderno mundo jurídico y dentro de un régimen de derecho adecuado al nuevo entorno laboral con las perspectivas marcadas en una nueva cultura de trabajo.



## BIBLIOGRAFIA

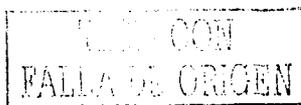
- AGUILAR CAMIN, HECTOR, ADMINISTRACION PUBLICA Y BUROCRACIA, ED.UNAM, MEXICO 1980
- ALONSO GARCIA MANUEL, LA HUELGA Y EL CIERRE EMPRESARIAL, ED.INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONOMICOS, MADRID, 1979
- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE, APLICACIÓN DEL REGIMEN CONSTITUCIONAL Y LEGAL DEL TRABAJO A LAS PERSONAS JURIDICAS DE DERECHO PUBLICO, ANUARIO JURIDICO No.VIII, MEXICO 1981
- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO, LA HUELGA UN ANÁLISIS COMPARATIVO, ED.LGEM. 1983
- BARBAGELATA, HECTOR HUGO, INTRODUCCION A LAS INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO EN AMERICA LATINA, ED. PRESSES UNIVERSITAIRES DE LOVAIN, BELGICA 1980
- BASORA FRANCESCH, MARCOS, DERECHO DEL TRABAJO, ED. ARIEL, SA. BARCELONA 1964
- BAYLOS GRAU, ANTONIO, INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL LABORAL, ED. TROTTA, ESPAÑA 1995
- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, ED.CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MEXICO 1979
- BORREL NAVARRO MIGUEL, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ED. PAC. MÉXICO 1993
- BOUZAS ORTIZ JOSE ALONSO, LEGISLACIÓN LABORAL PARA EL SIGLO XXI, TESIS DOCTORAL, UNAM, MÉXICO 1999

TESIS CON  
 FALSA DE ORIGEN

- CABANELLAS, GUILLERMO, INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL, VOL II, ED.BIBLIOGRAFIA OMEBA, BUENOS AIRES 1960
- CANTON MOLLER, MIGUEL, DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO, 2DA.EDICION. ED. PAC, MEXICO 1991
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR, LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES, ED. TRILLAS MEXICO 1984
- - , EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA, ED. TRILLAS MÉXICO, 1972
- - , EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ED. TRILLAS, MEXICO 1997
- - , HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL, ED. TRILLAS, MEXICO 1997
- - , 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL SEXTA ED. ED.TRILLAS,MEXICO 1994
- - , HUELGA EN LAS UNIVERSIDADES, UNA TRAICION A LA PATRIA, ED. TRILLAS, MÉXICO 1998
- DÁVALOS MORALES JOSE, EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE EL SIGLO XXI, CONFERENCIAS MAGISTRALES EN HOMENAJE AL MAESTRO MOZART VICTOR RUSSIMANO, UNAM MÉXICO 1989
- - , CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, ED. PORRUA, MEXICO 1988
- - , CUESTIONES LABORALES EN HOMENAJE AL MAESTRO MOZART VICTOR RUSSOMANO,ED.UNAM, MEXICO, 1988

TESIS CON  
FALSA DE ORIGEN

- - TOPICOS LABORALES, ED. PORRUA MÉXICO 2000
- DEAKIN SIMON, LABOUR LAW, EBUTTERSWORTHS, LONDON 1998
- BUEN LOZANO, NESTOR DE, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, ED. PORRUA, MEXICO 1979
- -, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, ED. PORRUA, MÉXICO 1979
- - , INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, UNAM, MÉXICO 1997
- - , LA REFORMA PROCESAL LABORAL, ED. PORRUA, MEXICO 1988
- LA CUEVA, MARIO DE, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, ED. PORRUA, MÉXICO 1979
- - EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, ED. PORRUA, MEXICO 1984
- PINA RAFAEL DE, DICCIONARIO JURIDICO, ED. PORRUA, MÉXICO, 1991
- DRAKE CHARLES D., LABOUR LAW, ED. SEVEET AND MAXWELL, LONDON 1969
- GARCIA OVIEDO CARLOS, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL, ED. EPESA. MADRID, ESPAÑA 1948
- GERNIGON BERNARD, ODERO ALBERTO, PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE EL DERECHO DE HUELGA, OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT, GINEBRA SUIZA 1998
- G.H. CAMERLYNCK/G LYON-CAEN. DERECHO DEL TRABAJO, TRADUCCION A LA 5ª. EDICION FRANCESA POR JUAN M. RAMIREZ, EDITOR AGUILAR, SA, MADRID 1974



