



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

---

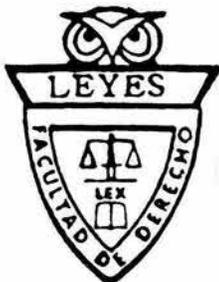
---

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

HACIA UNA NUEVA CLASIFICACION DE LA  
HUELGA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
MARIA DEL CARMEN RAMIREZ AGUIRRE



ASESOR:  
LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

MEXICO, D. F.

2004



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.



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

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO  
AV. PUNTA LLORONA  
MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MARIA DEL CARMEN RAMÍREZ AGUIRRE**, con número de cuenta 94181876, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"HACIA UNA NUEVA CLASIFICACION DE LA HUELGA"** bajo la dirección de la Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, en el oficio con fecha 17 de marzo de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZÓN LARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, C.F., 14 de abril de 2004.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO HORROBAINA  
Director del Seminario

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

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

**A DIOS:**

Gracias por todo lo que me has dado,  
por la vida, por mis padres, por el amor,  
por la esperanza, por ser lo que soy.

**A MIS PADRES:**

Gracias por toda una vida llena de amor,  
De esfuerzo, de apoyo y de cuidados,  
Mi lucha es inspirada en ustedes.  
Los amo, son lo más grande que tengo.

**AL SEÑOR ISAURO RAMÍREZ SORIANO:**

Se que jamás existirá una forma  
Lo suficientemente grande para agradecerte  
*Una vida de lucha y sacrificio constantes,*  
Siempre me respondiste como un gran padre,  
Espero no defraudarte como hija,  
Gracias Papá por todo tu amor y dedicación.

**A LA SEÑORA JUVENTINA AGUIRRE MEDRANO:**

Siempre has dado lo mejor de ti,  
Sin esperar nada a cambio,  
*Sabes escuchar y ayudar,*  
Te has ganado el cariño y respeto de la gente,  
Gracias por inspirarme siempre  
Un espíritu de lucha por lo que se quiere,  
Gracias Mamá por darme la vida.

**A MIGUEL DE LA PEÑA RAMIREZ:**

Gracias por tu apoyo, tu amor  
Y tu confianza, por caminar a mi lado  
En todo tiempo y circunstancias.  
Este logro lo sabes,  
También es tuyo.

**A MIS HERMANOS Y AMIGOS:**

Un hermano no te abandona,  
Un amigo verdadero  
Nunca te olvida.  
Gracias por acompañarme  
física o espiritual en  
este momento tan importante.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**A LA FACULTAD DE DERECHO:**

Por darme la oportunidad de ser universitaria  
De crecer académicamente y de obtener  
una formación académica excelente  
a través de sus maestros .

**A LA LICENCIADA MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ:**

    Mi más profundo agradecimiento  
Por su apoyo para realizar el presente trabajo,  
    Por su tiempo, por su paciencia,  
Por la trasmisión de sus conocimientos  
    Y por su gran calidad humana.

**A MIS PROFESORES :**

Por trasmitirme sus conocimientos,  
Y sus experiencias,  
Sin ellos no hubiera  
Sido posible  
Llegar a este momento  
Gracias.



# HACIA UNA NUEVA CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA

## INDICE

### INTRODUCCIÓN.

#### CAPITULO I CONCEPTOS Y GENERALIDADES.

1.1	Derecho colectivo.....	1
1.2	Coaliciones.....	4
1.3	Sindicato.....	7
1.4	Federaciones y Confederaciones.....	11
1.5	Contrato Colectivo de Trabajo.....	13
1.6	Contrato Ley.....	18
1.7	Reglamento Interior de Trabajo.....	22
1.8	Paros.....	25
1.9	Huelga.....	28
1.1	Huelga burocrática.....	31

#### CAPITULO II MARCO HISTORICO.

2.1	Época precolombina.....	36
2.2	El virreinato.....	37
2.3	México Independiente.....	39
2.4	Gobierno de Benito Juárez.....	40
2.5	El Porfiriato.....	42
2.5.1	Huelga de Cananea.....	43
2.5.2	Huelga de Río Blanco.....	45
2.6	La huelga en el derecho social mexicano.....	48
2.6.1	Época revolucionaria.....	48
2.6.2	Época posrevolucionaria.....	50
2.6.3	Constitución de 1917.....	51
2.7	Organización Internacional del Trabajo.....	54
2.8	Evolución y reformas de la Ley Federal del Trabajo.....	59
2.8.1	Ley Federal del Trabajo 1931.....	60
2.8.2	Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1941.....	62

2.8.3 Ley Federal del Trabajo 1970.....	63
2.8.4 Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980.....	65

### **CAPITULO III MARCO JURIDICO.**

3.1 Base constitucional y regulación legal.....	67
3.2 La huelga y su ejercicio.....	69
3.2.1 Objetivo de la huelga.....	70
3.3 Formalidades de la huelga.....	75
3.3.1 Requisitos de Fondo.....	75
3.3.2 Requisitos de Mayoría.....	76
3.3.3 Requisitos de Forma.....	78
3.4 Etapas de la Huelga.....	78
3.4.1 Gestación.....	79
3.4.2 Prehuelga.....	79
3.4.3 Huelga estallada.....	81
3.5 Clasificación de la huelga.....	82
3.6 Procedimiento de la huelga.....	95
3.7 Terminación de la huelga.....	97

### **CAPITULO IV DE UNA NUEVA CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.**

4.1 Análisis jurídico de la clasificación de la huelga.....	102
4.2 Problemática de una inadecuada clasificación de la huelga.....	110
4.3 Criterios judiciales.....	112
4.4 Propuesta para una nueva clasificación de la huelga.....	118

CONCLUSIONES.....	128
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	133
-------------------	-----

## INTRODUCCIÓN

La vida laboral del país ha evolucionado constantemente, generando una modificación de las leyes que habrán de regirla; desde que los trabajadores comienzan a organizarse con el fin de defender sus intereses hasta la actualidad, las normas se han adecuando a la nueva dinámica de la clase trabajadora. Nuestra sociedad se desarrolla y cambia constantemente generándose así una crisis, derivada de la inequidad en las oportunidades para coexistir, a principios del siglo pasado la clase trabajadora tuvo que agruparse para defender y obtener el reconocimiento de sus derechos, hoy en día tienen que mantenerse organizados para defender lo ganado.

Debido a lo anterior y como un instrumento de presión surge el derecho de huelga, figura jurídica que por su gran trascendencia es un tema de interés para los estudiosos del derecho, para investigadores, para abogados postulantes y para todas aquellas personas que de una forma u otra se ven involucradas en conflictos laborales de carácter colectivo que desembocan en huelgas.

La huelga es un derecho de la clase trabajadora, para ejercerlo en defensa de sus intereses comunes y como medio de presión hacia los patrones, ganado durante años de lucha y esfuerzo, por su parte los patrones cuentan con la figura del paro pero más que un medio de presión, se presume lo utilizan como un medio de defensa para la economía de la empresa .

Sin embargo el cabal ejercicio de la huelga, la mayoría de las veces se ve afectado por los trámites administrativos, por los requisitos que la ley establece, por las limitaciones impuestas a las autoridades del trabajo en los conflictos huelguísticos, por la actividad sindical, por la actitud del patrón hacia los conflictos laborales, por la confusión generada por la reglamentación de los diferentes tipos de huelga y muchas situaciones más que son adversas para el sano desarrollo de la huelga en nuestro país.

El presente trabajo de investigación responde a la inquietud jurídica de analizar un problema que se origina en los propios planteamientos de la Ley Federal del Trabajo, debido a lo confuso de la clasificación actual de la huelga, es una cuestión delicada e importante ya que genera confusión y entorpece su ejercicio.

La presente tesis tienen como objetivo por un lado estudiar y analizar la ineficacia jurídica de las disposiciones existentes relacionadas con la regulación de la clasificación de huelga, y por otro lado proponer una nueva clasificación que sea clara y concreta para evitar en lo posible las confusiones en el ejercicio del derecho de huelga. Tomando en cuenta que es un derecho primordialmente de la

clase trabajadora, lo mejor es plantear una clasificación clara, para evitar confusiones, así también que los supuestos planteados en la ley sean lo más apegados a la realidad laboral del país.

Es pertinente señalar que nuestra investigación será únicamente en el ámbito nacional, se analizará la clasificación de la huelga y su problemática únicamente desde la perspectiva mexicana, pues lo que se busca es la solución a un problema nacional, con lo anterior no se resta importancia a las legislaciones o situaciones de otros países, pues México no es un país aislado, pero no se tiene como fin un estudio de derecho comparado, claro que se abordará lo que establece la Organización Internacional del Trabajo relativo a esta Institución laboral, pero sólo con la finalidad de señalar la participación de México en ese organismo internacional.

En el Capítulo Primero denominado Conceptos y Generalidades, se realiza un análisis de algunos de los conceptos más usuales e importantes en el Derecho Colectivo del Trabajo, necesarios para la comprensión del mismo, también se lleva a cabo un estudio del desarrollo de esos conceptos tales como el Derecho Colectivo, Coaliciones, Sindicatos, derivados en Federaciones y Confederaciones, los Contratos tanto Colectivos como Ley, el Reglamento Interior de Trabajo, los Paros y las Huelgas tanto en el apartado "A" como en el "B" del artículo 123 constitucional. Lo anterior con el fin de ubicarnos en el plano del derecho colectivo del trabajo, ya que se trata del ámbito en el cual se desarrolla la presente investigación.

En el Capítulo Segundo llamado Marco Histórico, hacemos una síntesis histórica del derecho de huelga, a partir de su origen y su evolución a través del tiempo. Abordamos la Época Precolombina, el Virreynato hasta llegar al México Independiente, pasando por las épocas sobresalientes del gobierno de Benito Juárez y Porfirio Díaz, en ésta última se analizan los movimientos de mayor trascendencia en la vida laboral de México, la Huelga de Cananea y la de Río Blanco, ya en el derecho social mexicano nos referimos a la época revolucionaria y la posterior a ésta, hasta culminar en la Constitución de 1917, la participación de México en la Organización Internacional del Trabajo, así también la primera Ley Federal del Trabajo que data del año de 1931, la reformas de 1941, la ley de 1970 y las reformas de 1980, lo anterior para tener en claro el surgimiento y la evolución de la legislación laboral a través de la historia de México.

En el Capítulo Tercero que lleva por titulo Marco Jurídico, estudiamos nuestro tema partiendo de la Constitución, para continuar con un análisis minucioso del contenido de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que regulan la huelga, su objetivo, las formalidades a cubrir tales como los requisitos de fondo, forma y mayoría; analizamos de una manera concreta y sintetizada la clasificación de la huelga y sus diferentes denominaciones, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo tales como existente, inexistente, lícita e ilícita; así también analizamos lo que establece la ley para determinar la imputabilidad de la huelga; señalamos las etapas por las cuales todo movimiento huelguístico debe pasar, el

procedimiento de la misma así como su calificación para finalizar con las formas de terminación de la huelga.

El Capítulo Cuarto lo denominamos De una Nueva Clasificación de la Huelga, ya que se lleva a cabo un análisis jurídico de la clasificación de la huelga; la problemática de una inadecuada clasificación de esta figura jurídica; citamos criterios judiciales relacionados con la actual clasificación de la huelga y finalmente sugerimos propuestas de reformas a la Constitución así como a la Ley Federal del Trabajo, para llegar a una nueva clasificación de la huelga en México, que sea concreta y adecuada a la realidad que vive el país.

Finalmente manifestamos las conclusiones de al presente investigación, con el fin de aportar una visión actual y real del derecho laboral mexicano, en concreto de la huelga, proponiendo una nueva clasificación, para mejorar y agilizar el ejercicio del derecho de huelga en México. Estimamos que la presente investigación sea de utilidad no solamente para los abogados, sino también para los trabajadores, tratando con lo anterior de asegurar el cabal ejercicio del derecho de huelga tutelado en nuestra Carta Magna y en las Leyes Reglamentarias que de ella emanen.

## **CAPITULO I.**

### **CONCEPTOS Y GENERALIDADES.**

En este capítulo abordaremos los conceptos e instituciones más comunes en el Derecho Colectivo del Trabajo, además de algunas generalidades para ubicar el tema a desarrollar, este capítulo es de suma importancia ya que especificaremos conceptos y se resaltarán algunas diferencias importantes para adentrarnos en lo relacionado al derecho de huelga.

#### **1.1 DERECHO COLECTIVO.**

El término de derecho colectivo, requiere para su mejor entendimiento de un análisis previo. El concepto de derecho colectivo del trabajo se encuentra establecido tanto en la doctrina como en la legislación, prueba de ello es el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo denominado "RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO". Dicho derecho, implica una regulación de las relaciones que se dan entre el patrón y los trabajadores, vistos estos últimos como una comunidad, que persigue los mismos fines, puede ser una unidad coaligada de los trabajadores o estar representada por un sindicato; que no es otra cosa que una coalición permanente de trabajadores, debidamente reconocida por la ley.

El Derecho Colectivo, es una parte del Derecho del Trabajo, y debido a su naturaleza goza de autonomía frente al Derecho Individual del Trabajo, ya que el primero regula las relaciones del patrón y los trabajadores, como conjunto y el segundo regula las relaciones pero de forma individual, visto el trabajador como una unidad individualizada.

De acuerdo a la realidad social, es posible observar la desigualdad existente entre la clase trabajadora y los patronos, por lo tanto y tratando de equilibrar fuerzas se crean instrumentos colectivos para lograrlo, como son: Coalición, Asociación Profesional, Sindicato y Huelga. El Derecho Colectivo también contiene derechos patronales como son: Reglamento Interior de Trabajo, el Paro, así como las causas de modificación o terminación de las relaciones de trabajo. Esta rama del Derecho, es de suma importancia prueba de ello es el reconocimiento constitucional al Derecho de Asociación Profesional, el Derecho de Huelga así como el Contrato Colectivo de Trabajo, y todas las instituciones que integran dicho derecho.

El Doctor Mario De La Cueva, lo define como: " La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo." <sup>1</sup> De lo anterior se desprende que el derecho colectivo del trabajo es una rama del derecho del trabajo, bien diferenciada del derecho individual del trabajo, ya que es un conjunto de normas que fueron creadas para regular las relaciones

---

<sup>1</sup> DELA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Porrúa, México, 1993, pag. 219

laborales de tipo colectivas existentes entre los trabajadores y los patrones, así como la creación de los instrumentos jurídicos necesarios para dicha regulación.

El contenido del derecho Colectivo del Trabajo va a depender de la política social de cada estado, a continuación se cita lo que explica el Lic. Dionisio J. Kaye: " En México el Derecho Colectivo del Trabajo comprende las siguientes instituciones:

- a) La libertad de coalición. Fundamento del derecho colectivo, implica la posibilidad y el derecho de unirse para defensa de los intereses comunes, fracción XVI apartado "A" del artículo 123 constitucional.
- b) La asociación profesional. Significa la posibilidad de organizarse de manera permanente tanto trabajadores como patrones en defensa de los intereses comunes. Artículo 123 constitucional fracción XVI.
- c) Contrato colectivo del trabajo. Pacto que regula las relaciones laborales entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, fijando las condiciones en que se deberán prestar los servicios.
- d) Reglamento interior de trabajo. Normas para mejorar el desarrollo del trabajo y la correcta aplicación del contrato colectivo del trabajo.
- e) Conflictos colectivos de trabajo. Debido a la organización de las clases sociales y al nacimiento de las luchas sociales, se hace necesario métodos procesales para resolver los conflictos que surjan."<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> KAYE, Dionisio J., Relaciones Individuales y Colectivas del trabajo, 2ª. Edición., Themis, México, 1995. pag. 323

Claro que el contenido del derecho colectivo del trabajo dependerá de la política social de cada estado, pero no cabe duda que la esencia de esta rama del derecho es inmutable, y consiste en equilibrar las desigualdades existentes entre los patrones y la clase trabajadora, es decir entre el trabajo y el capital, variando solo los instrumentos que cada estado establezca para alcanzar dichos fines.

La Ley Federal del Trabajo establece derechos mínimos para los trabajadores, los cuales son irrenunciables y por medio del derecho colectivo del trabajo se hacen extensivos a todos los trabajadores, adquiriendo de esta forma una vital importancia nacional.

## **1.2 COALICIONES.**

Para que los trabajadores puedan manifestar sus demandas, hacer valer sus derechos y defender sus intereses comunes de forma colectiva necesariamente deben de coaligarse, tanto la Constitución en su artículo 9 y 123 fracción XVI, como la Ley Federal del Trabajo, artículo 354, establecen como un derecho la libertad de reunión y asociación, tanto para los trabajadores como para los patrones. El artículo 354 de la Ley define la coalición como:

“ El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.”

Ahora bien el Diccionario de la Real Academia Española define la coalición como:  
" Coalición: Confederación, liga, unión."<sup>3</sup> Por su parte el Lic. Clemente Soto Álvarez, con relación al concepto de coalición explica lo siguiente: " Coaligarse significa, Coligarse, o sea unirse, confederarse unos con otros con algún fin."<sup>4</sup>

Jorge Trueba define la coalición como: "El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes. La coalición tanto de obreros como de patronos es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales."<sup>5</sup>

En su obra Mario de la Cueva explica lo siguiente: " Se designa con el nombre de coalición la acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes, lo que significa un simple acuerdo temporal para defender intereses comunes y constituye un antecedente necesario para la formación de un sindicato o para el ejercicio del derecho de huelga, mas sin embargo, su creación no siempre llega a producir un movimiento huelguístico, o a crear una asociación profesional."<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. edición 15a, Calpe, Madrid, 1955, pag. 380

<sup>4</sup> SOTO ALVAREZ, Clemente, Prontuario del Derecho del Trabajo, Limusa, México, 1998, pag. 163.

<sup>5</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Jorge Y TRUEBA URBINA Alberto, 28ª. Edición, Porrúa, México, 1976, pag. 154

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pag. 224

El derecho de coalición se encuentra establecido en favor tanto de los trabajadores como de los patrones para defender intereses comunes, pero en la realidad solo se coaligan los trabajadores, ya que sus fuerzas económicas son inferiores a las de los patrones y en la vida cotidiana hasta el momento no se ha observado una coalición de patrones.

La Ley Federal del Trabajo, para los efectos de la huelga, considera al sindicato de trabajadores como una coalición de trabajadores permanente; es decir, los trabajadores deben estar coaligados para poder declarar la huelga. Por lo tanto, el significado real del concepto de coalición no es tanto el acuerdo de voluntades, sino el órgano nacido de dicho acuerdo, hablamos del sindicato y además el fin que persigue, se puede decir que es el primer eslabón para poder ejercer el derecho de huelga. Por lo tanto el titular del derecho de huelga no es el trabajador o el sindicato considerados individualmente, sino la coalición de trabajadores, misma que de acuerdo a lo establecido en la ley, debe ser mayoritaria.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 450 fracciones I, V, VI que la coalición podrá emplazar a huelga solamente cuando se busque conseguir el equilibrio entre los factores de producción, exigir el reparto de utilidades o apoyar otra huelga por solidaridad.

La coalición cuenta con características propias:

- a) Es transitoria y no requiere registro puede formarse con dos trabajadores o patrones.
- b) No es titular del contrato colectivo, ya que dicha titularidad corresponde siempre a los sindicatos, pero si es titular inicial del derecho de huelga.
- c) Su titularidad del derecho de huelga es precario porque al no ser titular del contrato colectivo de trabajo, no puede emplazar a huelga, para obtener la firma, revisión o cumplimiento de dicho contrato. El único titular del contrato colectivo o administrador del contrato ley es el sindicato y no la coalición de trabajadores.

De lo anterior se desprende que coalición no es otra cosa que la unión de trabajadores, llevada a cabo para alcanzar un fin determinado y común para los miembros de esa unión, generalmente es la defensa de sus intereses afines, además de la creación o surgimiento de un órgano que los represente, como titulares de derechos y poder ejercerlos, el órgano nacido de dicha reunión es el sindicato.

### **1.3 SINDICATO.**

Primeramente hay que señalar que el sindicalismo surge en México como consecuencia del desarrollo económico que experimento el país a raíz del gobierno de Porfirio Díaz, se puede decir que es el resultado de la unión y organización de los trabajadores con el propósito de unir e incrementar sus

fuerzas; este proceso es iniciado por los trabajadores de la industria textil y se extiende a los trabajadores ferroviarios, petroleros, tranviarios y artesanos. El sindicalismo resultado de este proceso, tuvo límites a su expansión y no tomo un carácter político autónomo, sin embargo estos factores fueron semilla fértil para hacer frente al proceso revolucionario que se vivió en el país de 1910 a 1920. La unión de los trabajadores para dar vida a los sindicatos, se debe a la libertad sindical que se daba día a día en una escala mayor. Así pues se regula la libertad de coalición y el derecho de asociación en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 356 define lo que es un Sindicato:

“Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. “

El derecho sindical es una creación de la clase obrera para defender sus derechos y buscar un equilibrio en relación con los dueños del capital, es decir, los empresarios, por lo tanto la definición anterior incluye a los patrones con el fin de buscar una igualdad, entre las partes, aunque realmente no existe un derecho sindical patronal, mas bien el sindicato es un órgano creado para la defensa y representación de un determinado grupo de trabajadores; en un principio se hablaba solamente de la clase obrera, en la actualidad, existen sindicatos de diferentes clases de trabajadores, no solamente de obreros, con el fin de alcanzar el mejoramiento de las condiciones en que deben prestarse los servicios teniendo

como base el valor del trabajo y el respeto a las garantías individuales de cada trabajador integrante de dicho sindicato.

Los sindicatos cuentan con características que los distinguen de las coaliciones:

- a) El sindicato es permanente.
- b) Requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo.
- c) Su constitución se da con el fin de defender y mejorar los intereses comunes, así como el estudio de los mismos.
- d) Para constituirse requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones por lo menos. De acuerdo a lo establecido en el artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores mayores de 14 años podrán formar parte del sindicato.

La asociación de trabajadores y la de patrones debido a que sus prioridades son diferentes, también lo son los objetivos que persiguen: "La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales entre estos el de propiedad."<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Jorge y TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit., pag. 154

Existen distintas clases de sindicatos, ya sea de trabajadores o de patrones, dicha clasificación se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 360 y 361.

El derecho a la libre asociación es regulada como garantía individual, sin embargo en la práctica pocas veces se ha cumplido cabalmente, ya que en la misma Ley existen contradicciones por ejemplo, el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, reconoce a trabajadores como a patrones el derecho de constituir sindicatos, sin autorización previa, asimismo el artículo 358 del mismo ordenamiento legal establece que no se puede obligar a alguien a formar parte de un sindicato en contra de su voluntad; sin embargo el contenido del artículo 395 es contrario a lo establecido el artículo antes citado, ya que permite que en el mismísimo contrato colectivo se establezca la popular cláusula de exclusión por separación.

Por lo anterior realmente un trabajador se encuentra imposibilitado de ejercer plenamente el derecho de libertad sindical, ya que si renuncia al sindicato y teniendo en cuenta el artículo 395, se le aplicaría la cláusula de exclusión por separación, denominada así por el maestro Mario de la Cueva, "...queda clara la anticonstitucionalidad de dicha cláusula ya que es contraria a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos artículo 123 fracción XVI y al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo." <sup>8</sup> Sin embargo esta práctica en la

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Op. Cit.*, pag. 389

vida laboral del país es cotidiana, aunque contravenga lo establecido en la Constitución.

#### **1.4 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.**

En cuanto a las Federaciones y Confederaciones, La Ley Federal del Trabajo en el artículo 381 dispone que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones. El artículo 123 fracción XVI del apartado "A" constitucional, no limita a que sólo sean los sindicatos quienes formen las federaciones y confederaciones, así tampoco limita que la formación de confederaciones sea por medio solo de sindicatos, sino pueden mezclarse sindicatos entre sí para formar confederaciones, o mezclarse federaciones con sindicatos para formar otras federaciones o confederaciones, o mezclarse federaciones con otras confederaciones.

De acuerdo al criterio del Lic. José Antonio Vázquez, federación es: "Es el conjunto de sindicatos comprendidos dentro de una misma entidad federativa que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los sindicatos que la integran".

La confederación es el conjunto de federaciones de dos o más entidades federativas, constituidas igualmente para el estudio, mejoramiento y defensa de

los intereses no solamente de las federaciones, sino de los sindicatos que la integran.”<sup>9</sup>

Mario De La Cueva, explica que tanto federación como confederación carecen de un significado preciso y nos dice: “Federación es una unión de sindicatos, en tanto que la confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales.

Las federaciones y confederaciones son uniones de organizaciones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patrones.”<sup>10</sup>

La Ley Federal del Trabajo establece que tanto las federaciones como las confederaciones deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y los sindicatos miembros de una federación o confederación podrán retirarse de ellas en el momento en que lo juzguen pertinente aún cuando exista pacto en contrario.

La federación se presenta dentro de una misma entidad federativa mientras que la confederación abarca dos o más entidades federativas. Las federaciones y confederaciones, no son otra cosa que uniones de sindicatos o de federaciones cuyo objetivo es el mismo que persiguen los sindicatos como una unidad

---

<sup>9</sup> VAZQUEZ, José Antonio, recopilación Lic. José Romero Lagunes, Apuntes de derecho del trabajo II, México, 1969, pag. 121

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pag. 456.

representativa de la clase trabajadora o de los patrones, buscan el mejoramiento en las condiciones de trabajo pero visto desde dos puntos de vistas diferentes, como ya se señalo con anterioridad, los trabajadores tienen prioridades diferentes a las de los patrones, estas son acordes a cada una de las partes, los trabajadores buscarán siempre mejorar su nivel de vida, teniendo al trabajo como base de su subsistencia, mientras que los patrones buscaran proteger su capital y sus ganancias; es así como tanto los trabajadores como los patrones se unen para proteger sus intereses específicos.

### **1.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

El contrato colectivo de trabajo nace a fines del siglo XIX como una medida necesaria para defender los intereses obreros, como antecedente inmediato se tienen los reglamentos de fábricas establecidos unilateralmente por los patrones para regular las relaciones laborales, debido a la presión obrera se logra el reconocimiento sindical y con ello una mayor participación en el establecimiento de las condiciones en que han de regularse las relaciones de trabajo por medio del contrato colectivo de trabajo. En la actualidad existe una gran polémica para determinar la naturaleza de este tipo de contrato.

Para poder analizar el concepto de contrato colectivo de trabajo es necesario citar el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las

condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Algunos estudiosos del derecho se empeñan en afirmar que no puede ser contrato, ni tampoco colectivo, el Maestro Baltasar Cavazos Flores, apoya la idea de que no se puede estar ante un contrato, ni tampoco ante una cuestión colectiva, por lo tanto lo denominó Pacto Profesional de Trabajo.

Para el Dr. Miguel Borrell Navarro, el contrato colectivo de trabajo es: “ El Conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las empresas, en forma congruente con las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebró.”<sup>11</sup>

Mario de la Cueva, en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, analiza los criterios por medio de los cuales se ha estudiado la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo, al que se le ha denominado: contrato de tarifa; convención colectiva de trabajo, trato colectivo o contrato de tarifa. Sin embargo y para evitar más confusiones se le ha seguido llamando contrato colectivo de trabajo, aunque realmente no cumpla con los requisitos legales que se requieren para llegar a ser un contrato.

---

<sup>11</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, Sista, México, pag. 409.

El Lic. Juan B. Climent Beltrán explica lo siguiente: "El contrato colectivo de trabajo es contractual en su origen, pero con efectos jurídicos de ley, en virtud de su inderogabilidad, ya que no se le puede oponer contratos individuales que los contraríen, en perjuicio de los trabajadores de la empresa o establecimiento vinculados, aún cuando no intervenga en su celebración, produciendo esos efectos de ley por ministerio de ley misma, pues le son reconocidos en el sistema jurídico positivo (art. 396 LFT."<sup>12</sup> Por su parte Camelutti lo resume en una frase: "Tiene cuerpo de contrato y alma de Ley".

Es una figura compleja que ha surgido de la realidad social, y por sus características no se apega a la noción clásica de los contratos, ya que realmente no se expresa la voluntad de las partes y no cumple con las formalidades legales del derecho civil. Esta polémica en cuanto a la gramática del concepto contrato colectivo de trabajo deriva de las condiciones en que surge, ya que ante la firma de un contrato de este tipo, podría decirse que no se da la voluntad ni del trabajador ni del patrón, no se da la voluntad del trabajador porque en el supuesto de que exista en una empresa un contrato colectivo de trabajo y un obrero quiera ingresar a trabajar y no este conforme con alguna de las cláusulas, la única opción que le queda es aceptar el contrato tal cual o quedarse sin trabajo, por esta situación se acerca más a lo que es un contrato de adhesión.

---

<sup>12</sup> CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Formulario de derecho del trabajo. E. Esfinge, México, 1995, pag. 74

De acuerdo al derecho civil, cualquier contrato que sea obtenido mediante dolo, violencia o error es nulo, en cambio en derecho laboral los contratos colectivos, generalmente nacen como consecuencia de una amenaza de huelga; La voluntad del patrón no se hace necesaria para que se otorgue el contrato colectivo de trabajo, ya que dicho contrato se puede obtener en contra de la voluntad del patrón y aún en ausencia de la misma, ya que los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden firmarlos en rebeldía.

En lo que se refiere a lo colectivo, esto no quiere decir número, sino interés profesional, es decir el único titular del contrato colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores, es una situación subjetiva, ya que pueden ser igual 10 o 100 trabajadores, siempre y cuando estén representados por un sindicato para poder solicitar la firma del contrato colectivo. Es decir este mismo número de trabajadores, cuando no están sindicalizados no pueden celebrar el contrato colectivo, aun estando coaligados, porque necesariamente deben estar representados por un sindicato. Más que un contrato colectivo estamos ante un convenio sindical. Porque no cumple con las formalidades de los contratos.

La doctrina nos dice que por medio del contrato colectivo de trabajo se otorga a los grupos sociales, y a los representantes de los factores de producción potestad para dictar normas que regulen las relaciones laborales; éstas normas son obligatorias para todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa, y aún para los trabajadores que no pertenecen al sindicato que lo haya celebrado y también para los futuros trabajadores de dicha empresa.

Mucho se ha escrito tratando de explicar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, ya sea como institución de derecho privado o fuera de éste, mas bien esta figura jurídica es una institución de derecho social, por su propia naturaleza y al amparo del artículo 123 constitucional. El constituyente Macias explicó, que se trataba de un contrato evolucionado que rompe con la autonomía de la voluntad, pues las relaciones trabajador patrón se rigen por las normas proteccionistas a favor del trabajador, y se le impone al patrón la obligación de celebrar dichos contratos para crear un derecho autónomo superior a las disposiciones mínimas dispuestas en la ley.

De acuerdo al criterio del maestro Alberto Trueba Urbina, la teoría del contrato colectivo del trabajo, sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123 constitucional. " El contrato colectivo no es una institución de derecho público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas. El contrato colectivo ya sea normativo o de ejecución, solo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social. El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar las tensiones entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan sus servicios en la

empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiera celebrado (art. 396) Es instituto de derecho social autónomo.”<sup>13</sup>

Características del contrato colectivo de trabajo:

- a) Es un contrato de empresa.
- b) Se solicita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Puede ser firmado por un solo patrón.
- d) Es revisable 60 días antes de su vencimiento.
- e) Puede celebrarse por tiempo indefinido.
- f) Surte efectos desde el momento en que es depositado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a no ser que en el documento se consigne una fecha distinta.
- g) Los efectos del contrato colectivo aún después de terminado o concluido el contrato subsisten o se mantienen en beneficio de los trabajadores.

## **1.6 CONTRATO LEY.**

El origen del contrato ley se encuentra en un contrato colectivo de trabajo celebrado en 1925 por los industriales textiles de la ciudad de Puebla, por medio del cual uniformaron sus condiciones de trabajo.

---

<sup>13</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, Porrúa, México, 1981, pag. 384

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, define este contrato como:

“El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias áreas geográficas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”

De los elementos de la definición del contrato ley se han señalado como sujetos los sindicatos y los patrones y su objeto es establecer las condiciones en que deberá prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria. Mucho se ha criticado la terminología del contrato-ley, el Dr. Baltasar Cavazos Flores, lo denominó pacto industrial de trabajo, ya que regula las condiciones de trabajo de una rama de la industria determinada y específica, también menciona que el contrato-ley no es contrato ni ley, ya que puede existir en una empresa donde nadie lo deseé, por ser ajeno a la voluntad de las 2 terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo, y no es ley porque su vigencia no es general y no tiene las características de los actos emanados del poder legislativo. Además explica que al contrato-ley también se le conoce con el nombre de contrato colectivo obligatorio, que es un contrato que no es deseado ni por el patrón ni por los sindicatos. “ Generalmente los patrones no desean los contratos-ley, por considerar que al establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica ostentiblemente a las

pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.”<sup>14</sup>

Para la celebración de dicho contrato, si se trata de industrias de jurisdicción federal, las solicitudes para elevar el contrato colectivo a contrato-ley, deberán dirigirse a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y en jurisdicción local, se deben dirigir al Jefe de Gobierno del Distrito Federal (actualmente, antes era Jefe del Departamento del Distrito Federal) o al Gobernador del Estado de que se trate, definición y competencia que señalan los artículos 404 y 405 de la Ley. No existe hasta la fecha un contrato-ley de la industria de jurisdicción local.

El ámbito de aplicación del contrato-ley, comprende a los trabajadores y a los patrones aunque no hayan intervenido en su celebración y aunque no estén conformes con su clausulado; también llama la atención lo dispuesto en el artículo 409 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra dice: “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.” El contenido de este artículo, encierra una situación importante, ya que deja al arbitrio unilateral de la autoridad aceptar o no la celebración del contrato.

---

<sup>14</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de derecho laboral, 7ª. Ed., Editorial Trillas. México. 1992. pag. 261

Los contratos-ley vigentes actualmente son nueve:

- 1.- De la industria textil del ramo de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
- 2.- De la industria textil del algodón y sus mixturas.
- 3.- De la industria de la lana en la República Mexicana.
- 4.- De la industria textil del ramo de géneros de punto.
- 5.- De la industria textil del ramo de fibras duras.
- 6.- De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.
- 7.- De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.
- 8.- De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana.
- 9.- De la industria de la radio y la televisión.

Características del contrato-ley:

- 1.- es un contrato de industria.
- 2.- Se solicita ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- 3.- Debe firmarse y otorgarse por varios patrones.
- 4.- Es revisable 90 días antes de su vencimiento.
- 5.- No puede exceder de dos años.
- 6.- Produce efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, a no ser que la convención señale otra fecha.

7.- Los efectos del contrato-ley se extinguen cuando concluye o termina su vigencia.

El contrato-ley es superior en jerarquía al contrato colectivo de trabajo, por lo tanto prevalecerán las disposiciones contenidas en él, sobre las del contrato colectivo celebrado con antelación, a menos que el contrato colectivo contenga más o mejores condiciones favorables para el trabajador. La administración del contrato-ley corresponde al sindicato que tenga la mayoría, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la pérdida de la mayoría, se pierde también la administración del contrato.

### **1.7 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.**

Para abordar el tema del reglamento interior del trabajo es necesario saber sus orígenes y sus características particulares. " En el siglo pasado existieron los llamados REGLAMENTOS DE TALLER que pueden considerarse como un antecedente histórico del actual reglamento interior de trabajo. Dichos reglamentos de taller se referían a la ejecución y desarrollo de las labores dentro de la empresa, pero eran elaborados en forma unilateral por los patronos sin intervención alguna de los trabajadores. A diferencia de ellos, el reglamento interior de trabajo, de acuerdo con nuestra legislación tiene que ser elaborado en forma bilateral por empresarios y trabajadores." <sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> VAZQUEZ, José Antonio, Op. Cit., pag. 121

“Al generalizarse el sistema de negociación colectiva, los antiguos reglamentos de fábrica se redujeron en su contenido a la determinación de cómo debían desarrollarse los trabajos; estos ordenamientos son, en alguna medida, el antecedente de lo que hoy en día se conoce como Reglamento Interior de Trabajo (RIT).”<sup>16</sup> Ciertamente durante muchos años las condiciones de trabajo fueron fijadas unilateral y discrecionalmente por el patrón, a los trabajadores no les quedaba otra salida que aceptarlas o quedarse sin trabajo, esto se convertía como ya se ha mencionado anteriormente, más en un contrato de adhesión que en un contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 422, define dicho reglamento, “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.”

Existen dos teorías principales que tratan de explicar la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, la primera es la contraactualista y establece que el carácter de obligatorio del reglamento interior de trabajo, deriva del acuerdo de voluntades entre el patrón y los trabajadores y se da una especie de contrato de adhesión por parte de los trabajadores de nuevo ingreso a la empresa. La segunda teoría encuadra al reglamento interior de trabajo como una fuente formal de derecho derivada del poder reglamentario del patrón, sin embargo la

---

<sup>16</sup> DÁVALOS, José, Tópicos laborales, Porrúa, 3ª. ed., México, 2000, pag. 342.

intervención de los trabajadores en la formulación de dicho reglamento hace nulo el poder reglamentario del patrón.

De lo anterior se desprende que el reglamento interior del trabajo es un verdadero derecho autónomo dentro de la empresa, creado por el patrón y los trabajadores. El maestro Dávalos afirma: " Los contrato son fuentes formales del derecho del trabajo, en tanto que el reglamento no es generador de derechos sustantivos, las normas de carácter general se establecen en los contratos; el reglamento se refiere a los detalles, a las peculiaridades del desempeño del trabajo."<sup>17</sup>

El reglamento interior de trabajo garantiza que el patrón no podrá exigir que el desarrollo de la prestación del trabajo valla más allá de lo pactado en dicho reglamento. Las normas de carácter técnico y administrativo, no son materia de regulación del reglamento interior de trabajo, su finalidad más bien es buscar y procurar el orden en la empresa o establecimiento, especificando condiciones de seguridad en el desarrollo del trabajo, el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo establece el contenido del reglamento interior de trabajo.

No es necesario que exista contrato para que haya reglamento, y no es necesario que los trabajadores estén constituidos en un sindicato. La doctrina señala que si no hay reglamento interior de trabajo, la empresa no puede sancionar a los trabajadores sin antes ser escuchados en su defensa, sin embargo en la práctica esto no siempre se cumple.

---

<sup>17</sup> Ibidem, pag. 342

Las normas de creación del reglamento interior de trabajo se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo, artículo 424, se formulará una comisión mixta de representantes de trabajadores y del patrón; si las partes están conformes cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 425 de la Ley establece que los efectos del reglamento surtirán a partir de la fecha de su depósito y deberá fijarse en lugares visibles del establecimiento y repartirse entre los trabajadores. Esta figura jurídica tiene poco arraigo en la vida laboral de México, ya que los patrones lo ven como una intromisión por parte del sindicato en cuestiones de la empresa, los trabajadores por su parte lo toman como un conjunto de sanciones, sin embargo bien podría considerarse como un medio de diálogo para alcanzar más y mejores objetivos en beneficio de los trabajadores y de los patrones.

### **1.8 PAROS.**

El fundamento legal de la figura jurídica del paro se encuentra en los artículos 123 constitucional apartado "A" fracción XVII y 427, 428, 429, 430, 431, 432, de la Ley Federal del Trabajo. Para iniciar el análisis de la figura del paro patronal, se cita la definición que proporciona el Lic. José Antonio Vázquez: " Suspensión temporal de las labores, que puede ser parcial o total con el propósito de sostener los

precios dentro de un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.”<sup>18</sup>

El Dr. José Dávalos define el paro como: “ El paro técnico, práctica realizada al margen de la ley, es la suspensión temporal del trabajo de un grupo de trabajadores, promovida por el propio patrón; derivada de un acuerdo entre la empresa y el sindicato, por cuestiones de índole económica.”<sup>19</sup>

Las causas que justifican la suspensión temporal de las relaciones laborales son:

- 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;
- La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la exploración;
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- La 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 aquéllas sean indispensables.

---

<sup>18</sup> VAZQUEZ, José Antonio, *Op. Cit.*, pag. 159

<sup>19</sup> DAVALOS, José, *Op. Cit.*, pag. 380

Estos convenios entre la empresa y el sindicato para suspender temporalmente las actividades, requiere de una autorización previa por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sólo se dan cuando las condiciones económicas así lo requieran para sostener los precios ya sea por el exceso de producción o por diversos fenómenos económicos. Debe de probarse plenamente la necesidad de llevar acabo los paros debido a esa necesidad económica. Por lo tanto esta suspensión deriva de una resolución jurisdiccional, no administrativa de alguna autoridad y menos de una decisión unilateral del patrón.

En los conflictos de orden económico, en especial en la autorización de los paros las facultades de la Junta de Conciliación y Arbitraje van más allá de simples órganos jurisdiccionales que dicen o interpretan una norma jurídica, llegan a crearlas por medio de la resolución jurisdiccional, da vida a normas a las que se deberán de sujetar tanto empresa, trabajadores y sindicato, para explicarse lo anterior hay que tomar en cuenta que los tribunales del trabajo no solo son juzgadores, si no que también persiguen un fin inmediato proteger la subsistencia de fuentes de empleo.

El paro es un derecho a favor de los patrones, así como el derecho de huelga lo es para los trabajadores, es una figura jurídica que favorece a los patrones, los representantes sindicales aceptan los acuerdos bajo la amenaza de desaparición de puestos de trabajo, los trabajadores temen perder su trabajo, por ello también aceptan esas condiciones; sin embargo podría decirse que los trabajadores con

estos paros ganan algo de certeza jurídica porque serán oídos y vencidos en juicio que podrán vigilar que esta medida de protección llamada paro, no se exceda del tiempo prudente para mejorar la condición económica de la empresa y que afecte al menor número posible de trabajadores.

### **1.9 HUELGA.**

La huelga es un fenómeno colectivo que surge de la organización de los trabajadores para defender sus derechos y obtener conquistas laborales y económicas, la violencia que imperaba originó que se legislará el ejercicio del derecho de huelga en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y también que se contemplará en la primera Ley Federal del Trabajo la cual data de 1931.

La huelga es un acto jurídico y a la vez un fenómeno fáctico, reconocido y protegido por la legislación mexicana, por lo tanto y para su ejercicio debe cumplir con requisitos establecidos en el artículo 123 constitucional fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX apartado "A", así como en Ley Federal del Trabajo Título Octavo, y no llevarse a cabo de forma caprichosa.

El derecho de huelga es un derecho fundamental e irrenunciable de la clase obrera, se establece debido al incumplimiento por parte de algunos patrones de las condiciones de trabajo y de los contratos laborales.

Una definición de la huelga la expone Guido Machiavello Contreras: " Es un fenómeno colectivo conformado por un comportamiento concertado de defensa de intereses colectivos que se manifiestan en una abstención colectiva lícita del trabajo, tras fines de reivindicación de los trabajadores." <sup>20</sup>

Para Alberto Trueba Urbina: " La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales." <sup>21</sup>

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, define la huelga como: "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

El titular del derecho de huelga es la coalición de trabajadores, no el trabajador individualmente considerado ni el sindicato, por ello la ley considera a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes, para los efectos de la huelga. El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo fracciones I, V, VI señalan concretamente los casos en que la coalición podrá emplazar a huelga.

Proporcionando una definición más de la huelga y considerando que la coalición de trabajadores es el titular del derecho de huelga, se podría decir que: Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de

---

<sup>20</sup> MACHIAVELLO CONTRERAS, Guido, Derecho Colectivo del trabajo, teoría y análisis de sus normas. Editorial jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1989, pag. 214

<sup>21</sup> TRUEBA URBINA, Alberto Y TRUEBA BARRERA, Jorge, Op. Cit. pag. 200

trabajadores, representada por un sindicato en defensa de sus intereses económicos, políticos y sociales, con el objeto de conseguir el equilibrio de los factores de producción, buscando con ello el mejoramiento y cumplimiento de las condiciones de trabajo.

La huelga es un concepto gramático que quiere decir un espacio de tiempo en que alguien esta sin trabajar, suspensión de actividades laborales, hay algunas veces en que el vocablo huelga es mal utilizado, como por ejemplo decir "huelgas de hambre", "huelgas estudiantiles", etc. La huelga está comprendida en el campo exclusivamente laboral, sólo puede ser llevada por trabajadores en forma colectiva; en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo establece que la finalidad genérica de toda huelga es conseguir el equilibrio de los factores de producción. En teoría se sostiene que la huelga es el mejor instrumento con que cuentan los trabajadores para defender sus interés.

El Licenciado Gerardo Valente Pérez López, expone: "La huelga es una institución que se torna muy Espinosa en la realidad social; al efectuar un análisis histórico de ella, llegué a la conclusión de que por desgracia la huelga ha perdido la esencia y finalidades para los que fue establecida, incluso a rango de norma constitucional." <sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> PÉREZ LÓPEZ. Gerardo Valente. La huelga "Piedra en el zapato", Laboral práctica jurídico administrativa, México, 1993, número 11, agosto, pag. 24

Especialistas en la materia establecen como medidas alternativas para evitar la suspensión de labores prolongada, a la concertación, arbitrajes forzosos, fijación de plazos cortos y perentorios para la suspensión de labores, etc., cualquiera que fuera la medida procurando siempre salvaguardar los derechos de los trabajadores.

### **1.9 LA HUELGA BUROCRÁTICA.**

El fundamento legal de este derecho de huelga se encuentra en el artículo 123 apartado "B" fracción X de nuestra Constitución, a la letra dice: " Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra; "

En el derecho burocrático, el pleno ejercicio de la huelga es un tema que ha despertado el interés de los estudiosos del derecho, ya que en contraste con lo establecido en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, el apartado "B", contienen limitaciones excesivas con relación a la huelga, ya que para declarar la huelga, los trabajadores al servicio del estado, deben ver violados sus intereses de forma general y sistemática, por si fuera poco, debe estar sujeto a la apreciación de las autoridades competentes.

De acuerdo a lo establecido en la ley, se podría pensar que los trabajadores al servicio del estado, podrán coaligarse para mejorar sus condiciones de trabajo, o pretender celebrar un contrato colectivo, sin embargo en la realidad no pueden celebrar contratos colectivos y tampoco mejorar las condiciones de trabajo, ya que estas son establecidas cada seis años por los titulares de cada dependencia, para asociarse y declarar la huelga deben cumplir con estrictos requisitos, ya que solo puede existir un sindicato por dependencia, los afiliados no podrán dejar el sindicato a menos que sean expulsados del mismo, en una palabra no pueden coaligarse. “ ... para declarar la huelga, los servidores públicos deberán verse afectados por la violación general y sistemática de sus derechos ( condición ambigua y sujeta a la apreciación personal de la autoridad), y deberán cumplir, por supuesto, con los demás requisitos fijados por la ley.”<sup>23</sup>

Términos imprecisos, para analizarlos se cita la definición que proporciona el diccionario de la real academia española:

“ General. Adj. Común y esencial a todos los individuos que constituyen un todo.

Sistemático. Adj. Que se sigue o se ajusta a un sistema.

Sistema. Conjunto de cosas que ordenadamente relacionadas, contribuyen a determinado objeto.”<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> MARTINEZ MORALES. Rafael I., Derecho Administrativo 3er. Y 4º. Cursos, 2ª edición, Harla, México, 1998, pag. 307

<sup>24</sup> Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Op. Cit., pag. 609 y 118

El fundamento de la huelga burocrática se encuentra en la fracción X del apartado "B" del artículo 123 constitucional, " Podrán, asimismo hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra." Misma condición de violación general y sistemática la señala el artículo 94 de la ley reglamentaria, estos dos términos empleados se refieren a lo siguiente: " ... para que la violación sea considerada "general" debe afectar a la totalidad de los trabajadores de una dependencia y no sólo a los trabajadores que laboren en una determinada sección, y para que sea considera " sistemática" se requiere que la violación sea generalizada y reiterada." <sup>25</sup>

Mientras que para los trabajadores del apartado "A" la huelga tiene por objeto esencial obtener el equilibrio entre los factores de la producción, en el apartado "B" no se busca ese equilibrio debido a que el estado en su papel de patrón no persigue fines económicos, sino satisfacer necesidades públicas, el objeto de la huelga burocrática es restablecer el respeto a los derechos de los trabajadores, cuando estos sean violados de manera general y sistemática.

El artículo 99 fracción II de la Ley establece que la huelga deberá ser declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada, no así

---

<sup>25</sup> PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones de derecho del trabajo de la seguridad social, Oxford. México 1999, pag. 199

en el apartado "A" que se requiere una mayoría simple. Además para estallar la huelga se requiere de una calificación previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De las definiciones anteriores, se desprende que no existe una determinación lo bastante clara en lo que se refiere a la forma en que deba efectuar dicha violación a los derechos de los trabajadores para que ejerciten el derecho de huelga. Las autoridades competentes deberán calificar la procedencia de huelga. En cuanto a la expresión de violaciones generales y sistemáticas es inexacta ya que si no existe violación en esos términos como es posible que se pueda ejercer el derecho de huelga, además quien lo va a determinar, lo que para alguien puede ser general, para otra persona no lo es, igualmente lo sistemático, Como se podrá observar hay grandes limitantes para que el ejercicio del derecho de huelga sea realmente ejercido por los trabajadores al servicio del estado.

Para llevar a cabo una huelga burocrática, se requiere una calificación previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para declarar la procedencia de la huelga, si es declarada ilegal y se han suspendido labores, quedarán cesados los trabajadores que hayan suspendido las mismas, además existe la obligación para los huelguistas de mantener en funciones trabajadores para desempeñar los servicios que por su naturaleza no se puedan suspender, esto nulifica los efectos que se esperan de un movimiento huelguístico al suspender totalmente el trabajo. Debido a lo anterior es de observarse que el derecho de huelga a favor de los trabajadores al servicio del Estado es realmente nulo.

## CAPITULO II.

### MARCO HISTORICO.

En este capítulo abordaremos los antecedentes así como la evolución de la huelga en México, desde las primeras manifestaciones de la organización de los trabajadores, hasta la regulación del derecho de huelga en nuestra Carta Magna. Durante la época prehispánica, el virreinato y la independencia, aunque no existían aún propiamente las relaciones obrero patronales, por la ausencia de obreros, si se dan algunas manifestaciones de trabajadores que se organizan para exigir algunas peticiones; se analizan también la huelga durante el gobierno de Benito Juárez y Porfirio Díaz, en este último régimen, surge lo que propiamente se conocen como relaciones obrero patronales, ya que aparecen los obreros mismos que organizados luchan por mejores condiciones laborales. Analizaremos los dos movimientos más importantes que ha tenido México en materia de huelgas, la huelga de Cananea y la de Río Blanco, hasta llegar al reconocimiento del derecho de huelga en la Constitución de 1917; la regulación en algunos estados de la República relacionados con la figura de la huelga, la integración de México en la Organización Internacional del Trabajo, así como la primera y segunda Ley Federal del Trabajo y las diversas reformas a la misma.

Cabe hacer mención que aunque la huelga ha tenido una gran relevancia internacional, sólo abordaremos el tema en la esfera nacional, ya que lo que se pretende en la presente investigación es llevar a cabo un análisis de la huelga en nuestro país, no se busca un estudio comparativo entre diferentes países.

Lo que se pretende es conocer el origen y desenvolvimiento del ejercicio de la huelga, como se logró plasmar en la Constitución como un derecho para los trabajadores y por consecuencia como se llegó a establecer en las leyes reglamentarias, proporcionándose a las partes los medios adecuados y también necesarios para llevar a cabo de manera legal el ejercicio de este derecho para defensa de sus intereses comunes.

## **2.1 EPOCA PRECOLOMBINA**

En la época azteca, no existía la relación obrero patrón, existían artesanos y personas que cultivaban la tierra, pero no había obreros, por lo tanto no se puede hablar propiamente de relaciones obrero patronos; si existía una relación entre las personas que necesitan cierto servicio y las personas que lo prestaban, en estas circunstancias se le daba gran importancia al principio de la libertad de trabajo, ya que los trabajadores aztecas acudían al mercado de Tlatelolco para ofrecer sus servicios; y a su vez, las personas interesadas en contratarlos se presentaban a dicho mercado para negociar, ambas partes se ponían de acuerdo en cuanto a las labores a desempeñar, la forma y el tiempo para llevarlas a cabo, así como de la remuneración.

Por lo tanto en el derecho Azteca se reglamento que la prestación de los servicios debía tener como base la libertad de trabajo, así como el derecho de los trabajadores a ser retribuidos por los servicios prestados. "En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre; ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción de trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración."<sup>26</sup>

Al llegar los conquistadores, descubren que la mano de obra de los indígenas es el tesoro más valioso de América, se establece la esclavitud de indios a favor de los españoles y se cometen varios abusos contra los naturales de nuestro Continente.

## **2.2 EL VIRREINATO.**

Debido a los abusos cometidos por los españoles, los reyes de España intervienen con el fin de proteger a los aborígenes y se promulgan las Leyes de Indias, " con sentido social tutelaron el trabajo de los naturales en las encomiendas, las minas y el campo. Lamentablemente su aplicación fue nugatoria y su mérito se estima más histórico que práctico. Los intereses mezquinos de los especuladores y los conquistadores las hicieron inservibles: solamente declaradas pero jamás respetadas."<sup>27</sup> Además la lejanía existente entre los legisladores españoles y los virreyes con la Nueva España, ocasionó la violación del contenido de las Leyes de

---

<sup>26</sup> CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6º edición, Alc, México 1984, pag. 38

<sup>27</sup> SANTOS AZUELA, Hector, Derecho del Trabajo, 2º edición, McGraw-Hill México 1999, pag. 36

Indias y las hizo en la práctica totalmente nulas, sólo se encontraban plasmadas en papel.

Los antecedentes de las primeras "huelgas", en México, por llamarlas de esta forma, se remontan al siglo XVI, " Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores, originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana contra el Cabildo ... estimó que los salarios de los cantores eran muy altos y acordó reducirlos ... la suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí miserables, reanudándose entonces las labores ..."<sup>28</sup>

En esa época existieron dos casos más como antecedentes de suspensión de labores por inconformidades de la clase trabajadora, así lo menciona Luis Chávez Orozco, en su libro Historia Económica y Social de México, citado por Alberto Trueba Urbina, uno de ellos ocurrido en los minerales de "Real del Monte", Hidalgo el 29 de julio de 1766 y el ocurrido en San Luis Potosí "Cerro de San Pedro", el 27 de mayo de 1767. La pretensión del Virrey Martín de Mayorga en 1768, de aumentar la duración de la jornada de trabajo en el "Gran Estanco de Tabacos", también generó respuestas grupales, en defensa de las condiciones laborales

---

<sup>28</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la huelga, 1ª edición, México 1950, Botas, pag. 14.

prevalecientes y para impedir la prolongación de la prestación de los servicios, lo cual se logró a través de la suspensión de labores.<sup>29</sup>

Desde esos tiempos ya se observa una organización por parte de los trabajadores para defenderse de los múltiples abusos de que eran objeto por parte de los dueños del capital, que prácticamente eran la única ley y la aplicaban a capricho y para beneficio de sus intereses.

### **2.3 MÉXICO INDEPENDIENTE.**

Así en un momento lleno de cambios para el país, "se promulgó poca reglamentación laboral durante la independencia, destacando solamente el bando de Hidalgo el 6 de diciembre de 1810, que abolió la esclavitud, y el decreto constitucional de Apatzingán de 22 de octubre de 1814, que consagró libertad de trabajo, industria y comercio. Se retomó el antiguo derecho español (como la Nueva y Novísima recopilación, las Leyes de Toro o las Partidas), que frente a la consolidación del Estado mexicano, continuó vigente hasta el gobierno de Juárez, hacia el último tercio del siglo XIX." <sup>30</sup>

En esta época se podría decir que el país estaba más ocupado por lograr la libertad que legislar sobre relaciones de trabajo, la Constitución de 1857, sólo garantizó el principio de "que nadie puede ser obligado a prestar trabajos

---

<sup>29</sup>Ibidem pag. 15.

<sup>30</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, op. Cit. Pag. 36

personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento" y el de "libertad de asociación",<sup>31</sup> pero no se llegó a más.

Existe otro caso, "la huelga de los tejedores del Distrito de Tlalpan, en julio de 1868, en la que se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y menores fuese de doce horas, y la de los mineros de Pachuca, quienes después de huelga durante cinco meses ( agosto 1874 a enero 1875), firmaron un convenio mediante el cual se mejoraron las prestaciones laborales."<sup>32</sup> Se puede decir que la primera huelga importante en nuestro país, fue la llevada a cabo por los tejedores de Tlalpan, fincándose así las bases para los movimientos posteriores.

## **2.4 GOBIERNO DE BENITO JUÁREZ.**

El Código Penal Mexicano de 1871 se promulgó cuando era presidente Benito Juárez, y estuvo vigente hasta la época de Porfirio Díaz. A pesar de que el artículo 925 de dicho ordenamiento, prohibía las huelgas y sancionaba aquellos actos que se llevaran a cabo con el fin de bajar o subir los salarios, se dieron muchos movimientos de este tipo, como el de los mineros de Pachuca en 1874.

El artículo 925 del Código Penal de esa época establecía: " Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 50 pesos, o una sola de éstas penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier modo la violencia

---

<sup>31</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México 2000, pag. 87

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 10º, Porrúa, México, 1970, pag. 253.

física o moral con objeto de hacer que suban los salarios o los jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.”

“El obrerismo se encauzó originalmente hacia la formación de sociedades cooperativas, sobre todo durante los años 1870 a 1880, desembocando posteriormente en la lucha directa de clases, incluso en el ejercicio de la huelga como medio para lograr mejores prestaciones.”<sup>33</sup> Lo anterior debido a la situación tan precaria de los trabajadores, “En la mayoría de las haciendas se les pagaba a los trabajadores con vales o mercancías de la tienda de raya de la misma hacienda donde trabajaban. Las deudas eran hereditarias y eran transmitidas de padres a hijos y a nietos.”<sup>34</sup>

Estas condiciones tan desfavorables por las que pasaban los trabajadores y principalmente los campesinos y sus familias, que era la clase predominante en esa época, así como la aparición propiamente de la clase obrera en el país, fueron el detonante para el movimiento sindical y revolucionario del país, teniendo como fin alcanzar el respeto como trabajadores y como personas, así como obtener el pago de salarios equitativos a su trabajo, mejores condiciones para desempeñarlo, respeto al derecho de huelga y desconocimiento de la figura tan popular del “capataz”, que se caracterizaba por los abusos que cometía y la prepotencia con que trataba a los trabajadores.

---

<sup>33</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. pag. 560

<sup>34</sup> *Ibidem* pag. 561.

## 2.5 EL PORFIRIATO.

La clase obrera surge con la aparición de la industria en México, esto a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Durante la dictadura del General Porfirio Díaz, el país se integra a la economía internacional, debido a la proximidad con los Estados Unidos, rebasa fronteras; al tomar el poder el General Díaz, el país contaba con una economía casi totalmente agrícola, el Presidente parece inclinado a lograr el desarrollo del país al costo que sea, una vez lograda la paz en los caminos y pueblos, se abren las puertas para la inversión del capital extranjero. Se construyen bancos, ferrocarriles, aparece el periodismo aportando ideas libertarias, se crean instituciones y escuelas, surge la administración pública, se reorganiza la deuda interna y externa. Sin embargo, no obstante todo el "avance" que registra la economía del país, predominan y tal vez con más fuerza los perjuicios raciales, existiendo una superioridad de la raza blanca sobre los indios y mestizos; se despoja de sus tierras a los campesinos y los nuevos señores feudales acaparan el territorio nacional.

Ciertamente México recibe un gran impulso económico debido a la inversión extranjera, pero también surgen varios abusos con los trabajadores, ya que no se les reconocen derechos y todo intento de asociación es considerada un delito, en esta dictadura impera la miseria y la pobreza, y en los últimos años del porfiriato surgen las primeras agrupaciones de trabajadores para la defensa de sus derechos, surgen los conflictos entre las relaciones obrero patronales y los movimientos encaminados a la solución de los mismos.

Es menester señalar que aún durante esta época de opresión para los trabajadores surgieron dos legislaciones importantes para el desarrollo del derecho del trabajo: La Ley del Trabajo del Estado de México conocida como Ley Vicente Villada, regulando los casos de riesgos de trabajo y la Ley de Nuevo León, conocida como Ley Bernardo Reyes, sobre accidentes de trabajo. Durante el gobierno de Porfirio Díaz, tuvieron lugar dos acontecimientos muy importantes, que marcaron definitivamente tanto la historia como el rumbo del movimiento obrero de nuestro país: La huelga de trabajadores mineros de Cananea en junio de 1906 y la huelga textil de Río Blanco en enero de 1907.

### **2.5.1 HUELGA DE CANANEA.**

El conflicto originado en Cananea, Sonora, tiene como antecedente que en nuestro país, a finales del siglo XIX y principios del XX, existía explotación y miseria, además que la riqueza estaba en manos de unas cuantas personas en su mayoría extranjeros, debido a la ideología que profesaba el Presidente Porfirio Díaz. Surgen manifestaciones de inconformidad y los trabajadores comienzan a organizarse; En Sonora se organizó La Unión Liberal "Humanidad", a fines de enero de 1906, en Ronquillo surge "El Club Liberal de Cananea", ambas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano. El Club Liberal, organiza las acciones necesarias para defenderse de los abusos y bajos salarios percibidos, todo esto por medio de sus dirigentes, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón.

Sobre la situación laboral reinante en la Mina de Cananea, Esteban Baca Calderón expresa: " El número de barreteros y dentadores, mexicanos era insignificante comparada con la de extranjeros. El cargo de capataz y mayordomo estaba reservado para extranjeros, por excepción caía este empleo en un mexicano; y en cuanto a los empleos superiores en talleres, oficinas, etc., diremos que todos los jefes eran extranjeros y todos percibían magníficos sueldos. Jamás vi un solo mexicano desempeñar funciones intelectuales como ingeniero, contador, etc.. Los extranjeros ocupaban residencias decorosas, alcanzaban un alto nivel de vida y disponían de fuertes sumas de dinero, que enviaban al país vecino y su condición económica ofrecía un contraste luminoso."<sup>35</sup>

Los mayordomos con el objeto de producir mas, de forma unilateralmente despidieron a varios trabajadores, así el 31 de mayo de 1906, se declara la huelga en la mina ya que los trabajadores se negaron a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros despedidos injustamente por los mayordomos, los trabajadores por medio del comité de huelga solicitaba lo siguiente: "Sueldo mínimo para el obrero, de cinco pesos con 8 horas de trabajo, que en los trabajos de Cananea Consolidated Cooper, se ocupe el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, bajo una misma igualdad, además se exigió el derecho al ascenso según las aptitudes."<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> CHARIS GOMEZ, Roberto, Reflexiones Jurídico Laborales, Porrúa, México 2000, pag. 22

<sup>36</sup> Cfr. *Ibidem*, pag. 23

Se podría decir que este movimiento huelguístico fue desfavorable para los trabajadores, pues fue reprimido brutalmente no solamente por las fuerzas nacionales sino también por extranjeros, ya que el gobernador de Sonora, llegó a Cananea acompañado de "rangers" de los Estados Unidos, para masacrar a los trabajadores mexicanos, provocando muertos y heridos, lógicamente que la conducta del gobernador, así como del Presidente de la República Don Porfirio Díaz, fue censurada, sin embargo los dirigentes Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra fueron encerrados en las mazmorras de San Juan de Úlua, para purgar una condena de 15 años.

Esta fue la manifestación que habría de dar nacimiento a una protección de los derechos de los trabajadores. La Revolución Mexicana, hizo posible la libertad de los dirigentes de este movimiento y depositó su confianza para representar al pueblo en el constituyente de 1917, principalmente Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón, apoyados por Mújica, Cravioto y Jara, plasmaron constitucionalmente los derechos de los trabajadores en el artículo 123.

### **2.5.2 HUELGA DE RIO BLANCO.**

Las causas que originaron este conflicto fueron los abusos cometidos en contra de los trabajadores de parte de los industriales; eran sometidos a jornadas de trabajo de hasta 14 horas, bajos salarios que eran de 50 a 75 centavos por día, además de las inhumanas condiciones en las cuales tenían que desempeñar las labores. El detonador de esta huelga realmente fue debido a que en septiembre de 1906, se constituyó el "Centro Industrial Mexicano" integrado por empresarios de Puebla

y Tlaxcala, los patrones trataron de imponer un reglamento ventajoso para ellos y abusivo para los trabajadores, se publicó el 4 de diciembre de 1906, esto provocó la huelga de los obreros. Los trabajadores pensando en que se les hiciera justicia, solicitaron al Presidente de la República, el General Porfirio Díaz, que fungiera como arbitro para solucionar este conflicto, y fueran satisfechas sus demandas confiaban en tener la razón y también tenían fé en la humanidad del Presidente Díaz.

El Presidente concedió una audiencia a la Comisión, en ésta, los obreros entregaron cinco demandas básicas:

- 1) Disminuir las jornadas de trabajo,
- 2) Suprimir las multas,
- 3) Suprimir los descuentos para las fiesta civiles o religiosas,
- 4) Que se reconozcan los derechos que tienen los inquilinos,
- 5) Que se les libre de los pagos de las "canillas" y "lanzaderas" que en muchos casos se destruían en manos del operario, por defectos de la fabricación.

Por su parte los industriales se entrevistaron con José Ives Limantour, quien los orientó acerca del lock-out o paro patronal, bajo estas recomendaciones se cierran las fábricas ubicadas en el Estado de Veracruz.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>Cfr. *Ibidem*, pag. 25

El 4 de enero de 1907 el Presidente Porfirio Díaz da a conocer el Laudo, y los comisionados obreros son obligados a informar a los obreros que el fallo ha sido favorable para los trabajadores, sin embargo el 6 de enero día en que se enteran los obreros que el laudo se dio en el sentido de que el reglamento debía de ser obedecido, y las labores debían de reanudarse el 7 de enero, se dieron cuenta de la burla y se negaron a acatar dicho laudo, sosteniendo la huelga como señal de protesta.

El 7 de enero, los patrones tenían la certeza que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial, los trabajadores se presentaron pero no a trabajar, ya que su actitud no era de sumisión y obediencia, sino desafiante y retadora; se reunieron enfrente de su centro de trabajo y de la tienda de raya "El Centro Mercantil", los dependientes insultan a los obreros y los amenazan con retirarles el crédito y dejarlos morir de hambre, sacan sus pistolas y las disparan contra los obreros, la muchedumbre enardecida toma por la fuerza la tienda de raya y la saquean tomando lo que necesitan, para finalmente prenderle fuego como una venganza de los abusos que habían sufrido.

Interviene no solo la policía del estado, sino también la federal, por órdenes del Presidente Díaz, se impuso el orden en menos de tres días, ejecutan a los dirigentes obreros Rafael Moreno, Manuel Juárez y Zeferino Navarro. Son tomados prisioneros más de 200 obreros, e inmediatamente son fusilados de 10 en 10, con esta estrategia se logra restablecer la calma; tres días después de los acontecimientos. Los dueños de las fábricas ofrecen un banquete al General

Rosalino Martínez y a sus soldados, por su buen desempeño militar, se escuchaba como fondo las campanas de Orizaba que doblaban a muerto.

Se reanudaron las labores en las fábricas y a los obreros supervivientes no les quedo mas que obedecer y callar. Sin embargo estos tristes acontecimientos dieron fruto en la normatividad laboral, reconocidos en el artículo 123 constitucional,

## **2.6 LA HUELGA EN EL DERECHO SOCIAL MEXICANO.**

Como consecuencia de estos dos grandes movimientos de la clase trabajadora, sobrevinieron acontecimientos políticos, que dieron como resultado la caída del régimen de Porfirio Díaz, mismo que parte del Puerto de Veracruz hacia el exilio. Favorecido con el voto popular, asume la presidencia Francisco I. Madero, la Vicepresidencia José María Pino Suárez, es de gran importancia el corto período en que gobierna el país Madero, ya que las organizaciones, las leyes e instituciones creadas a partir de los últimos meses de 1910, son trascendentes para la vida nacional y la legislación laboral, ya que son las bases del contenido del artículo 123 constitucional.

### **2.6.1 EPOCA REVOLUCIONARIA.**

Siendo Presidente de la República, Francisco I. Madero, se publica el 18 de diciembre de 1911, el decretó que crea el Departamento (también conocida como

Oficina) del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Su labor fue importante, ya que auspicio la formulación del contrato textil en 1912 y resolvió más de sesenta huelgas a favor de los obreros.

Madero en su afán de armonizar la política con la vida laboral del país, permite la creación de la Casa del Obrero Mundial el 15 de julio de 1912, se expide el Plan de Guadalupe el 26 de enero de 1913, en este plan, Carranza se compromete a la promulgación de las leyes agrarias y del trabajo.

El presidente Madero, ya tenía para su estudio los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, sin embargo el 22 de febrero de 1913, es asesinado junto con el Vicepresidente José María Pino Suárez, asume el poder Victoriano Huerta, acompañado de sus cómplices en el asesinato del presidente y vicepresidente de la república. Se desata la revolución constitucionalista, asume la presidencia Venustiano Carranza.

Una vez derrocado Victoriano Huerta, la Revolución Constitucionalista se fragmenta y surgen tres grupos, uno encabezado por Venustiano carranza, Presidente Constitucionalista, otro por Francisco Villa, jefe de la División del Norte, el tercero comandado por Emiliano Zapata, jefe del núcleo agrarista y ésta situación viene a complicar aún más la situación del país, retardándose así una vez más la regulación laboral.

## **2.6.2 EPOCA POSREVOLUCIONARIA**

Después de la Revolución Mexicana, surgieron en el país varios acontecimientos de carácter colectivo, el 10 de mayo de 1915, en la capital del país estalla una de las primeras huelgas llevada a cabo por maestros de escuelas primarias oficiales, para exigir se les pagaran los sueldos devengados, este movimiento fue apoyado por agrupaciones obreras, Carranza en su afán de desalentar dicha huelga, el 18 de mayo provoca una huelga general. Argumentado que si toleraba esta huelga era como autorizar una huelga del Estado contra el Estado, esta huelga fue concluida como siempre con el encarcelamiento de los líderes del movimiento.

Surgió otro movimiento de gran importancia, la huelga general de 1916, este tipo de hechos fueron consecuencia de la crisis que vivía el país, particularmente económica, la intervención del General Carranza, en este hecho es calificada por algunos como una clara traición a la clase obrera, ya que los trabajadores participaron en el movimiento apoyando la causa constitucionalista, por medio de un pacto entre los miembros de la Casa del Obrero Mundial y el Ejército Constitucionalista para integrar los Batallones Rojos, esta participación se dio a cambio de la promesa por parte de Carranza, de que al término del movimiento habían de tener mejores condiciones laborales y también para su familia. Sin embargo esta huelga fue reprimida, en las mismas circunstancias que sus antecesoras. Este movimiento tuvo importancia, pues como consecuencia del mismo se convocó a un congreso para elaborar la constitución de 1917.

### 2.6.3 CONSTITUCION DE 1917

Venustiano Carranza, en su carácter de Primer Jefe del Gobierno Constitucionalista, expide el 12 de diciembre de 1914 en el puerto de Veracruz un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, con este acto se inicia formalmente la etapa legislativa social de la revolución a favor de obreros y campesinos, se puede decir que es el origen de la legislación social mexicana.

Varios ordenamientos en materia del trabajo surgieron después del movimiento revolucionario, tal es el caso de "La ley del general Manuel M. Diéguez de 2 de septiembre de 1914, y la de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914, promulgadas en el estado de Jalisco. Así también la ley veracruzana del trabajo expedida por el general Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914 y la legislación social del general Salvador de Alvarado, de 1915, conocida como "las cinco hermanas".<sup>38</sup>

Yucatán aportó dos ordenamientos legales de importancia uno del 14 de mayo y otro del 11 de diciembre de 1915. Se puede decir que la primera Ley en el país que consigna el derecho de huelga fue la del 12 de diciembre de 1915 redactada por Salvador Alvarado en Yucatán. Esta ley es importante ya que "A través de ella los diputados yucatecos en el constituyente de 1917, iban a propugnar por la

---

<sup>38</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Op. Cit., pag. 38

creación o consagración del derecho de huelga en el texto constitucional, sobre todo a través del diputado Héctor Victoria, trabajador ferrocarrilero.”<sup>39</sup>

A México, se le reconoce el mérito de ser el creador de la primera constitución social del mundo, nuestra Carta Magna surgió debido a las diversas injusticias y vejaciones que sufría el pueblo por parte del Presidente Porfirio Díaz, siempre beneficiando a los extranjeros actuando alejado totalmente de la legalidad y del bienestar de su pueblo. El problema social tuvo su más limpio y digno líder en Ricardo Flores Magón, quien apoyado por sus seguidores e inspirado por la justicia social, elaboró el Programa del Partido Liberal Mexicano, dicho programa abordó aspectos relevantes para la clase obrera, y su contenido coincide con la esencia del artículo 123 constitucional.

Con el surgimiento de la Constitución de 1917, se institucionalizaron derechos colectivos como el de la sindicalización y la huelga, se garantizaron derechos mínimos para los trabajadores y paralelamente para los patrones, a favor de los trabajadores se estableció el derecho de huelga y a favor de los segundos los paros, también se reconoce el derecho de asociación a favor de trabajadores y patrones para defensa de sus intereses comunes.

“El constituyente de 1917 actuó con espíritu nacionalista y con sentido social, fue consciente del sufrimiento y de las necesidades del obrero, por lo que se pronunció a favor del reconocimiento constitucional de sus derechos, por tal

---

<sup>39</sup> VÁZQUEZ, José Antonio, Op. Cit., pag. 143

hecho, se dimensionan las palabras del Constituyente Froylán C. Manjares, quien expresó: "A mí no me importa que esta Constitución esté dentro o no de los moldes que previenen jurisconsultos ... a mí lo que me importa es que dé las garantías suficientes a los trabajadores".<sup>40</sup>

Por primera vez en el país y en el mundo entero, los derechos de la clase trabajadora se reconocían como legales y se elevaban a rango constitucional, solamente faltaba que las clases tanto trabajadora como patronal se desarrollarán y fortalecieran para que lo establecido en la Constitución tuviera cabal aplicación, en los supuestos establecidos en la Constitución está presente el Estado presidiendo el desenvolvimiento de las relaciones obrero patronales, así como para solucionar los conflictos originados entre ambas clases.

"Con la inclusión del artículo 123 en sus fracciones XVIII y XX los constituyentes dieron al Estado los medios legales de control social que requieren el desarrollo capitalista de producción, mucho más efectivos que los puestos en juego por Porfirio Díaz, Madero y Carranza. Estos medios se perfeccionarían más tarde al promulgarse la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado."<sup>41</sup>

Ahora bien, como ya se señaló los estados también regularon el derecho de huelga en sus leyes locales, esta etapa contempla el período de 1917 a 1931, año

---

<sup>40</sup> CHARIS GOMEZ, Roberto, Op. Cit., pag. 53

<sup>41</sup> FREYRE RUBIO, Javier, *Las Organizaciones Sindicales Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México*, Universidad Autónoma de México, México 1999, pag. 79

en que se federaliza la Ley del Trabajo; "Otra vez presente la Ley del Trabajo de Veracruz, cuyas ideas y normaciones con algunas variantes, más terminológicas que de esencia, pasaron a las leyes de los Estados. No recorrimos todas, pero en las consultadas, Sonora, Sinaloa, Puebla, Chiapas, Jalisco, Tamaulipas y Oaxaca, es notoria la influencia de aquélla ley de 1918."<sup>42</sup>

Una vez reconocido el derecho de huelga en la Constitución de 1917, en el país surgen varios movimientos como los siguientes: "huelga general en Orizaba (octubre-noviembre de 1919) la de la fábrica de Cocolapam (octubre de 1921), la declarada por los electricistas de Veracruz (agosto de 1923), la del Ferrocarril Urbano de Orizaba (septiembre de 1923)." <sup>43</sup> De 1925 a 1927, surgen otros movimientos: huelgas ferrocarrileras, conflictos textiles en Metepec y Puebla, trabajadores mineros y tranviarios. En 1928 y 1929 estalla la huelga de mayor importancia la de los ferrocarrileros en diciembre de 1929. En mayo de 1936, la huelga del Sindicato Mexicano de Electricistas, del 16 al 25 de julio de 1936 y el conflicto petrolero.

## **2.7 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

La revolución de 1910 perseguía fines de justicia social, mismos que fueron plasmados en la Constitución de 1917, en el ámbito mundial existía la misma inquietud por alcanzar derechos a favor de los trabajadores, Así en 1919 surge la

---

<sup>42</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pag. 577

<sup>43</sup> PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Teoría y práctica de la huelga en México*, Porrúa, México 1989, pag. 4.

Organización Internacional del Trabajo. En esa época México no contaba con peso en la política internacional, debido a la reciente revolución así como a las fracturas que sufrieron los diferentes grupos políticos del país, fue hasta el 12 de septiembre de 1931 que México ingresa como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.'

Fue en el año de 1931 que México vivió dos momentos muy importantes para la política nacional, ya que ingresa a la Organización Internacional del Trabajo y aparece la primera Ley Federal del Trabajo, estableciendo derechos y obligaciones para los trabajadores y los patrones. Nuestro país se ha distinguido en sus participaciones como miembro de la organización Internacional del Trabajo, así lo describe el maestro José Barroso Figueroa, en su obra Derecho Internacional del Trabajo: " México alcanzó el máximo honor que le ha sido dispensado en el seno de la Organización, cuando el señor licenciado Pedro Ojeda Paullada, entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, fue designado por aclamación presidente de aquélla." <sup>44</sup>

México en su carácter de miembro de la Organización ha ratificado 75 convenios, entre los cuales se encuentran "el convenio número 11 derecho de asociación (agricultura) 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 28 de septiembre de 1937. Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, 1948. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 26 de enero de

---

<sup>44</sup> BARROSO FIGUEROA. José. Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México 1987, pag. 395

1950. Convenio N° 135 sobre representantes de los trabajadores 1971. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 21 de enero de 1975.<sup>45</sup>

El contenido del Convenio N° 87 es de importancia y utilidad para lo relacionado al tema de la huelga, ya que protege los principios sindicales a favor de los trabajadores así como de los empleadores, este derecho se extiende también a las asociaciones profesionales ya que pueden constituir federaciones y confederaciones.

El derecho de huelga es reconocido como el medio por el cual los trabajadores a través de sus organizaciones actúan para defender y alcanzar sus intereses comunes, limitándose a la suspensión del trabajo, misma que puede ser total o parcial y que el ejercicio de dicho sea de forma pacífica.

La base jurídica de lo anterior la proporciona los artículos 3° y 10°, se refieren a las organizaciones, sus derechos y obligaciones, se establece también la prohibición de las autoridades de intervenir para entorpecer el ejercicio legal del derecho de asociación. En lo que se refiere a la prohibición general de la huelga, esta descartada, sin embargo con ciertas excepciones por ejemplo en los servicios esenciales y en los funcionarios públicos que actúan en calidad de órganos del poder público.

---

<sup>45</sup> Ibidem pa. Pag. 399 y 400.

La Ley Federal del Trabajo establece ciertos requisitos a cubrir para el estallamiento de la huelga, el Comité no considero estos requisitos como atentatorios a la libertad sindical. "En cuanto a los objetivos de la huelga, las organizaciones sindicales deberían de recurrir a huelgas (pacíficas) de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del gobierno."<sup>46</sup>

Los órganos de control han aceptado otras modalidades en el ejercicio del derecho de huelga tal es el caso de huelgas de brazos cruzados de celo, y que estas sólo deben de estar prohibidas siempre que pierdan su carácter pacífico. En lo que se refiere a las detenciones o despidos masivos de los huelguistas implican graves riesgos que ponen en peligro la libertad sindical.

El Convenio N° 105 denominado sobre la abolición de trabajos forzados, en su artículo 1° establece lo relacionado al trabajo forzoso u obligatorio impuesto por haber participado en huelgas, esta norma del Convenio se refiere únicamente al trabajo forzoso impuesto a título de castigo, esta disposición no prohíbe la imposición de otras sanciones (pecuniarias por ejemplo), por haber participado en ciertos tipos de huelgas, como las huelgas puramente políticas.

---

<sup>46</sup> VON POTOBSHY, Gerardo W. y BARTOLOMEI DE LA CRU Z, Héctor G., La Organización Internacional del Trabajo, Ed. Astrea, 1990, pag. 266

Actualmente se habla de huelgas de naturaleza laboral, sindical y política, las dos primeras son consideradas como legítimas dentro del criterio de la Organización, sin embargo la huelga política se contrapone a lo establecido en artículo 10 del convenio 87, en cuyo texto establece que las huelgas de carácter puramente político no caen dentro de los principios de libertad sindical. Ya que va en contra de la naturaleza misma del derecho laboral.

Dentro de la Organización Internacional del Trabajo, se sugiere que las huelgas por solidaridad no deben ser prohibidas, pero si es necesario una regulación específica de las mismas en la legislación de cada país para que de esta forma se llegue a un cabal ejercicio de la misma.

La OIT también se manifiesta en establecer una limitación al ejercicio del derecho de huelga a cierto tipo de trabajadores, y cita a los trabajadores de las fuerzas policiales, armadas, funcionarios públicos y aporta un concepto novedoso, aquellos trabajadores que laboren en empresas de servicios esenciales. En nuestro país no se habla de servicios esenciales, sino de servicios públicos.

Finalmente el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, establece los siguientes requisitos para el ejercicio del derecho de huelga:

- a) Preaviso de la huelga.
- b) Agotar previo al estallamiento de la huelga la conciliación, la mediación y el arbitraje (voluntario).

- c) Respetar el quórum y el acuerdo de la mayoría.
- d) Voto secreto para decidir la huelga.
- e) Respetar los reglamentos de seguridad.
- f) Mantener servicio mínimo en algunos casos.
- g) La huelga debe ser pacífica.

La Organización Internacional del Trabajo considera al derecho de huelga como un derecho fundamental, siempre y cuando su ejercicio se lleve a cabo armonizando los derechos de los trabajadores, los ciudadanos y los empleadores. La libertad sindical no protege actos que rebasan los derechos de los demás, hasta convertirse quizá en actos delictivos, tanto la legislación laboral internacional como la de cada país establecen sanciones que serán aplicables para aquellas personas que realicen actos violentos o delictivos tomando como pretexto el estallamiento de una huelga.

## **2.8 EVOLUCION Y REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La reglamentación laboral, surge en el país a raíz de la Constitución de 1917, pues reconoce derechos para los trabajadores y los patrones, sin embargo no es sino hasta 1931 que nace la primera Ley Federal del Trabajo, seguida de reformas y adiciones las cuales se analizan a continuación.

Como primer antecedente se tiene conocimiento que en 1928 se faculta al Congreso para legislar en materia laboral, Emilio Portes Gil, en su carácter de

titular de la Secretaría de Gobernación elaboró un proyecto de Código Federal del Trabajo, en el cual reprodujo íntegramente los conceptos de coalición y huelga contenidos en la Ley de Tamaulipas. En 1929 se presentó un segundo proyecto de Ley Federal del Trabajo, se discutió en el Congreso pero encontró oposiciones de organizaciones obreras y patronales, por lo cual no llegó a aprobarse.

La primera Ley Federal del Trabajo de nuestro país data de 1931, sin embargo a medida que ha transcurrido el tiempo y las relaciones obrero patronales han ido creciendo y evolucionando, se han tenido reformas importantes, en la presente investigación abordaremos claro la Ley de 1931, las reformas de 1941, la Ley de 1970 y las reformas de 1980.

### **2.8.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

Esta Ley surgió debido a la reforma constitucional que retiró la facultad que tenían los estados para legislar en esta materia y pasó a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión, para ser aplicada tanto por autoridades locales como federales. Mario de la Cueva expone lo siguiente : "En 1931 se llevó a cabo una Convención obrero patronal en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, de la que resultaron varias ideas que modificaron el proyecto Portes Gil y permitieron la elaboración de uno nuevo, cuya redacción se debe principalmente a Eduardo Suárez, este estudio fue aprobado por el Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, y se envió al Congreso de la Unión para su análisis."<sup>47</sup> En lo que se refiere

---

<sup>47</sup> DE LA CUEVA. Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Porrúa, México, 1989, pag. 142.

al derecho colectivo del trabajo regulo lo relativo a los sindicatos federaciones y confederaciones, su nacimiento y registro, también estableció un control sobre el derecho de huelga.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 259 definía la huelga de la siguiente forma: " Huelga es la suspensión **temporal** del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores."

A la definición anterior se le añadió el calificativo temporal, para especificar que se trataba de un determinado tiempo y de acuerdo a su significado gramatical esta demás, ya que el verbo suspensión se refiere a diferir por un tiempo determinado una acción, ocasionando de esta forma una repetición innecesaria.

El maestro Héctor Santos Azuela señala: "Se cuestionó que con marcado carácter restrictivo, esta Ley Federal del Trabajo corporativizó la organización obrera, instaurando el arbitraje obligatorio, la neutralización y calificación de la huelga, el registro sindical y la marginación de los empleados públicos, excluidos expresamente para operar su control mediante ordenamientos de carácter administrativo mejor conocidos como leyes de servicio civil."<sup>48</sup> Sin embargo de acuerdo con algunos autores, entre ellos Miguel Bermúdez Cisneros, "se podría decir que fue una ley evolucionada para su tiempo, ya que contenía principios constitucionales con certeza,"<sup>49</sup> incluso llegó a ser modelo para algunas de las

---

<sup>48</sup> SANTOS AZUELA. Hector. Op. Cit., pag. 44

<sup>49</sup> BERMÚDEZ CISNEROS. MIGUEL. Op. Cit. Pag. 95

legislaciones laborales de Latinoamérica, sin embargo esta ley también fue objeto de varias reformas.

### **2.8.2 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1941**

El 14 de febrero de 1941, Manuel Ávila Camacho envía al Congreso una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a la definición de huelga se proponía que fuera en los siguientes términos:

“ Huelga es la suspensión **legal** y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.”

Se agrega la palabra legal a la definición de huelga y esta inclusión desata discusiones, la Comisión acepta en esos términos la definición, pues considera que sólo tiene por fin reconocer la legalidad de un hecho, proteger el ejercicio de un derecho y hacerlo obligatorio para el estado y también para los particulares.

Existía cierto recelo en virtud de que el término legal, podría ser utilizado para una calificación previa de la legalidad de la huelga; a lo cual el maestro Trueba Urbina Alberto contestó, “ La introducción del término “legal” no vienen a establecer un nuevo tipo de huelgas o sea las huelgas legales; no es más que la consagración jurídico legal de un estado de hecho.”<sup>50</sup> Por lo tanto lo único que se buscaba con este término era que los trabajadores cumplieran con los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo previo el estallamiento de la huelga.

---

<sup>50</sup> PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Op. Cit., pag. 77

Finalmente se aprobó el proyecto en los términos propuesto por el Ejecutivo Federal. En el Diario oficial de la Federación del 10 de abril de 1941, se publicó el decreto fechado el día 29 de marzo del mismo año que se refiere, entre otras reformas, a la adición que nos ocupa, por lo cual el artículo mencionado quedó en los términos apuntados.<sup>51</sup> Se enfatizo que la introducción del término legal era para evitar actos de violencia para llevar a cabo la suspensión de labores y cumplir con lo establecido en la ley, pero tal vez se cayó nuevamente en una repetición innecesaria, ya que si un derecho se establece en la Constitución y en su ley reglamentaria, estamos ante una figura legal, otra cosa es cumplir con requisitos, pero no se pone en duda la legalidad de un derecho reconocido por la Carta Magna.

### 2.8.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970.

El 9 de diciembre de 1968, se envía al Congreso una iniciativa de Ley Federal del Trabajo, misma que sustituiría a la Ley de 1931. En lo que se refiere al concepto de coalición se establece en el artículo 355 que a la letra dice:

“ Coalición es el acuerdo **temporal** de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.”

---

<sup>51</sup>Cfr. *Ibidem*, pag. 79

Sólo difería en que se agregó la palabra temporal, cambio de ubicación, en la ley de 1931 estaba incluida en el título Quinto denominado " De las coaliciones, huelgas y paros" y en esta ley se ubicaba en el Capítulo I, formando a su vez parte del Título Séptimo "Relaciones Colectivas de Trabajo".

El concepto de huelga lo establece el artículo 440:

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

Se suprime el término legal, aunque cabe hacer notar que la Ley de 1931, tampoco contenía este término en el concepto, sino que se adicionó mediante reformas de 1941.

Mucho se ha criticado si la supresión de esta palabra mutile o altere el libre ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores, al respecto Euquerio Guerrero opina lo siguiente: "Este precepto suprimió la calificativa de "legal" aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 (sic259) de la Ley derogada, lo cual en nada afecta el carácter jurídico del acto porque se garantiza con la propia Constitución y la reglamentación contenida en la Ley de hecho reconoce tal circunstancia." <sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 13° ed., México 1983, Porrúa, pag. 355

El concepto de huelga también varió en el cambio de la frase " como resultado de una coalición" sustituido por la frase " llevada a cabo por una coalición"; "Este cambio, tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobará que la coalición era mayoritaria." <sup>53</sup>

Debido al crecimiento que tuvo el país durante los 38 años de vigencia de la Ley de 1931, surgió la necesidad de una nueva legislación acorde con las nuevas tecnologías, sistemas de trabajo y lo diferente de la población actual, todos estaban de acuerdo en una reforma laboral, como siempre sucede en lo que no había concordancia era en el contenido de la nueva Ley, a pesar de ello se presentaron avances importantes en relación con la ley de 1931 y surge un derecho más moderno ante una sociedad diferente.

#### **2.8.4 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1980.**

La reforma del 1 de mayo de 1980, consistió en modernizar el aspecto procesal del trabajo, que no fue tocada en las modificaciones de 1970. Esta reforma fue negativa, ya que lejos de favorecer los derechos de la clase trabajadora, los desvirtuó, pues se flexibilizaron los contratos de protección y se da una desviación del sentido de la huelga, así como la disminución de la fuerza de la misma, convirtiéndola en un rito procesal arrancando a los trabajadores la facultad de decidir si hay desequilibrios en su relación laboral que originan conflictos.

---

<sup>53</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pag. 587

“ Las reformas procesales de 1980 en relación con la huelga, las cuales descansan esencialmente en los artículos 920, 923 y 924; éstos son los tres artículos reformados que atañen al procedimiento de huelga e implican innovaciones sobre la legislación anterior.”<sup>54</sup>

La propia ley impuso limitaciones también a la libertad sindical, por medio del registro sindical, que más bien se ha convertido en un medio de control político, pues ya que si no cumplen con lo establecido en la ley para establecer sus estatutos las Juntas están habilitadas legalmente para negar el registro. Se buscaba con esta reforma convertir a la huelga en un procedimiento jurisdiccional, lo único que se consiguió es arrebatar a la clase trabajadora su libre de derecho de coaligarse y decidir como ha de llevarse a cabo la defensa de sus intereses comunes. El Doctor Arturo Fernández Arrás explica, “Las reformas legales y la interpretación de la jurisprudencia han convertido a la huelga en un arma de los empleadores para someter a los trabajadores, destrancar sus organizaciones y mutilar sus derechos colectivos.”<sup>55</sup> La propuesta de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, ha despertado el interés y la preocupación de diversos sectores de la sociedad, ya que va encaminada a modificar la estabilidad en el empleo así como la vida sindical del país.

---

<sup>54</sup> CLIMENT BELTRÁN, JUNA B., Elementos del derecho procesal del trabajo, tercera edición, Esfinge, México, 2001, pag. 254

<sup>55</sup> FERNÁNDEZ ARRÁS, Arturo, Los conflictos colectivos, tesina de progrado, México 1993, pag. 83.

## **CAPITULO III.**

### **MARCO JURIDICO.**

En este capítulo analizaremos la regulación de la huelga, tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, es pertinente señalar y enfatizar como se conceptualiza en nuestra Carta Magna la figura de la huelga, ya que es un derecho fundamental en las relaciones obrero patronales, la finalidad es señalar tanto el objeto de la huelga, las formalidades que debe cubrir, las etapas del movimiento, así como su calificación, para saber a ciencia cierta que es lo implica el derecho de huelga en nuestra legislación, que es lo que regula y de que forma se puede manifestar como un hecho fáctico dentro de la vida laboral del país.

#### **3.1 BASE CONSTITUCIONAL Y REGULACIÓN LEGAL.**

La huelga ha tenido tres etapas fundamentales, en sus primeras manifestaciones fue considerada como un delito, así fue hasta fines del siglo XIX. Posteriormente fue permitida o tolerada, bajo el principio de libertad de trabajo, que implicaba el derecho tanto de trabajar como de no hacerlo, pero sin protección para los huelguistas. Por último fue reglamentada y protegida, tal es el caso de la Constitución Mexicana de 1917, que la consagro como un derecho no sólo

permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia.<sup>56</sup>

Así pues el derecho de huelga en nuestro país se encuentra fundamentado en la Constitución en su artículo 123 fracción XVII que a letra dice :

“ Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.”

A su vez la Ley Federal del Trabajo define la huelga en su artículo 440, que reza lo siguiente:

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

“ La concepción mexicana de la huelga en el artículo 440, supone que el ejercicio de ese derecho paraliza las labores de las empresas y no se limita a que los huelguistas dejen de trabajar.”<sup>57</sup> Se puede decir que lo anterior se refiere a la libertad de trabajo en un sentido negativo, es decir al derecho de permanecer pasivos, ejerciendo el derecho establecido en el artículo 5 de la Constitución pero a contrario sensu, es decir su derecho a no trabajar.

---

<sup>56</sup> Cfr. TENA SUCK Rafael. ÍTALO MORALES, Hugo. Derecho procesal del trabajo, 6° edición, Trillas, México 2001, pag. 169

<sup>57</sup> DE BUEN, Néstor, El derecho administrativo laboral y la administración pública en del Trabajo en México, Porrúa, México 1994, pag. 89

Una vez suspendidas las labores en el establecimiento o empresa, no se podrá romper dicho movimiento sustituyendo a los trabajadores huelguistas por nuevos trabajadores, cuando se trate de servicios que se tengan que seguir prestando, los trabajadores huelguistas deberán señalar quienes de ellos prestarán dichos servicios.

La figura de la huelga es un derecho social y de carácter económico, reconocido por la Constitución y sus leyes reglamentarias, su ejercicio es una forma de presión mediante el cual los trabajadores, luchan por alcanzar mejores condiciones.

### **3.2 LA HUELGA Y SU EJERCICIO.**

Para que se lleve a cabo una huelga debe cumplir con lo establecido en la ley " El hecho de la huelga exige la observancia de requisitos legales. Por ello es correcto afirmar, que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es, un derecho condicionado." <sup>58</sup> Por lo tanto la huelga no es una situación totalitaria, ni sujeta al capricho o arbitrio de los trabajadores, ya que debe cumplir con las formalidades que establece la ley para su debido ejercicio, con lo que especifican los artículos 440 al 469 y 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>58</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, tomo segundo, 13<sup>o</sup> edición, Porrúa, México, 1999. pag. 895.

### 3.2.1 OBJETIVO DE LA HUELGA.

El objeto de la huelga se encuentra señalado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis. "

La fracción I del artículo citado, se refiere a lo que establece la Constitución en la fracción XVIII del artículo 123, relativo a las huelgas lícitas, mismas que no buscan otra cosa sino el equilibrio entre los diversos factores de la producción y la armonía entre el trabajo y el capital.

Por su parte Mario De La Cueva señala: "Es una reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, quedando al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión en cada caso que se les presenta para determinar si existe o no desequilibrio entre los factores de producción en tanto que las fracciones subsecuentes serían objetivos indiscutibles de huelga, estando fuera del arbitrio de las Juntas el determinar si existe o no esa situación... La enumeración de los objetos de la huelga señalados en el artículo 450 es enunciativa y no limitativa."<sup>59</sup>

En cuanto a la firma del contrato colectivo como uno de los objetos de la huelga, el maestro Cavazos expone "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sostenido el criterio de que si en una empresa ya existe firmado y depositado un contrato colectivo, no es procedente ni siquiera el dar trámite al pliego de peticiones. (Exp. 70/64 Auto Líneas Mexicanas, S.A.)"<sup>60</sup> Ahora bien tomando en cuenta que un solo sindicato es el titular del contrato colectivo y conforme a "la ejecutoria dictada en el amparo en revisión 662/45, no es el procedimiento extraordinario de huelga el medio idóneo para obtener la firma del contrato

---

<sup>59</sup> DE LA CUEVA, Mario, tomo II, Op. Cit. Pag. 627

<sup>60</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, *Tematizada y sistematizada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, CAVAZOS CHENA, Baltasar, Trillas, México, 1998. pag. 319*

colectivo, sino el juicio correspondiente en el que se oiga y se venza al sindicato que tiene la titularidad del mismo. “<sup>61</sup>

Retomando nuevamente la titularidad del contrato colectivo es pertinente señalar que debido a lo anterior, la solicitud de la firma de dicho contrato señalada como causal de huelga, sólo la pueden exigir los sindicatos de los trabajadores por ser los titulares de los contratos colectivos de trabajo, es decir los trabajadores no podrán hacerlo, sino mediante el sindicato por ser estos últimos los únicos legitimados para la celebración del contrato colectivo.

En lo que respecta a los contratos Ley, se torna una situación más difícil, ya que no depende de un solo patrón la firma de un contrato ley o la revisión del mismo, por lo tanto se podría decir que de nada sirve presionar a un patrón y este haber aceptado la firma de dicho contrato, pero si la mayoría de las empresas se niegan a firmarlo, es decir la celebración del contrato ley generalmente no depende de la voluntad de una sola empresa. Por lo anterior es importante recurrir a la Jurisprudencia para determinar la procedencia de las huelgas originadas por los motivos anteriormente señalados.

En cuanto a la participación de las utilidades, también es pertinente recurrir a la jurisprudencia, ya que la huelga tiene como origen natural mejorar las condiciones

---

<sup>61</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios Y JURISPRUDENCIA. CLIMENT BELTRÁN, Juan B., esfinge, México 2002. pag. 324

de trabajo, así como conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, y el incumplimiento de las disposiciones de participación de las utilidades puede ser que no cause el desequilibrio necesario para considerar una huelga lícita, "podrían estimarse como motivos de huelga sólo tres supuesto: cuando el patrón se niegue a formar la comisión, cuando no entregue a los trabajadores la carátula y cuando se niegue a realizar el pago; sin embargo, en realidad ni siquiera en estos casos podría hablarse de desequilibrio, ya que la participación de utilidades no forma parte del salario."<sup>62</sup>

Ahora bien, para efectos de la huelga, solo podrán invocarse normas que establezcan obligaciones para los patrones pero dirigidas a derechos colectivos no individuales, por lo tanto no serán motivos de huelga el violentar derechos individuales, en este caso, el cobro de una persona de sus utilidades.

Por lo que se refiere a las huelgas llamadas por solidaridad, es necesario señalar que el fin de este tipo de huelgas es fortalecer y apoyar una huelga ya existente, es un medio de presión para los patrones a través de la opinión pública, sin embargo en nuestro país este tipo de huelgas ha tenido poco vida, se podría decir casi nula. Tomando en cuenta el contenido de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, a la huelga por solidaridad no sólo se le priva de fundamento constitucional, sino que además es contraria a dicho ordenamiento, ya que no busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, ni dirimir un

---

<sup>62</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y sistematizada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pag. 320

conflicto entre el patrón y sus trabajadores, más bien se trata de un acto de simpatía hacia otro movimiento ya existente.

No importando la poca práctica de este tipo de huelga en México, " Los empresarios han sugerido que se suprima dicha fracción, no obstante, este tipo de presión se seguiría llevando a cabo ante la opinión pública, por medio de manifestaciones no reguladas por la ley, tal es el caso de las universidades públicas, cuando usan como medio de presión los llamados "paros laborales" por unas horas o un día para hacer valer sus demandas." <sup>63</sup>

Este tipo de huelga llamada solidaria o por solidaridad se reconoce en la ley reglamentaria, pero mas bien es motivada por el compañerismo y solidaridad que existe entre la clase trabajadora, pero debido a la división existente entre los sindicatos y al temor de perder salarios y empleos, no se han solidarizado para apoyar huelgas ya existentes.

También hay que señalar que si se dieran en el país las circunstancias para que estallar una huelga general, poco importaría cumplir con los requisitos legales para llevar a cabo una huelga y se correría el riesgo aún más latente de suspender labores al arbitrio y capricho de una sola de las partes.

---

<sup>63</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, Op. Cit. Pag. 343

Sin embargo también se esta ante la posibilidad que tienen los trabajadores de apoyar un movimiento por considerarlo justo, ya que para llevar a cabo una huelga por solidaridad también se tienen que cubrir ciertos requisitos, ahora lo que falta para el debido ejercicio de este tipo de huelga, es que se cuente con medios para protección de los huelguistas y no se estuviera ante el riesgo de perder sus sueldos en caso de declarar una huelga inexistente, y a su vez protección para los empresarios y no llegar a ser víctimas de movimientos indiscriminados de huelgas solidarias, estamos pues ante una figura que aún tiene que evolucionar y crecer al ritmo que lo hace la fuerza laboral del país.

### **3.3 FORMALIDADES DE LA HUELGA.**

Como ya se señalo con anterioridad la huelga no debe ser una situación al arbitrio y capricho de las partes en conflicto sino que debe de cumplir con ciertos requisitos establecidos en la ley para su cabal cumplimiento, son tres requisitos a cumplir de fondo, de mayoría y de forma.

#### **3.3.1 REQUISITOS DE FONDO.**

El requisito de fondo, se refiere a los objetos de la huelga, especificados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo:

- Conseguir el equilibrio entre los factores de producción armonizando con el trabajo y el capital.

- Obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al concluir su vigencia.
- Obtener la firma del contrato ley y su revisión, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley.
- Exigir la participación de utilidades.
- Apoyar otra huelga ( la llamada huelga por solidaridad).
- Exigir la revisión de salarios contractuales.

Es menester mencionar que el requisito de fondo esencial que debe de cumplir todo movimiento de huelga es el contenido en la fracción I del artículo 450 de la Ley: " Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". De esta forma los trabajadores del apartado "A" del artículo 123 podrán estallar la huelga, en cambio los trabajadores al servicio del Estado únicamente podrán estallar una huelga cuando se violen de manera general y sistemática sus derechos, conceptos subjetivos para determinar la procedencia de las huelgas burocráticas.

### **3.3.2 REQUISITO DE MAYORÍA.**

El cumplimiento de este requisito no es otra cosa que la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de la empresa para estallar la huelga, misma que se satisface con una mayoría simple, es decir la mitad más uno, esto de acuerdo con lo establecido en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

" Para suspender los trabajos se requiere:

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos;"

De acuerdo a lo anterior en nuestro país están prohibidos los recuentos previos, situación que en ocasiones es contraproducente para los trabajadores e incluso para los patrones, porque una huelga puede alargarse por cuestiones de trámites administrativos y sólo una vez desahogada la prueba del recuento se sabe a ciencia cierta si el movimiento de acuerdo a lo establecido en la ley, es existente o inexistente.

En lo que se refiere a la huelga burocrática, esta anotación se hace sólo para notar la comparación, en el artículo 99 fracción II de la ley reglamentaria se establece que se requiere una mayoría calificada, es decir dos terceras partes de los trabajadores de una dependencia, otro obstáculo que librar para poder hacer uso del derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado.

### **3.3.3 REQUISITO DE FORMA.**

Se refiere a que se debe cumplir con todos y cada uno de los requisitos establecidos en la Ley, específicamente en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- Esto es dirigirse al patrón con las peticiones y el propósito de ir a la huelga en caso de no ser satisfechas, señalar el objeto, día y hora en que se suspenden labores,
- Se deberá presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por duplicado.
- Dar aviso al patrón de la suspensión al menos con 6 días de anticipación y tratándose de servicios públicos al menos con 10 días de anticipación.

El cumplimiento de este requisito se refiere a como deben de llevarse a cabo los trámites pertinentes para el estallamiento de una huelga, es como su nombre lo dice meramente formal, pero debe tenerse cuidado de cubrirlo apegado a la ley ya que en caso de incumplimiento del mismo, puede traer como consecuencia la declaración de inexistencia de la huelga.

### **3.4 ETAPAS DE LA HUELGA.**

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

través de estas etapas: Gestación, pre huelga, huelga estallada, y calificación de la huelga. " <sup>64</sup> mismas que serán detalladas a continuación.

### **3.4.1 GESTACIÓN.**

Esta etapa se inicia desde el momento mismo en que los trabajadores se organizan para coaligarse en defensa de sus intereses comunes, mediante asamblea convocada deciden emplazar a huelga, y deberán elaborar el Pliego Petitorio por escrito, que contenga sus reclamos y la intención de ir a huelga de no ser satisfechos, fecha y hora del estallamiento de la huelga y lo presentan ante la Junta competente.

Cabe mencionar que en esta etapa solo intervienen los trabajadores, debaten sobre sus demandas y la elaboración del pliego petitorio, ya que una vez presentadas las peticiones ante la junta o el patrón, se inicia el período de pre huelga.

### **3.4.2 PREHUELGA.**

Una vez presentado el pliego petitorio, se notifica al patrón y con este acto se inicia la etapa de pre huelga, misma que tiene por objeto avenir a las partes para evitar el estallamiento de la huelga, esto mediante la celebración de una audiencia de conciliación. " Durante esta etapa el patrón se convierte en depositario de su propia empresa y de los bienes de ésta. El período de pre huelga no puede

---

<sup>64</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2º edición, Porrúa, México 1997, pag. 260

prorrogarse unilateralmente, pero sí, por mutuo acuerdo de las partes. Cuando se trate de servicios públicos, las autoridades del trabajo, en representación del patrón, pueden requerir al sindicato que prorrogue este período o etapa de prehuelga.”<sup>65</sup>

En esta etapa el patrón se convierte en depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, en caso de hacerlo, deberán ser tomados en cuenta para efectos del recuento. En la audiencia se deberá señalar el personal necesario que seguirá prestando servicios para evitar perjuicios a la producción de la empresa, estos trabajadores no podrán considerarse como rompehuelgas o esquirolas; aunque las autoridades deben proporcionar las medidas para que estos trabajadores emergentes desarrollen su trabajo, en la práctica nunca se da.

Si una vez designado el personal para desarrollar las actividades se requieren de un número más amplio de trabajadores, procede dicha petición siempre que sea para evitar perjuicios a la empresa, más aún tratándose de trabajos especiales como sanatorios, vías de comunicación, etc.

En nuestro país estamos ante un problema, ya que se cuenta con un período mínimo para la prehuelga, que serán de seis días en las empresas privadas y de diez días en lo que se refiere a los servicios públicos, sin embargo se carece de un término máximo, ante esta situación el sindicato puede emplazar a huelga y el período de prehuelga puede llegar hasta un año, aunque las prorrogas de esta

---

<sup>65</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit., pag., 571

etapa son de común acuerdo, si estamos ante empresas de servicios públicos, las autoridades pueden solicitar prórroga al sindicato y en representación del patrón aceptar las mismas.

Por lo anterior sería pertinente determinar un período máximo de la duración de la prehuelga, para evitar el mal uso de la misma y complicaciones innecesarias tanto para los trabajadores como para la empresa.

### **3.4.3 HUELGA ESTALLADA.**

Esta etapa da inicio en el momento preciso en que se suspenden las labores, y debe ser en el día y hora señalados en el pliego petitorio, no importando que se trate de un día festivo o del descanso dominical. Dentro de las 72 horas siguientes al inicio de la huelga el patrón o cualquier persona interesada podrá solicitar mediante un incidente la calificación de la huelga.

En esta etapa se ofrecen las pruebas pertinentes, una de ellas es el recuento para determinar de esta forma si se cumple con el requisito de mayoría. El artículo 931 fracción III, establece que para efectos del recuento serán considerados trabajadores aquellos que la empresa haya despedido aún después de la fecha de presentación del emplazamiento a huelga, lo anterior debido a que algunos empresarios se enteran de las intenciones del sindicato de llevar a cabo una huelga y aún cuando presentan el pliego de peticiones, con el fin de que no se cubra el requisito de mayoría, despiden a los simpatizantes del movimiento,

aunque también se podría dar el caso de que algún sindicato solo presente su pliego de peticiones y se abstenga de seguir el curso del procedimiento por un tiempo que puede llegar a ser largo y una vez que se requiera el recuento todos los trabajadores despedidos en ese lapso de tiempo podrían recontar.

En México esta prohibido el recuento previo así lo establece el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo tal vez sería más sano para el ejercicio de la huelga si este recuento ya que no es previo pudiera ser rápido, para tratar de evitar la complicación de las huelgas debido a los trámites y el tiempo que transcurre para que se lleven a cabo.

### **3.5 CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.**

La Junta de Conciliación correspondiente analizará en que circunstancias se llevó a cabo el estallamiento de la huelga y si cumplió con todos los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, así también determinará si las causas invocadas para el movimiento son ciertas o no, es decir la actividad de la autoridad laboral se dará después del estallamiento del movimiento, esto en lo que se refiere a los trabajadores del apartado "A", no así para los trabajadores al servicio del Estado, ya que la autoridad laboral mediante una calificación previa al estallamiento de la huelga determina si este es procedente o no.

El maestro Borrell Navarro habla de una etapa llamada poshuelga, " Es la inmediata posterior a la firmeza de la resolución que en una forma u otra resuelve el conflicto, bien declarando el movimiento de huelga no existente o ilícito, o bien

declarándolo imputable al patrón, período durante el cual tanto los trabajadores como el patrón tienen que cumplir las disposiciones recaídas en el procedimiento. Este período dura hasta que una vez cubiertos éstos trámites, permitido el acceso al patrón, sus trabajadores de confianza y los nuevos trabajadores designados a las instalaciones de la empresa y establecimientos, y retirados los símbolos y los carteles de la huelga, las actividades de la empresa vuelven a desarrollarse con normalidad. " <sup>66</sup>

En la legislación laboral de nuestro país, tenemos establecidos ciertos requisitos que todo movimiento huelguístico debe cubrir, dependiendo si se cumplen o no y tomando en cuenta las causas en particular de cada caso, se podrá determinar si se trata de huelgas existentes, lícitas, existentes, inexistentes o imputables al patrón, es decir, México cuenta con una clasificación de las huelgas, misma que a continuación abordaremos.

**a) Huelga existente.-** Una huelga será existente cuando cumpla con todos los requisitos de forma, de fondo y de mayoría, establecidos en la ley. El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo reza lo siguiente:

" Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450." A su vez el artículo 450 establece cuales son los objetos que debe perseguir toda huelga.

---

<sup>66</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. Pag. 572

El requisito de fondo se refiere a que toda huelga debe buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo. El requisito de forma consiste en que se debe contar con un pliego de peticiones escrito con todas las pretensiones de los trabajadores así como el propósito de ir a huelga en caso de no conseguirlas; se debe cumplir también con el período de prehuelga, que como ya se mencionó anteriormente debe ser un plazo mínimo de seis días en empresas privadas y diez tratándose de servicios públicos y la huelga deberá estallar exactamente el día y la hora señalados para tal efecto. El requisito de mayoría se cumple con el voto de por lo menos la mitad más uno de los trabajadores.

Dentro de las setenta y dos horas siguientes de la suspensión de los trabajos, los trabajadores, los patrones o terceros interesados, podrán solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, en caso de no hacerlo en ese término la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. El maestro Cavazos Flores Baltasar afirma que " En el caso de terceros interesados, este precepto resulta inconstitucional, ya que es factible que ni siquiera se enteren de que estalló el movimiento en el plazo de 72 horas, y se les sanciona sin haber sido oídos ni vencidos en juicio." <sup>67</sup>

De acuerdo a lo anterior, debemos señalar que lo contrario de una huelga existente es una huelga inexistente, este tipo de huelga siempre será lícita y no

---

<sup>67</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, 3ª reimpresión, Trillas, México 1994, pag. 201

podrá ser inexistente si cubrió los requisitos legales de fondo, forma y mayoría, pero si podrá ser ilícita si la mayoría de los trabajadores realizaron actos violentos. Podrá ser lícita si cubrió el requisito de fondo buscar el equilibrio entre los factores de la producción, no obstante no haber cubierto los requisitos de forma y de mayoría.

**b) Huelga inexistente.-** La Ley Federal del Trabajo en el artículo 459 dispone lo siguiente:

“La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

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

Por lo tanto la huelga será inexistente si no cubre los requisitos de fondo, forma o mayoría. La promoción para calificar la inexistencia de la huelga debe hacerse en un término de setenta y dos horas a partir de la suspensión de los trabajos, se tramita por la vía incidental y debe cubrir las formalidades establecidas en el

artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, se debe presentar por escrito con las copias necesarias para correr traslado a las partes indicando las causas y los fundamentos legales de tal petición.

- La junta deberá notificar a las partes y fijar fecha para la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, misma que deberá celebrarse en un término no mayor de cinco días. Las pruebas deberán referirse a las causas invocadas en la promoción y cuando la solicitud la hubiesen hecho terceros, se aceptarán también las pruebas necesarias para comprobar el interés jurídico de los mismos.

Dichas pruebas deberán rendirse en la audiencia y solo cuando por su propia naturaleza no sea posible su desahogo, la Junta podrá diferir la audiencia. Una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes la existencia o inexistencia de la huelga. Para la resolución se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta, en caso de empate se sumará al voto del Presidente el voto del representante ausente.

En caso de haber ofrecido la prueba del recuento se deberá estar a lo dispuesto en el artículo 931 de la Ley.

“ Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. "

En lo que se refiere al recuento el maestro Baltasar Cavazos Flores, manifiesta su desacuerdo "... a los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente del recuento; ellos también son trabajadores y si sus intereses se encuentran afectados por la huelga, también deben recontar. ... no sólo los trabajadores de confianza, son también todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga debe recontar en dicho movimiento, sostener lo contrario es injusto e inmoral." <sup>68</sup> En lo que respecta a las fracciones III y IV "La fracción III del precepto mencionado la consideramos inconstitucional, porque se limitan los derechos del patrón antes de que surja la relación procesal. La fracción IV otorga el derecho de huelga a los trabajadores que concurren a la diligencia del recuento y no a la

---

<sup>68</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, pag. 198

mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, con lo cual se favorece a las minorías activistas de uno u otro sector.”<sup>69</sup>

El criterio del maestro es acertado en el sentido de que efectivamente los trabajadores de confianza ven violentado su derecho de audiencia al ser privados de manifestar su voluntad en un movimiento que involucra intereses propios ya que van en juego su salario y muchas veces su empleo, se autoriza que este tipo de trabajadores no participen en el recuento porque debido a su calidad de trabajadores de confianza se puede pensar que podrían ser parciales y partidarios de los patrones, pero la realidad a veces es distinta, además se supone que en un movimiento huelguístico no hay separación de los trabajadores de confianza para pagar sus sueldos y a los trabajadores que no sean de confianza no pagarles, las condiciones son diversas sólo para efectos del recuento.

Por otro lado los trabajadores muchas veces se desgastan en un movimiento de huelga y varios de ellos dejan de asistir al recuento, con lo cual se favorece al grupo que apoya a la huelga, o a grupos que no están de acuerdo con el movimiento.

Cabe aclarar que la carga de la prueba de acreditar que los trabajadores huelguistas son menos que los que se encuentran laborando, corresponderá siempre a quien haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga.

---

<sup>69</sup> *Ibidem*, pag. 199.

Cuando una huelga se declara inexistente de acuerdo al artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, los efectos son los siguientes:

- Se fija a los trabajadores un término de 24 horas para reanudar labores.
- Se notifica a la representación sindical y se apercibe que de no acatar la resolución se darán por terminadas las relaciones laborales.
- Si los trabajadores no se presentan a laborar en ese término el patrón queda en libertad de contratar a otros.
- Se dictarán las medidas necesarias para reanudar labores.

Esta huelga llamada inexistente también puede caer en la ilicitud, si además de no haber cubierto los requisitos de mayoría, fondo y forma, la mayoría de los huelguistas, cometen actos violentos contra las personas o las propiedades, es decir una huelga inexistente puede también ser una huelga ilícita.

**c) Huelga lícita.-** Una huelga será lícita si cumple con el requisito de fondo por excelencia, es decir, que busca el equilibrio entre los factores de la producción.

Puede darse el caso que una huelga nazca lícita por cumplir con los requisitos y formalidades que marca la ley, en especial con el fundamental plasmado en el artículo 123 fracción XVIII, que consiste en buscar el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, después puede convertirse en ilícita por incurrir en alguna de las casuales

contempladas en el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, así una huelga calificada como lícita, puede convertirse en ilícita, no así una huelga ilícita convertirse en lícita.

Por lo tanto podemos decir que lo contrario de una huelga lícita no necesariamente es una huelga ilícita, una huelga puede nacer lícita por buscar el equilibrio entre los factores de producción, pero si no cubre dicho requisito no estaríamos ante un movimiento ilícito, sino inexistente, en cambio si la mayoría de los huelguistas llevan a cabo actos violentos, si estaríamos ante una huelga ilícita, aunque cubriera el requisito antes mencionado.

Una huelga lícita, puede ser existente o inexistente, dependiendo si cumple o no con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

**d) Huelga ilícita.**- La Ley Federal del Trabajo establece las causales para que una huelga sea calificada como ilícita, el artículo 445 de dicho ordenamiento a la letra dice:

“ La huelga es ilícita:

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

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

El contenido del artículo anterior es vago e impreciso además de subjetivo, ya que al referirse a las personas o propiedades, no especifica de quien deben ser dichas

propiedades y a que personas se refiere, de acuerdo a las partes que intervienen en el conflicto se debe de entender que se refiere al patrón, aunque no se especifique en el artículo.

También establece que los actos violentos se deben de llevar a cabo por la mayoría de los huelguistas, esto en la práctica es muy difícil, ya que como se puede probar que efectivamente son la mitad de los trabajadores más uno, " Por otro lado, su carácter de huelguistas puede también ser de muy difícil comprobación, ya que la violencia podría realizarse por terceros con ánimo de desvirtuar el movimiento." <sup>70</sup> Ahora la violencia puede ser física, moral o verbal, tampoco se encuentra especificada en la redacción del artículo. "La declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos, lo cual es equivocado ya que un acto es ilícito por su propia naturaleza y no por el número de personas que intervengan en el mismo. " <sup>71</sup>

Ciertamente un acto es ilícito no por el número de personas que lo cometen, sino por su propia naturaleza, esto es si un acto es considerado ilícito así será no obstante sea cometido por una o por cincuenta personas, sin embargo tratándose de un movimiento huelguístico trae aparejadas varias consecuencias que deben tomarse en cuenta para la calificación de licitud o ilicitud del movimiento, ya que de la realización de dichos actos por la mayoría de los trabajadores depende la

---

<sup>70</sup> SOTO CERBON. Juan. Teoría general del derecho del trabajo, Trillas, México 1992, pag. 265

<sup>71</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar, Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada, op. cit. Pag. 318

suerte de la huelga, es por ello que la Ley se redactó de esta forma, para proteger la esencia del movimiento y siguiendo el criterio de Heriberto Jara, al señalar que podría darse el caso de que algunos agitadores e incluso gentes del patrón llevaran a cabo actos violentos, con la intención de dañar el movimiento huelguístico.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 933 de la Ley, el procedimiento de calificación de la ilicitud de la huelga debe cumplir con lo establecido en el artículo 930, es decir debe ser: La solicitud debe por escrito con las copias necesarias para notificar a las partes, en dicha solicitud se deben señalar las causas y fundamentos legales, una vez que se corra traslado a las partes se oirá a las partes en una audiencia que también será de ofrecimiento y recepción de pruebas, debe celebrarse en un plazo no mayor de cinco días; las pruebas deben referirse a las causas invocadas en la solicitud y las que tiendan a demostrar el interés de los terceros.

Las pruebas se rendirán en la audiencia y solo podrá ser diferida cuando por su propia naturaleza no se puedan desahogar en dicha audiencia; una vez admitidas las pruebas la junta tendrá un término de veinticuatro horas para resolver lo procedente y para dicha resolución se citará a las partes para que integren la junta.

Con fundamento en el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la ilicitud de la huelga, se darán por terminadas las

relaciones de trabajo de los huelguistas, lo anterior desde luego sin responsabilidad para el patrón.

Una huelga ilícita pudo haber nacido lícita, por buscar el equilibrio entre los factores de la producción, pero si la mayoría de los trabajadores llevo a cabo actos violentos se está ante un movimiento ilícito; también puede ser existente si cubre con los requisitos de fondo, forma y mayoría o ser inexistente si no cubre dichos requisitos.

**e) Imputabilidad de la huelga.-** La determinación de imputabilidad de una huelga esta condicionada a que la coalición de trabajadores o el sindicato titular del contrato colectivo o administrador del contrato ley, se sometan al arbitraje de la Junta y que la huelga ya haya sido declarada como existente, o en su defecto solicitar que se declare la imputabilidad del movimiento, de esta forma la Junta podrá estudiar el fondo del conflicto y determinar quien es el responsable de las causas que dieron origen a la huelga; es decir si se trata de una huelga justificada o injustificada.

La Ley Federal del Trabajo no establece el arbitraje como obligatorio, y procede solo a petición de la coalición o el sindicato emplazante, de no ser solicitado por ellos, el movimiento puede quedar en suspenso.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo:

“ La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.”

En este caso y de acuerdo al artículo 937 de la Ley, al patrón se le condenará al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, salvo cuando se trate de las huelgas llamadas por solidaridad y también a satisfacer las peticiones de los trabajadores siempre que sean procedentes.

“ Si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o bien a acatar el laudo pronunciado por la Junta, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, condenándolo a cubrir a los trabajadores el importe de tres meses de salario, 20 días por cada año de servicio, salarios caídos y prima de antigüedad en términos de los artículos 162 y 947 de la Ley en la materia.”<sup>72</sup>

La tramitación del procedimiento de imputabilidad se puede llevar a cabo por dos vías dependiendo de la naturaleza jurídica del movimiento, es decir puede tramitarse como un procedimiento ordinario o por la vía jurídica cuando se trate de interpretación o cumplimiento de un contrato, y como un procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, cuando se trate del nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

La Ley ciertamente no establece el arbitraje como obligatorio para las partes, e incluso sólo procede a solicitud de los trabajadores, sería en beneficio de ambas partes que se establecería un arbitraje obligatorio, que los patrones también pudieran solicitar la declaración de imputabilidad del movimiento e incluso que la Junta de oficio pudiera decidir sobre dicha imputabilidad.

---

<sup>72</sup> TENA SUCK Rafael y ÍTALO MORALES, Hugo, Op. Cit., pag. 180

### **3.6 PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.**

El procedimiento de la huelga da inicio con la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mismo que deberá reunir los requisitos que establece el artículo 920 de la Ley, se debe dirigir al patrón y en dicho pliego se deben de señalar las peticiones y el propósito de ir a la huelga de no ser satisfechas, así como el objeto de la misma, el día y la hora de suspensión de actividades o el término de la prehuelga. Se debe de presentar por duplicado ante la Junta de Conciliación y deberá ser por lo menos con seis días de anticipación a la fecha de suspensión o diez días tratándose de servicios públicos.

El Presidente de la Junta deberá hacer llegar la notificación al patrón dentro de las 48 horas siguientes a la de recibo y a su vez el patrón deberá contestar el pliego dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de la notificación, de no hacerlo se le tendrá por inconforme, la Junta señalará día y hora para la audiencia de avenimiento.

Una vez hecha la notificación al patrón del pliego de peticiones, produce los siguientes efectos:

1. El patrón se constituye en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.
2. También suspenden toda ejecución de sentencia y no podrá llevarse a cabo embargo, aseguramiento o desahucio en contra de la empresa o

establecimiento, tampoco se podrán secuestrar bienes del local salvo que antes de estallar la huelga se trate de: aseguramiento de los derechos del trabajador, indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

3. Garantizar créditos a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social derivados de la falta de pago de cuotas. Garantizar créditos a favor del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y garantizar los demás créditos fiscales.

De acuerdo al artículo 927 de la Ley, la audiencia deberá cumplir con las normas siguientes: Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la junta resolverá previamente esta situación, en caso de declararla infundada se continuará con la audiencia. En el caso de que el sindicato no asista a la audiencia no correrá el plazo de prehuelga, pero si el patrón no acude, se le apercibirá por los medios legales pertinentes. Si las partes acuden a la audiencia lo que se busca es avenirlas, de no ser así se procede a designar el personal de emergencia para llevar a cabo los trabajos que así lo ameriten. El estallamiento de la huelga debe ser exactamente el día y hora señalado para ello en el pliego de peticiones.

El artículo 923 de la Ley establece que no se dará trámite al emplazamiento a huelga, cuando este sea promovido por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante que ya exista uno depositado en la Junta de

Conciliación y Arbitraje o cuando no se cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.7 TERMINACIÓN DE LA HUELGA.**

La huelga reconocida como un derecho, se encuentra regulada en la legislación mexicana, por lo tanto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 469 establece las causas por las cuales podrá concluir una huelga.

“ La huelga terminará:

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

La fracción I habla de un acuerdo entre las partes y es la forma más usual de terminar con este conflicto además de ser el más adecuado, ya que se llega a un acuerdo que satisface en gran medida las pretensiones de las partes, desde luego que por tratarse de un convenio, una vez terminada la huelga no es procedente que el patrón argumente que se llevaron a cabo actos violentos por parte de los huelguistas, que no se cubrió con las formalidades establecidas en la ley, que no

perseguía alguno de los objetos establecidos en el artículo 450, etc., pues ya tuvo a su alcance el momento procesal y los medios idóneos para hacerlos valer.

La fracción II establece que se terminará el conflicto por el allanamiento del patrón, lo que implica que la empresa acepte satisfacer las peticiones de los huelguistas, podría pensarse que basta solamente con la aceptación patronal, sin embargo se requiere también la aceptación de los trabajadores de dicho allanamiento para la solución de la huelga, es decir que lo consideran satisfactorio a las peticiones planteadas en el pliego.

Ahora si la el allanamiento comprende aceptar peticiones pecuniarias, se deberán de entregar las cantidades pertinentes a los trabajadores o consignar el dinero ante las autoridades del trabajo y si se refiere a modificaciones o establecimiento de condiciones de trabajo, se debe dejar constancia del compromiso de cumplirlas.

La fracción III habla de arbitraje libre para las partes, es decir permite que un tercero emita su dictamen con relación al conflicto, sin embargo implica que las partes se pongan de acuerdo y esto necesariamente condiciona que los huelguistas se pongan de acuerdo, de lo contrario la huelga se podría prolongar, además por ser una resolución que no es emitida por una autoridad del trabajo, no hay forma de asegurar su cabal cumplimiento.

La fracción IV implica que los trabajadores que emplazaron a huelga sometan a la Junta la decisión del conflicto, esto implica la voluntad nuevamente de los trabajadores huelguistas para resolver el conflicto, se seguirá el procedimiento que corresponda según las pretensiones, puede ser procedimiento ordinario o un procedimiento para conflictos de naturaleza económica.

Si el Laudo que emita la Junta declara que la huelga es imputable al patrón este será obligado a cumplir con las pretensiones del pliego petitorio y demás prestaciones como son salarios correspondientes al tiempo que duro el conflicto, no se pagarán los salarios a los trabajadores que se hayan manifestados con una huelga de las llamadas por solidaridad. Este laudo sólo podrá ser impugnado por amparo directo.

La doctrina también establece como posible causal el desistimiento de la coalición mayoritaria, aún existen opiniones encontradas en que sí se debe de notificar al patrón de dicho desistimiento, lo correcto sería que si se le debe correr traslado para de esta forma enterarlo de la situación y el patrón tomaría nuevamente posesión de su empresa concluyendo de esta forma la huelga.

De lo señalado en el presente capítulo y de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, las huelgas pueden ser de cuatro tipos, sin embargo entre estos supuestos se pueden dar varias combinaciones que originan confusiones. Debido a lo anterior en el presente trabajo proponemos una nueva clasificación de

la huelgas, para tratar en la medida de lo posible evitar confusiones innecesarias.

En el capítulo siguiente se lleva a cabo un análisis de la clasificación de las huelgas, de la problemática que existe y se sugieren una propuesta de una nueva clasificación.

## **CAPITULO IV**

### **DE UNA NUEVA CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.**

El país se encuentra ante un panorama de cambios tanto de las estructuras sociales, económicas y políticas, por lo tanto se requiere que el marco jurídico que regula las relaciones entre los individuos se actualice y adecue acorde a la realidad actual del país. La vida laboral de México no es la misma que existía en 1930 o en 1970, ni siquiera en comparación, debido al incremento de la fuerza laboral en el mercado y a la introducción de nuevas tecnologías. Por lo tanto es necesario que la regulación actual del derecho laboral y de manera específica en lo que se refiere a la huelga, que es el tema central de la presente investigación, sea modificada para lograr en lo posible que el contenido de los artículos que la regulan sean claros y concretos evitando así confusiones y mal interpretaciones.

Tomando en cuenta que el derecho de huelga es un derecho esencial de presión de los trabajadores hacia el patrón, y es utilizado como un medio para alcanzar fines comunes, consideramos que es importante analizar los preceptos que lo rigen, para de esta forma proponer las adecuaciones pertinentes al marco legal que lo regulan.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se proponen reformas a la Constitución así mismo a la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, es decir a la Ley Federal del Trabajo, para que tutelen de forma más clara la clasificación de las huelgas en México.

#### **4.1 ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.**

En la presente investigación llevamos a cabo un análisis del artículo 123 constitucional, fracciones XVII y XIX apartado "A", ya que contiene en sus respectivas redacciones supuestos que la mayoría de las veces ocasionan confusiones y más grave aún el entorpecimiento del cabal ejercicio del derecho de huelga, ya que con las diferentes calificaciones que se le dan a las huelgas y los supuestos establecidos en la ley para que se configuren las mismas, así como situaciones de índole política, por las que algunas de las veces, los movimientos surgido para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores son desviados de su fin, para solamente satisfacer intereses personales de líderes sindicales o políticos.

Por lo anterior creemos necesario que se realice una reforma constitucional, para tratar de aclarar ciertos artículos que generan confusiones, mismas que a veces son utilizadas para otros fines como pueden ser los políticos y no propiamente los sociales, que es la naturaleza misma del artículo 123 constitucional.

También se lleva a cabo un análisis de los artículos de la Ley Federal del Trabajo, relacionados con la huelga, para explicar que también es necesario una reforma a dicho ordenamiento legal, con el fin de actualizarlo a la realidad que actualmente se vive en nuestro país.

El fundamento constitucional del derecho de huelga se encuentra consagrado en el artículo 123 fracción XVI y XVII, de nuestra Carta Magna. Mientras tanto los requisitos de licitud e ilicitud de las huelgas están contenidos en la fracción XVIII del mismo ordenamiento legal, que a la letra dice:

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

Al referirse al equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, se puede caer fácilmente en confusiones, ya que cuando se habla de los factores que se utilizan para producir algo, se involucra tanto maquinaria, tecnología, materia prima, capital y elemento humano;

si lo que se pretende es conseguir un equilibrio entonces se habla de cosas o circunstancias que se pueden igualar, luego entonces como podemos tratar de buscar el equilibrio entre los intereses de la maquinaria o de las materias primas con los intereses de los trabajadores, es una situación imposible de equiparar.

Sin embargo si tomamos en cuenta que esa maquinaria, materia prima y todo lo que interviene para llevar a cabo un producto o un servicio, pertenecen al patrón o se encuentran bajo su dirección, entonces estarían representados por la persona misma del patrón. Por lo tanto si se estaría en posibilidades de buscar un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, es decir entre intereses de los trabajadores como de los patronos.

Por otro lado, en la práctica es difícil determinar la ilicitud de una huelga, porque se pueden presentar situaciones que no ponen en riesgo la licitud de las huelgas, porque aún cuando se hubieran cometido actos ilícitos, en contra de las propiedades o las personas, si esas conductas no fueron cometidas por la mayoría de los huelguistas, no hay riesgo alguno para la declarar ilícita una huelga.

Ahora bien, si un acto es ilícito no dejaría de serlo por haber sido realizado por un pequeño número de personas, la ilicitud no se da en virtud del número de participantes, sino de la naturaleza misma del acto. Sin embargo la suerte del movimiento tampoco se puede dejar en manos de la realización de ciertos actos por parte de uno o algunos de los huelguistas. Por lo tanto coincidimos con el

criterio que maneja el maestro Trueba Urbina, al explicar que la sanción por llevar a cabo actos violentos debe afectar sólo a aquellos trabajadores que los realizaron y no a la totalidad de los mismos, así mismo no debe afectar la esencia del movimiento.

Existe una laguna en la redacción del precepto antes citado, pues no se determina de quien deben ser las personas o las propiedades sobre las cuales se ejercen actos violentos, por deducción podemos decir que se refieren a las propiedades o a las personas relacionadas con el patrón, pero sería adecuado que la ley lo señalará de esa forma, definitivamente esos actos están relacionados directamente sobre la persona o las propiedades del patrón. No cabe duda que es necesario reformar el contenido de nuestro marco legal, para adecuarlo a la realidad social que vive el país, y dotar de una mayor eficacia a las instituciones con que cuenta el derecho laboral mexicano.

En lo que se refiere a la licitud de los paros, se debe de estar a lo establecido en la fracción XIX:

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

Creemos que sería adecuado hablar de paros procedentes en lugar de lícitos, ya que no se involucraría La palabra licitud, pues lo que se pretende es determinar si

es procedente suspender las actividades en una empresa, por encontrarse en alguno de los supuestos que establece la ley. Lo más adecuado sería hablar de paros procedentes, porque no se trata de cuestiones lícitas, sino de salvaguardar una empresa por excesos de producción, cuestiones críticas de mercado o problemas incluso económicos.

Un patrón al solicitar autorización para llevar a cabo un paro, debe acreditar que obedece a situaciones ajenas a las partes y originada por la situación financiera del establecimiento y debe proporcionar a la autoridad laboral los medios suficientes para comprobar que realmente esa suspensión de labores obedece a alguna de las situaciones previstas en la ley específicamente en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado el artículo 444 del ordenamiento laboral, establece que una huelga es legalmente existente cuando satisface los requisitos y persigue alguno de los objetivos señalados en el artículo 450. Del análisis gramatical de dicho artículo podemos sugerir que se cambiará la palabra existente por la palabra procedente, ya que la huelga es un hecho fáctico dentro de la vida laboral, y creemos que resulta ocioso establecer la existencia de un hecho, ya que éste existe desde el momento en que los trabajadores se ponen de acuerdo para formar una coalición en defensa de intereses comunes y su existencia no depende de una declaración que así lo determine.

En el caso de prosperar una reforma y cambiar el término inexistente por el improcedente, sería necesario modificar el contenido del artículo 459, que establece que “La huelga será legalmente inexistente ...”; para que en adelante su redacción fuera: “La huelga será legalmente improcedente...”.

La propuesta sugerida de modificar un término por otro, misma que será explicada más ampliamente en los siguientes puntos de la presente investigación, obedece a que resulta complicado o más bien confuso, determinar que un acto existe o no, solo por cumplir con ciertos requisitos, tal vez desde el punto de vista de otra rama del derecho se encuadran perfectamente estas hipótesis; sin embargo no debemos pasar por alto que el derecho del trabajo, es un derecho en el cual interactúan abogados, representantes sindicales, patrones, litigantes, autoridades y trabajadores, por lo tanto debemos tratar que la Ley Federal del Trabajo cuente con artículos redactados de forma clara y precisa para evitar confusiones.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere al objeto de la huelga, dicho precepto en la fracción I a la letra dice:

“ La huelga deberá tener por objeto:

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

Como esta fracción es una copia de lo establecido en el artículo 123 constitucional, fracción XVIII apartado “A”, consideramos que es procedente hacer

una breve reseña del comentario que se hizo al analizar el precepto constitucional señalado.

Si hablamos de un equilibrio es porque ambas situaciones, objetos o cosas son susceptibles de igualarse, luego entonces como se puede hablar de equilibrar los factores de la producción, los derechos del trabajo y el capital; los derechos del patrón y de los trabajadores se pueden equiparar respetando en lo posible los intereses de cada uno, en lo que se refiere a los factores de producción, casi siempre pertenecen al patrón, entonces también hay interés por parte de él, para buscar ese equilibrio. De esta forma estaríamos en posibilidad de buscar y llegar a ese equilibrio entre los tres elementos que especifica la ley.

El artículo 450 en su fracción VI establece la llamada huelga por solidaridad, figura que ha sido causa de análisis de varios estudiosos del derecho por la particularidad de la misma. Dicho precepto dice lo siguiente:

“ La huelga deberá tener por objeto:

VI Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. (...) “

En lo respecta a la llamada huelga por solidaridad, es una figura que casi se podría decir que solo se encuentra plasmada en papel, su fundamento recae en la redacción del artículo que se esta analizando, ya que a nivel constitucional solo se encuentra contemplado como requisito de fondo por excelencia, que las huelgas

deben buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, esta figura necesita que se le fortalezca con instrumentos, fundamentos y medios jurídicos para que en la práctica pueda llevarse a cabo de manera efectiva, además no debemos olvidar que la esencia del derecho de huelga radica precisamente en que se trata de un derecho de presión por parte de los trabajadores dirigido hacia el patrón, por lo tanto las huelgas por solidaridad son una manifestación más de la presión que se le hace al patrón por parte de los trabajadores para luchar por conseguir sus peticiones.

Es una huelga subsidiaria, que presupone una huelga principal, que es la que se va a apoyar, dicha huelga principal debe de haber estallado y haber sido declarada existente. Por lo tanto creemos que es una figura que si cuenta con ciertos requisitos a cubrir, sin embargo sigue latente el riesgo de perder salarios por apoyar un movimiento de este tipo. De las anteriores reflexiones sugerimos que se fortalezca esta figura jurídica con instrumentos jurídicos que protejan a los trabajadores que decidan llevarla a cabo.

Hay otra cuestión que es interesante en nuestra Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a la prueba del recuento y que trabajadores son los que tienen derecho a recontar, así el artículo 931 en su fracción IV, establece lo siguiente:

“Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: (...)

IV No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y (...)"

De acuerdo a lo anterior se excluye a los trabajadores de confianza del recuento, esto indebidamente, ya que se ven afectado sus intereses y la justificación que se da para no recontar es que debido a la naturaleza de los trabajadores de confianza, misma que se encuentra definida en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, sería parciales con los patrones, por ser trabajadores cercanos a los patrones; sin embargo esto es indebido ya que con el movimiento de huelga se ven sus intereses afectados y están en todo derecho de participar en las decisiones que más tarde les afectarán, para bien o para mal.

Por ejemplo en el caso de que se declarará la inexistencia del movimiento, pierden el derecho de cobrar sus salarios caídos, y esto les perjudica, además esta fracción va en contra de lo establecido en nuestra Carta Magna, ya que violentaría su derecho de audiencia al ser perjudicados, sin ser oídos ni vencidos en juicio.

#### **4.2 PROBLEMÁTICA DE UNA INADECUADA CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.**

En la legislación laboral de nuestro país, se encuentra establecida una clasificación de las huelgas, que originan confusiones por tratarse de situaciones

que muchas veces pueden coexistir sin ser contradictorias, por ejemplo una huelga existente puede ser a la vez ilícita y una huelga lícita puede ser inexistente.

La Ley Federal del Trabajo contiene preceptos un poco confusos, ya que una huelga bien puede nacer lícita por cumplir con lo establecido en la Constitución como requisitos de fondo o alguno de los que establece la ley, y después convertirse en ilícita porque la mayoría de los huelguistas lleven a cabo actos violentos en contra de las personas o los bienes, e incluso inexistente por faltarle algún requisitos forma o de mayoría, que caso tiene entonces declarar una huelga existente o lícita si puede caer en los supuestos contrarios. A su vez una huelga existente puede caer en la ilicitud y además resulta ocioso declarar un movimiento de huelga como existente, porque existe desde el momento mismo de su manifestación. Por lo antes apuntado es necesario una reforma al marco legal que regula los supuestos en los cuales puede caer un movimiento de huelga.

Proponemos pues que se modifiquen las fracciones XVIII y XIX del artículo 123 constitucional apartado "A", toda vez que como se ha mencionado en el presente trabajo los elementos que contienen las definiciones de licitud e ilicitud de las huelgas, generan confusión además en la práctica resulta casi imposible la comprobación de ciertos requisitos para declarar una huelga ilícita. También sugerimos nuevos calificativos de la huelga, así como ciertos requisitos que se tienen que satisfacer.

En cuanto a la figura de la huelga por solidaridad, hay opiniones encontradas de varios juristas, unos apoyan la existencia de la misma, otros en cambio sostienen que este tipo de huelga debería desaparecer de la legislación mexicana por el poco uso que dicen tiene. En la presente investigación nos concretamos a sugerir que esta figura lo que necesita es un fortalecimiento jurídico para su desenvolvimiento, dotársele de instrumentos y medios jurídicos necesarios para su ejercicio.

#### **4.3 CRITERIOS JUDICIALES.**

En esta parte de la investigación citamos algunos precedentes que ponen de manifiesto lo cuestionable de los calificativos que establece actualmente la Ley Federal del Trabajo, se analiza cada uno para explicar las confusiones en que se puede caer relacionados con la clasificación actual de la huelga en nuestro país.

***HUELGA. INEXISTENCIA LEGAL POR NO HABER ESTALLADO EN LA FECHA ANUNCIADA.*** La suspensión de labores tuvo lugar con anticipación a la hora anunciada para el estallamiento de la huelga, contraviniendo a lo establecido en la fracción I del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es operante la causal de inexistencia a que se refiere la fracción III del artículo 459 de la ley de la materia; insistiéndose, no es la colocación de banderas como símbolo de huelga la definición establecida en la Ley Federal del Trabajo para llevarse a cabo el movimiento huelguístico; sino precisamente la suspensión de labores, originada por un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga por un

sindicato, constituido en coalición para esos efectos, hace llegar al patrón en defensa de sus intereses. \_\_\_\_\_

Lo proveyeron y firman los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con intervención del licenciado Miguel Ángel Pino de la Rosa, Presidente Titular. \_\_\_\_\_

Expediente No. III-2248/88. Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México vs. Volkswagen de México, S.A. de C.V. Resolución de 2 de julio de 1988.

La ejecutoria nos habla de un movimiento legalmente inexistente, por no haber suspendido las labores, como lo establece la ley, en el día y la hora que se señalaron en el pliego de peticiones, si bien es cierto que la huelga es una institución reconocida en la ley y debe cubrir ciertos requisitos y formalidades para su ejercicio, también lo es que un movimiento no puede declararse como inexistente, si en la vida práctica originó consecuencias, es decir, al declarar una huelga legalmente inexistente, se fija a los trabajadores un término para reanudar las labores, pero en realidad si se suspendieron labores, por lo tanto como se puede decir que es un movimiento inexistente, claro que existió, y no por esa determinación dejó de existir, ya generó consecuencias fácticas, por lo anterior creemos que es más conveniente hablar de una huelga no procedente por haber estallado en una fecha y hora distinta a las señaladas en el pliego de peticiones. Este movimiento si existió, porque se suspendieron las labores, no fue procedente

porque no cumplió con las formalidades de ley, pero de hecho fue un movimiento que existió.

**HUELGA, DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA DE LA.** Siendo la huelga un estado de hecho con consecuencias de derecho, sólo puede ser declarada legalmente inexistente por alguna de las tres causas limitativamente señaladas por el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, o sea: 1ª. Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor del fijado por el artículo 451 , fracción II, 2ª. Cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, y 3ª. Cuando no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 452, lo que pone de manifiesto que en todos los casos se presupone la suspensión de las labores en la fuente de trabajo, y si esta condicionante no se presenta, no hay ninguna posibilidad legal de declarar inexistente un movimiento de huelga. Luego entonces, si la responsable declara legalmente inexistente una huelga, precisamente porque no se suspendieron las labores el día y horas señalados, aplica inexactamente la fracción III del artículo 459 de la ley de la materia. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Precedentes. Amparo en revisión 174/83. Sindicato Nacional de Trabajadores del Autotransporte, Similares y Conexos "José María Morelos y Pavón". 28 de julio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa.

E aquí una muestra más de las opiniones tan encontradas en relación a la existencia o inexistencia de una huelga, lo que para algunos juristas es motivo

para declarar legalmente inexistente un movimiento, para otros no es causa fundada para dicha declaración, si la fracción III del artículo 459, nos señala que se deben de cumplir con los requisitos del artículo 920, mismo que establece que en el pliego de peticiones se debe señalar día y hora en que se suspenderán las labores, si habría lugar de declarar la legal inexistencia del movimiento. Sin embargo volvemos a encontrar lo inadecuado de hablar de huelgas legalmente existentes o inexistentes, creemos pertinente hablar de huelgas procedentes o improcedentes, porque son movimientos que ya se dieron en la vida laboral, no podemos decir que no existieron, porque ya generaron consecuencias, no obstante lo anterior, existen personas que podrían argumentar si existieron pero no legalmente, por no cubrir con los requisitos establecidos en la ley, pero generaría menos confusiones y sería menos ocioso declarar una huelga procedente o improcedente, que declararla legalmente existente o inexistente.

**HUELGA, ESTADO DE. NO ES NECESARIO QUE LA JUNTA DECLARE SU EXISTENCIA.** De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente, mas no lo contrario. -----

Amparo directo 2591/56. Cia. Industrial de Pachuca, S.A. (Quiebra). 28 de noviembre de 1956. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

La ejecutoria antes descrita nos pone de manifiesto lo difuso del termino "huelga legalmente existente", ya que como es posible que se pretenda determinar la existencia e inexistencia de un movimiento de huelga, aunque son conceptos que establece la Ley, consideramos que es innecesario que se declare la existencia o inexistencia de una huelga, es bien sabido que es un derecho que no se puede ejercer al arbitrio de las partes y por lo tanto se deben cubrir ciertos requisitos. Pero no compartimos el criterio que la existencia de un movimiento huelguístico este determinado por ciertos requisitos, pues es de suponerse que existe desde el momento de su nacimiento, en el mundo del derecho laboral, obtiene resultados en el mismo, y no por calificar una huelga existente o inexistente ya no genera consecuencias. Por lo anterior sugerimos que se sustituya el termino existente e inexistente por la procedencia de las huelgas; con el fin de superar el empleo de conceptos que lo único que generan es confusiones, ya que como lo señala la ejecutoria trascrita no es necesario que se declare la existencia de una huelga, sería pues más coherente declarar la procedencia de la misma.

**HUELGAS, EXISTENCIA E ILICITUD DE LAS.** La existencia y la ilicitud de una huelga implican situaciones diversas que no son contradictorias y que pueden coexistir, pues bien puede acontecer que una huelga sea existente, pero que, a la vez, sea ilícita, por encontrarse comprendida en alguno de los casos a que se refiere el artículo 263 de la ley federal del trabajo (sic). La declaración de existencia de una huelga solo implica que el movimiento tuvo uno de los objetos consignados

en el artículo 260 de la ley citada y que se llenaron los requisitos exigidos por los artículos 264 y 265 del mismo ordenamiento; en cambio, la ilicitud de una huelga solo ocurre cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. En tal virtud, puede perfectamente suceder, que una vez declarada existente una huelga, por haber llenado los extremos previstos por los mencionados artículos 260, 264 y 265, se presente alguno de los casos de ilicitud a que se refiere el también citado artículo 263 y deba hacerse la declaratoria a que alude el artículo 268 de la ley de la materia, sin que ello implique una violación de lo previsto por el artículo 555 de la propia ley. Nota: los artículo 263, 260, 264, 265, 268 y 555 citados, corresponden respectivamente al 445, 450, 451, 920, 934 y 841 de la ley federal del trabajo vigente.-----

Sindicato de Industrias Varias de Jojutla, Edo. De Morelos. Pág. 1307 Tomo LXXIX. 19 De Enero de 1944. 3 Votos.

Una vez más se pone de manifiesto que la actual clasificación de las huelgas resulta generadora de confusiones, pues pueden coexistir ambos calificativos en un mismo movimiento, volvemos a repetir lo apuntado en los párrafos anteriores, desde nuestro punto de vista sería más adecuado y menos ocioso hablar de huelgas procedentes o improcedentes y dejar atrás los términos de existentes o inexistentes.

#### **4.4 PROPUESTA PARA UNA NUEVA CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.**

De lo explicado en el presente trabajo de investigación, se llega a la conclusión que existe una necesidad de proponer una nueva clasificación de la huelga, para tratar de evitar en lo posible, las confusiones en los supuestos contenidos en la ley, así como tratar en lo posible de agilizar y hacer más transparente el ejercicio del derecho de huelga. También es urgente un reacomodo de la numeración de los artículos de la Ley Federal del Trabajo, ya que varios de ellos ya han sido derogados y por lo tanto deben ser corregidos siguiendo un orden numérico.

En cuanto al artículo 123 constitucional en su fracción XVIII, la propuesta de modificación es la siguiente:

**“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades de los patrones, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno; (...)”**

Proponemos que se respete el termino de huelgas lícitas e ilícitas, pero con ciertas adecuaciones, en la redacción de la fracción XVIII del artículo mencionado, no se especifica de quien deben ser las personas o las propiedades, sobre las cuales se ejecutan los actos violentos, derivado de lo anterior consideramos pertinente que deba decir que esos actos sean en contra de las personas o propiedades de los patrones y no se deduzcan de quien son.

A grandes rasgos señalamos que esta fracción contiene una problemática relacionada con la licitud e ilicitud de las huelgas, que los actos violentos los ejecuten la mayoría de los trabajadores, no cabe duda que requiere de una reforma, sin embargo también existe el riesgo tan temido por los legisladores, si al redactar dicha fracción de forma diferente, es decir si se suprimiera el término de “ la mayoría de los trabajadores”, se dieran actos violentos sólo con el fin de perjudicar el movimiento, podría suceder que un pequeño o mediano grupo de agitadores llevarán a cabo dichos actos violentos orillando con estos actos a la ilicitud de la huelga.

Si bien es cierto que en la práctica es difícil distinguir si son realmente trabajadores o sólo agitadores, también es cierto que una huelga difícilmente se declara ilícita, ya que es prácticamente imposible comprobar que fueron exactamente la mitad más uno de los trabajadores huelguistas los que cometieron los actos violentos.

Por lo tanto no es tan fácil determinar que un movimiento de huelga es ilícito sólo porque uno o algunos de los trabajadores cometieron actos violentos, es una situación delicada, por lo anterior consideramos prudente no tocar por el momento el requisito de la mayoría de los huelguistas, pero si uno o algunos de los trabajadores huelguistas cometen actos violentos, se les debe aplicar la sanción correspondiente sin afectar el total del movimiento.

En lo que se refiere a los paros, creemos que sería adecuado sustituir el término lícito por procedente, porque no pretendemos involucrar la ilicitud, esto con el fin de hacer más clara la redacción del artículo anterior.

La necesidad de llevar a cabo un paro de labores para salvaguardar la economía de la empresa debido a situaciones adversas, debe probarse, proporcionándose los medios adecuados para comprobar y fundamentar la aprobación del paro de labores.

Proponemos que en esta fracción XIX diga:

**“ Los paros serán procedentes únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje; (...) “.**

A continuación proponemos que la Ley Federal del Trabajo, señale otros calificativos a las huelgas, para que en adelante se hable de huelgas lícitas,

ilícitas, procedentes e improcedentes. Estas dos últimas serían la propuesta sugerida.

**a) Huelga procedente.**

Si la huelga cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría, debiera considerársele como procedente. Ahora bien, la declaración de procedencia, solo podrá hacerse como actualmente se lleva a cabo, una vez suspendidas las labores y para considerarla como procedente bastará que no se formule petición alguna de parte interesada para solicitar la improcedencia de la misma.

Con lo anterior se busca terminar con la confusa clasificación de existencia e inexistencia de un movimiento de huelga, ya que consideramos que está demás determinar que una huelga es existente por cubrir ciertos requisitos, pues se supone que existe desde el momento de su nacimiento, no sólo por cubrir formalidades, sino por ser de carácter fáctico en el mundo del derecho laboral. Lo anterior sólo ha servido para generar confusiones y afectar a movimientos que ya han tenido vida en el ámbito laboral.

Por lo anterior lo que se busca con esta propuesta es clarificar conceptos evitando vicios en el ejercicio de la huelga, así pues a continuación señalamos las propuestas a la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere al artículo 444 de la Ley federal del Trabajo, se propone que en lugar de decir "legalmente existente" diga lo siguiente:

**“Artículo 444. Las huelgas procedentes son aquellas que cumplen con los requisitos de fondo, forma y mayoría.”**

La reforma tiene como finalidad terminar esta clasificación que la más de las veces resulta difusa, rebasando el concepto de huelgas legalmente existentes, para adoptar el de las huelgas procedentes.

#### **b) Huelga improcedente**

Las huelgas improcedentes serían aquellas que no cumplen con los requisitos de fondo, forma y mayoría, es decir en esta clasificación estaríamos hablando de las llamadas huelgas inexistentes, teniendo bien claro que dichas huelgas son aquellas que no cubren los tres requisitos ya señalados. Tratando con esto de superar la confusa clasificación que se tiene hoy en día de esta institución laboral.

El artículo 459 establece efectivamente que se deben de cubrir requisitos de forma, fondo y mayoría, debido a que este artículo nos habla de una huelga legalmente inexistente, se sugiere hablar de huelga no procedente, y en adelante dicho artículo diga lo siguiente:

**“ La huelga es legalmente improcedente si:**

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;**

**II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450;**

**III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.**

**No podrá declararse una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores. “**

Reiteramos que el fin inmediato que se busca con estas propuestas es aportar una clasificación de las huelgas que sea más clara, para evitar en lo posible que se generen confusiones y con ello transparentar el ejercicio de este derecho.

Con la propuesta de la reforma anterior también estaríamos ante la necesidad de reformar los artículos 930 y 932 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que a la letra dicen:

“ Artículo 930. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes: (...) “

“ Artículo 932. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: (...) “

Se propone que en adelante dichos artículos digan lo siguiente:

**“ Artículo 930. En el procedimiento de declaración de improcedencia de la huelga se observarán las normas siguientes: (...) “**

**“ Artículo 932. Si la Junta declara la improcedencia legal del estado de huelga: (...) “**

Cabe hacer mención que es necesario que aunado a las reformas sugeridas se adecuen los numerales para que sean coherentes con las redacciones respectivas.

**c) Huelgas imputables y no imputables.**

Para hablar de huelgas justificadas e injustificadas, necesariamente se debe hablar de huelgas imputables y no imputables, situación que esta sujeta en primer lugar a la declaración de existencia del movimiento y en segundo lugar a que los trabajadores huelguistas se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que en nuestro país el arbitraje es potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patronos, por lo tanto si los trabajadores deciden no someterse al arbitraje y no piden la calificación de imputabilidad del movimiento, el mismo se extiende en el tiempo quedando en suspenso.

Existe una relación estrecha entre la imputabilidad de la huelga, y las causas de terminación de la misma, prueba de ello es la redacción del artículo 469 y lo establecido en el artículo 937, mismo que a continuación se transcriben.

“ Artículo 469 La huelga terminará:

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

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

“ Artículo 937: Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

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

En la fracción IV del artículo 469, se establece que los trabajadores tienen la decisión en sus manos de someter el conflicto a la consideración de la Junta. Es optativo para los trabajadores someterse o no al arbitraje, pero en caso de así decidirlo, será obligatorio para los patrones admitir dicho arbitraje.

Tal vez lo más sano para la vida laboral del país sería establecer un arbitraje obligatorio para las partes, podría optarse por un período determinado, después de estallada la huelga para tratar de resolver a la brevedad posible el conflicto, evitando que se alarguen indefinidamente la suspensión de labores perjudicándose con esto a las partes, pero principalmente a los trabajadores porque durante ese tiempo no perciben ingresos para subsistir.

Por otro lado la huelga por solidaridad, necesita reforzarse para que realmente sea aplicable en la vida práctica, ya que no cuenta con ejercicio en la vida labora del país, derivado del temor fundado de los trabajadores de perder sus salarios por participar en movimientos de este tipo, es necesario dotarla de instrumentos jurídicos para su subsistencia en la vida práctica del derecho laboral.

Para establecer los motivos de imputabilidad de una huelga, no basta sólo el dicho de los trabajadores, sino que se debe probar que efectivamente el patrón no aceptó cubrir las demandas de los trabajadores, ya sea de manera fundada o infundada, según sea el caso. Ahora bien necesariamente se debe de estudiar los antecedentes del conflicto, las situaciones de hecho, las demandas de los huelguistas y la respuesta del patrón. Para afirmar que los motivos de una huelga son imputables al patrón se deberá contar con evidencias que prueben la negativa de cumplir con dichas demandas.

El artículo 931 de la Ley Laboral, en su fracción IV establece:

“ IV No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y (...) ”

De esta forma los trabajadores de confianza, ven coartado su derecho de recontar, aún cuando sus intereses se ven afectados con los movimientos de huelga que se puedan dar en los establecimientos en que presten sus servicios, sería prudente que se les otorgará la posibilidad de recontar y poder participar en la toma de decisiones de la empresa en la cual trabajan.

Es indudable que nuestra Ley Federal del Trabajo necesita reformarse para estar a la par de la vida laboral del país, son varios los artículos que necesitan reformas, son varias las figuras que necesitan se les proporcione un fortalecimiento jurídico, necesitamos lograr una secuencia de los artículos, varios de ellos, ya han sido derogados y se pierde el orden, sería una investigación muy extensa si tratáramos de plasmar todas las sugerencias de reformas necesarias a nuestro marco jurídico laboral, por lo tanto en la presente investigación tenemos como fin inmediato proponer adecuar la figura de la huelga para tratar en lo posible de evitar confusiones y lograr un mejor desenvolvimiento de esta institución laboral en México.

## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.-** En la época azteca no se puede hablar de relaciones obrero patronales, había artesanos y campesinos, pero no industria; aunque todavía no existían obreros, durante el virreinato ya se gestan los primeros movimientos de trabajadores organizados para defender sus intereses. Durante el gobierno de Juárez la huelga era considerada un delito, esta idea subsiste hasta el gobierno de Porfirio Díaz.

**SEGUNDA.-** El derecho colectivo del trabajo, surge de la necesidad de regular las relaciones entre los trabajadores coaligados y los patrones. La huelga de Cananea y la de Río Blanco, fueron el detonante para reconocer jurídicamente válida la figura de la huelga, como un derecho de presión a favor de los trabajadores. El sindicato nace para representar a los trabajadores como titulares de derechos, en especial para ejercer el derecho de huelga.

**TERCERA.-** La figura de la huelga esta reconocida en el artículo 123 de nuestra carta magna, adquiriendo así el rango de norma constitucional y a partir de ese momento se reglamentó la práctica de este derecho en nuestro país, como un medio para solucionar conflictos colectivos, así previsto en la fracción XVIII apartado "A" del artículo ya mencionado. Al romperse el equilibrio, los trabajadores coaligados pueden suspender labores, como un medio de presión hacia el patrón

para recuperar dicho equilibrio, armonizando los derechos de ambos. Por lo tanto las reformas que se sugieran deberán respetar la esencia del derecho de huelga, plasmado en nuestra Carta Magna.

**CUARTA.-** En 1931 nace la primera Ley Federal del Trabajo, plasmándose de esta forma las aspiraciones de los trabajadores en una Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional. El 12 de septiembre de ese mismo año nuestro país ingresa a la Organización Internacional del Trabajo, alcanzando una participación importante. México ha ratificado 75 convenios, entre ellos el convenio N° 11 Derecho de asociación, N° 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, N° 135 sobre representantes de los trabajadores.

**QUINTA.-** La huelga es una forma de presión, su objeto no es en sí suspender labores, sino alcanzar peticiones específicas, en caso de no ser satisfechas o no llegar a un acuerdo entre las partes, se suspenden las labores. Sin embargo los movimientos huelguísticos más recientes, han demostrado que la suspensión de labores lejos de solucionar el conflicto lo acrecentan. Pese a las diversas reformas que ha tenido la Ley Laboral, México sigue en la búsqueda del marco jurídico idóneo para regular las relaciones obrero patronales,

**SEXTA.-** Nos encontramos ante la necesidad imperante de adecuar el marco jurídico a la realidad social y laboral que se vive actualmente, nuestra Ley Federal del Trabajo requiere de un análisis completo, pues las reformas van desde la adecuación de la secuencia lógica de la numeración de los artículos, ya que

algunos artículos que se mencionan ya han sido derogados, hasta reformar el contenido total de artículos. A continuación se proponen algunas reformas, tanto a la Constitución como a la Ley Federal del Trabajo, que son el objeto de la presente investigación.

**a)** Proponemos se adicione la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, para especificar que las personas o las propiedades sobre las cuales se lleven a cabo actos violentos generando la ilicitud de la huelga, deben pertenecer a los patrones.

**b)** La fracción XIX del artículo 123 constitucional, nos habla de paros lícitos, sugerimos cambiar este termino por los paros procedentes, ya que esta figura es un instrumento a favor de los patrones, para proteger la economía de la empresa, no es un medio de presión sino de defensa.

**c)** Para evitar confusiones y clarificar en lo posible la clasificación de la huelga, proponemos que la Ley Federal sustituya los calificativos de huelgas existentes e inexistentes por huelgas procedentes e improcedentes. Si el movimiento cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría, debiera considerársele como procedente. Si no cumple con algunos de dichos requisitos o la totalidad de ellos, estaríamos ante un movimiento improcedente.

**SÉPTIMA.-** Nuestra Ley, requiere de un análisis para modificar varias figuras jurídicas y el contenido de algunos artículos, el arbitraje requiere de adecuaciones para aportar rapidez a la solución del conflicto, para no limitar el derecho de huelga como un factor de presión, sería adecuado que no sea inmediato a la suspensión de las labores, sino que se dé un período razonable para conciliar y resolver a la brevedad el conflicto. El período de prehuelga tiene un plazo mínimo pero no cuenta con un plazo máximo, cuestión que también debiera regularse para evitar esos eternos períodos de prehuelga. La huelga por solidaridad, se debe de dotar de instrumentos jurídicos para su fortalecimiento. También sería adecuado que los votos de los trabajadores de confianza se computarán para el recuento. Estas observaciones bien podrían ser objeto de otras investigaciones, por lo que únicamente nos concretamos a señalar la necesidad de reformar nuestra ley.

**OCTAVA.-** Con las reformas propuestas, se busca actualizar y dotar de agilidad a la figura de la huelga en México, para que realmente sea utilizada como un medio de solución a los conflictos colectivos en el ámbito laboral, y no sea utilizada como ha pasado en algunos movimientos como huelgas políticas, estudiantiles o algunos de tantos calificativos que se le han dado, para perseguir fines políticos o partidistas, no podemos olvidar que debemos respetar la esencia de esta institución laboral, plasmada en la Constitución como un derecho netamente laboral.

**NOVENA .-** No es posible que la huelga siga siendo controlada a gusto de algunas personas, y más grave es dejar la posible solución del conflicto a las partes de la relación laboral, si éstos no encuentran una solución al problema, el Estado debe intervenir, para llevar a cabo una de sus funciones más delicadas, la impartición de justicia, tratando con lo anterior de solucionar lo más pronto posible los conflictos.

**DÉCIMA.-** Es necesario y urgente adoptar una actitud de responsabilidad para tratar de superar las imperfecciones que puedan tener nuestras leyes así como cubrir las lagunas existentes, para evitar vicios tanto en el ejercicio del derecho de huelga como en la aplicación de las leyes y de esta forma, ubicar a la huelga en un régimen de derecho adecuado al entorno laboral que se vive actualmente.

## BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- BARROSO FIGUEROA, José, Derecho internacional del trabajo, Porrúa, México, 1987.
  
- 2.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Oxford, México 2000.
  
- 3.- BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, Sista, México.
  
- 4.- CASTORENA, J. Jesús, Manual de derecho obrero, sexta edición, Ale, México, 1984.
  
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de derecho laboral, séptima edición, Trillas, México, 1992.
  
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales, tercera reimpresión, Trillas, México 1994.

- 7.- CAVAZOS CHENA, Baltasar, Hacia un nuevo derecho laboral. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos, Canadá y el derecho laboral mexicano, Trillas, México, 1994.
- 8.- CHARIS GOMÉZ, Roberto, Reflexiones jurídico laborales, Porrúa, México 2000.
- 9.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Formulario del derecho del trabajo, esfinge, México, 1995.
- 10.- CLIMENT BELTRÁN, JUNA B., Elementos del derecho procesal del trabajo, tercera edición, Esfinge, México, 2001.
- 11.- DÁVALOS, José, Tópicos laborales, Porrúa, México, 1992.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo I, Porrúa, México, 1989.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Porrúa, México, 1993.
- 14.- DE BUEN, Néstor, El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México, Porrúa, México, 1994.

15.- DE BUEN, Néstor, Derecho del trabajo, tomo segundo, décima tercera edición, Porrúa, México 1999.

16.- FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, Los conflictos colectivos, Tesina de Posgrado U.N.A.M., México 1993.

17.- FREYRE RUBIO, Javier, Las organizaciones sindicales obreras y burocráticas contemporáneas en México, U.A.M., México 1999.

18.- GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, décima tercera edición, Porrúa, México 1983.

19.- KAYME, Dionisio J., Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, segunda edición, Themis, México, 1995.

20.- MACHIAVELLO CONTRERAS, Guido, Derecho colectivo del trabajo. Teoría y análisis de sus normas, Editorial jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1989.

21.- MARTINEZ MORALES, Rafael I., Derecho Administrativo 3er. Y 4º. curso, segunda edición, Harla, México, 1999.

22.- PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Oxford, México 1999.

- 23.- PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Teoría y práctica de la huelga en México, Porrúa, México, 1989.
- 24.- SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del trabajo, segunda edición, McGraw-Hill, México 1999.
- 25.- SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México 1997.
- 26.- SOTO ALVAREZ, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Limusa, México, 1998.
- 27.- SOTO CERBON, Juan, Teoría general del derecho del trabajo, Trillas, México 1992.
- 28.- TENA SUCK, Rafael, ÍTALO MORALES, Hugo, Derecho procesal del trabajo, sexta edición, Trillas, México 2001.
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la huelga, Botas, México 1950.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, Porrúa, México, 1981.
- 31.- VAZQUEZ, José Antonio, recopilación ROMERO LAGUNES, José, Apuntes de derecho del Trabajo II, México, 1969.

32.- VON POTOBSHY, Geraldo W. y BARTOLOMEI DE LA CRU Z, Héctor G., La Organización Internacional del Trabajo, Ed. Astrea, 1990.

### **LEGISLACIÓN CONSULTADA.**

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Texto vigente.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Jorge y TRUEBA URBINA, Alberto, vigésimo octava edición, Porrúa, México 1976.
- 3.- Ley Federal del Trabajo, Tematizada y sistematizada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, CAVAZOS CHENA, Baltasar, Trillas, México, 1998.
- 4.- Ley Federal del Trabajo, Comentarios y jurisprudencia, CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Esfinge, México 2002.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. Texto vigente.
- 6.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Texto vigente.

## DICCIONARIOS.

1.- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, décima quinta edición, Calpe, Madrid, 1955.

## REVISTAS.

1.- PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente, La huelga. "Piedra en el zapato", laboral práctica jurídico administrativa., México, 1993, número 11, agosto.

## INTERNET

<http://www.scjn.gob.mx/ius/tesis2> 4 de diciembre de 2003.

A handwritten signature or set of initials in black ink. The letters 'Veb' are written vertically on the left, and 'Mik' is written below them. There are several sweeping, stylized lines extending from the