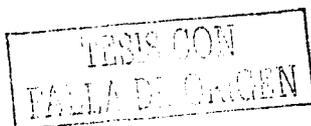
- HUECK, ALFRED Y H.C. NIPPERDEY, COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO ED. REVISTA DE DERECHO PRIVADO, MADRID 1963
- LASTRA LASTRA, JOSE MANUEL, DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 2001
- LUXEMBURGO, ROSA HUELGA DE MASAS, ED. GRIJALBO, MEXICO 1970
- MENDIENTA Y NUÑEZ, LUCIO, EL DERECHO SOCIAL, ED. PORRUA, SA MEXICO 1980
- MENENDEZ PIDAL, JUAN DERECHO SOCIAL ESPAÑOL, ED. SERIE G. MANUALES DE DERECHO ECONOMIA Y HACIENDA, MADRID 1952
- MONDRAGÓN LICEA RUTH, COORDINADORA, LIBERTAD SINDICAL, EDICIÓN COORDINADA UNAM, UAM, MÉXICO 1999
- MORALES SALDAÑA HUGO I., LA CONCERTACIÓN SOCIAL, OBRA INEDITA, MÉXICO, 2001
- MORRIS, GILLIAN S., ARCHER, TIMOTHY J., COLLECTIVO LABOUR LAW, ED. HART PUBLISHING, INGLATERRA 2000
- PEREZ LOPEZ GERARDO VALENTE, COORDINADOR, MÉXICO SU REALIDAD LABORAL A FINALES DEL SIGLO XX, FACULTAD DE DERECHO, UNAM MÉXICO 1997
- RECASENS SICHES, LUIS, TRATADO DE SOCIOLOGIA, 3ERA. ED., ED. PORRUA MEXICO 1966
- RUIZ DE CHAVEZ, ARTURO, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, TOMO I, ED. PORRUA, MEXICO 1978

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- RUPRECHT J, ALFREDO, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, ED. UNAM MEXICO 1980
- SILVA GUERRERO LUCILA, CRONOLOGÍA DEL SINDICALISMO EN LA UNAM, UNAM MÉXICO 1980
- SINAY, HELENE, HEURES ET MALE HEURES DU GREVE, ED. RECUEIL, DALLOZ SIREY, CRONIQUE XLVII, FRANCE 1989
- TENA SUCK RAFAEL Y HUGO ITALO MORALES, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, ED. TRILLAS, MEXICO 1997
- TISSEMBAUN, MARIANO R. LAS CONTROVERSIAS DEL TRABAJO, ED. VIETO P. DE ZAVALIA, BUENOS AIRES 1952
- TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ED. PORRUA, MÉXICO 1982

#### OTRAS FUENTES

- PAGINA WEB DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2002
- CD "INFORMATICA JURÍDICA" IUS 8, MÉXICO 2001
- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, NOVENA EPOCA, MÉXICO 2001
- REVISTA MEXICANA DE JUSTICIA, NUEVA EPOCA, NUMERO 7, PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA, MÉXICO 1999



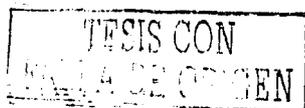
- REVISTA "LABORAL", EDITORIAL ECASA, MÉXICO 1993
- REVISTA "LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO" OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT, GINEBRA SUIZA 1980
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO "UTEHA", ED. HISPANO AMERICANA, MÉXICO 1952
- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, EDITORIAL PORRUA, UNAM MÉXICO 1988
- DICCIONARIO DE CIENCIA POLÍTICA, EDITORIAL FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MÉXICO 2001
- STRIKES AND LOCKOUTS IN CANADA, DEPARTAMENT OF LABOUR, CANADA 1968

#### HEMEROGRAFIA

- PERIODICO UNIVERSAL, DE FECHA 6 DE MAYO DEL 2000.

#### LEGISLACION

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 2001
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 2001
- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 2001



## ANEXO UNO

## Estadísticas Laborales

CUADRO VI.1.2											
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA REGISTRADOS POR CAUSA DEL CONFLICTO											
PERIODO	TOTAL	REVISIÓN DE			FIRMA DE		VIOLACIÓN DE		EQUILIBRIO DE LOS FACTORES	OTRAS CAUSAS	NO ESPECIFICADA
		CONTRATO	CONTRATO LEY	SALARIO	CONTRATO	CONTRATO LEY	CONTRATO	CONTRATO LEY			
1989	6,800	1,721	1,334	1,973	865	8	691	290	14	0	0
1990	6,395	1,871	361	2,556	1,019	0	880	108	0	0	0
1991	7,009	1,629	1,354	1,895	1,312	18	692	295	1	0	0
1992	6,814	1,562	420	2,088	1,427	13	545	159	0	0	0
1993	7,531	1,637	1,421	1,769	1,769	37	616	294	6	0	0
1994	7,490	1,540	160	2,786	2,148	18	678	160	1	1	0
1995	7,070	1,431	1,240	1,803	2,113	5	790	145	87	2	0
1996	7,621	1,442	139	2,863	2,481	0	643	56	3	5	0
ENERO	599	101	15	101	190	0	57	1	0	4	0
FEBRERO	490	69	0	83	181	1	49	4	0	0	0
MARZO	406	72	0	117	156	1	48	10	0	0	0
ABRIL	432	90	0	87	180	1	104	4	0	0	0
MAYO	483	81	0	110	205	1	77	7	2	0	0
JUNIO	439	50	0	95	210	0	70	3	0	1	0
JULIO	554	127	1	107	284	2	56	3	0	0	0
AGOSTO	511	50	0	191	199	3	53	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	390	53	0	77	202	0	40	7	1	0	0
OCTUBRE	617	90	79	90	322	0	46	8	0	0	0
NOVIEMBRE	899	354	37	250	724	0	23	2	0	0	0
DICIEMBRE	1,879	205	7	1,503	137	0	26	1	0	0	0
1997	8,047	1,473	1,461	1,647	2,679	28	657	111	1	1	0
ENERO	601	132	8	251	245	4	46	2	1	0	0
FEBRERO	578	83	0	88	351	2	32	10	0	0	0
MARZO	489	127	0	87	211	2	67	26	0	0	0
ABRIL	576	89	0	116	300	1	59	5	0	0	0
MAYO	504	64	0	81	255	0	77	7	0	0	0
JUNIO	373	60	0	43	204	2	47	11	0	0	0
JULIO	606	100	2	139	225	3	127	5	0	0	0
AGOSTO	547	110	100	56	190	3	67	13	0	0	0
SEPTIEMBRE	441	38	12	147	201	5	36	5	0	0	0
OCTUBRE	534	158	31	78	207	3	48	9	0	0	0
NOVIEMBRE	673	324	10	311	179	1	37	16	0	0	0
DICIEMBRE	1,847	162	1,204	265	103	2	26	2	0	1	0
1998	7,332	1,300	159	2,848	2,256	22	418	143	3	0	0
ENERO	579	109	23	167	152	1	30	2	0	0	0
FEBRERO	471	91	1	106	177	0	36	5	0	0	0
MARZO	545	113	0	82	230	1	50	63	0	0	0
ABRIL	407	115	2	110	137	0	35	6	0	0	0
MAYO	391	76	1	100	162	3	26	12	0	0	0
JUNIO	356	39	0	68	167	3	38	9	2	0	0

BASES COM  
VALIA DE CEN

JULIO	400	120	2	05	298	0	20	15	0	0	0	0
AGOSTO	437	54	3	135	100	3	30	10	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	404	60	0	137	223	2	44	8	1	0	0	0
OCTUBRE	678	150	70	101	248	0	40	0	0	0	0	0
NOVIEMBRE	757	241	44	203	107	0	37	5	0	0	0	0
DICIEMBRE	1.887	257	4	1.507	108	1	17	0	0	0	0	0
1999	7.972	1.483	1.380	1.064	2.770	17	462	132	0	52	0	0
ENERO	848	177	2	204	154	0	48	3	0	0	0	0
FEBRERO	448	81	0	94	230	3	35	5	0	0	0	0
MARZO	545	124	0	127	253	0	41	5	0	0	0	0
ABRIL	488	72	0	84	200	5	33	0	0	0	0	0
MAYO	425	05	0	84	224	0	40	0	0	0	0	0
JUNIO	557	79	1	130	230	2	41	7	0	50	0	0
JULIO	470	70	5	00	248	0	25	5	0	1	0	0
AGOSTO	592	08	09	56	271	3	56	8	0	1	0	0
SEPTIEMBRE	428	48	13	78	251	3	28	12	0	0	0	0
OCTUBRE	625	162	25	121	281	0	42	4	0	0	0	0
NOVIEMBRE	623	308	40	253	271	1	39	5	0	0	0	0
DICIEMBRE	1.892	203	1.158	310	140	0	29	4	0	0	0	0
2000	8.283	1.510	152	2.805	3.261	14	303	86	1	0	0	0
ENERO	607	101	20	137	230	0	26	4	0	0	0	0
FEBRERO	501	83	3	110	257	2	41	5	0	0	0	0
MARZO	515	87	0	118	262	1	42	5	0	0	0	0
ABRIL	430	93	0	82	210	0	35	4	0	0	0	0
MAYO	580	108	0	93	334	2	50	4	0	0	0	0
JUNIO	526	112	0	85	280	2	27	11	0	0	0	0
JULIO	305	54	3	84	221	0	32	21	0	0	0	0
AGOSTO	601	07	1	158	390	0	33	0	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	547	05	2	132	304	4	33	7	0	0	0	0
OCTUBRE	855	102	100	102	320	2	40	7	0	0	0	0
NOVIEMBRE	840	307	17	205	220	0	20	11	0	0	0	0
DICIEMBRE	1.047	150	0	1.573	107	1	15	1	0	0	0	0
2001 p/	6.821	1.413	1.449	1.713	1.751	12	434	51	0	2	0	0
ENERO	636	124	4	283	188	0	37	0	0	0	0	0
FEBRERO	287	80	0	94	71	0	29	0	0	1	0	0
MARZO	375	104	0	92	151	0	20	2	0	0	0	0
ABRIL	302	02	0	83	122	0	22	7	0	0	0	0
MAYO	324	71	2	71	122	1	50	7	0	0	0	0
JUNIO	326	86	0	52	180	0	42	0	0	0	0	0
JULIO	411	80	31	135	110	1	42	8	0	0	0	0
AGOSTO	541	102	83	70	228	0	51	0	0	1	0	0
SEPTIEMBRE	436	42	11	80	234	2	55	2	0	0	0	0
OCTUBRE	541	132	45	115	202	1	38	0	0	0	0	0
NOVIEMBRE	630	301	163	341	107	0	24	0	0	0	0	0
DICIEMBRE	1.706	243	1.108	287	50	1	18	1	0	0	0	0
2002	473	181	14	136	114	0	48	2	0	0	0	0
ENERO	473	181	14	136	114	0	48	2	0	0	0	0
p/ Cifras preliminares a partir de la fecha que se indica, razón por la cual pueden existir diferencias con publicaciones anteriores												
Fuente: STPS y J.F.C.A.												

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO DOS

## Estadísticas Laborales

CUADRO VI.1.6											
HUELGAS ESTALLADAS REGISTRADAS POR CAUSA DEL CONFLICTO											
PERIODO	TOTAL	REVISIÓN DE			FIRMA DE		VIOLACIÓN DE		EQUILIBRIO DE LOS FACTORES	OIRAB LAUSAB	NO ESPECIFICADA
		CONTRATO	CONTRATO LEY	SALARIO	CONTRATO	CONTRATO LEY	CONTRATO	CONTRATO LEY			
1989	118	34	0	30	14	0	28	12	0	0	0
1990	150	48	0	33	10	0	44	15	0	0	0
1991	136	46	0	25	15	0	37	13	0	0	0
1992	156	38	1	28	20	1	54	14	0	0	0
1993	155	29	0	32	26	1	46	21	0	0	0
1994	116	27	0	12	14	0	52	11	0	0	0
1995	96	9	0	12	15	0	45	15	0	0	0
1996	51	17	1	6	4	0	20	3	0	0	0
ENERO	10	4	0	1	1	0	4	0	0	0	0
FEBRERO	4	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0
MARZO	3	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0
ABRIL	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
MAYO	6	1	0	2	0	0	3	0	0	0	0
JUNIO	4	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0
JULIO	3	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0
AGOSTO	3	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	6	1	0	1	1	0	2	1	0	0	0
OCTUBRE	5	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0
NOVIEMBRE	3	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
DICIEMBRE	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
1997	39	3	0	12	0	0	21	3	0	0	0
ENERO	4	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0
FEBRERO	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
MARZO	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
ABRIL	10	1	0	3	0	0	6	0	0	0	0
MAYO	7	0	0	2	0	0	3	2	0	0	0
JUNIO	3	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0
JULIO	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
AGOSTO	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OCTUBRE	4	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0
NOVIEMBRE	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0

TESIS CON  
VALIA DE CUBORN

1998	33	8	0	4	3	1	11	6	0	0	0	0
ENERO	4	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
FEBRERO	5	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
MARZO	4	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
ABRIL	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAYO	6	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0
JUNIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JULIO	4	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0
AGOSTO	3	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	5	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
OCTUBRE	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
NOVIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DICIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1999	32	6	0	7	0	0	15	4	0	0	0	0
ENERO	4	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
FEBRERO	4	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0
MARZO	3	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0
ABRIL	3	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
MAYO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUNIO	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
JULIO	4	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0
AGOSTO	3	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
OCTUBRE	5	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
NOVIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DICIEMBRE	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
2000	26	3	1	8	1	0	9	6	0	0	0	0
ENERO	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
FEBRERO	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
MARZO	3	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0
ABRIL	4	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0
MAYO	3	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0
JUNIO	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JULIO	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
AGOSTO	4	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OCTUBRE	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
NOVIEMBRE	3	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
DICIEMBRE	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

ANÁLISIS CON  
FUENTE DE ORIGEN

2001 p/	35	3	0	12	4	0	13	3	0	0	0
ENERO	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
FEBRERO	3	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0
MARZO	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
ABRIL	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
MAYO	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
JUNIO	6	2	0	1	1	0	2	0	0	0	0
JULIO	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
AGOSTO	3	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
OCTUBRE	4	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0
NOVIEMBRE	4	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0
DICIEMBRE	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
2002	43	10	0	10	1	0	11	11	0	0	0
ENERO	7	2	0	2	1	0	1	1	0	0	0
FEBRERO	6	2	0	1	0	0	2	1	0	0	0
MARZO	9	4	0	3	0	0	1	1	0	0	0
ABRIL	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
MAYO	3	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
JUNIO	4	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0
JULIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGOSTO	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
OCTUBRE	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
NOVIEMBRE	6	0	0	0	0	0	1	5	0	0	0
p/ Cifras preliminares a partir de la fecha que se indica, razón por lo cual pueden existir diferencias con publicaciones anteriores											
Fuente: J.F.C.A. y S.T.P.S.											

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN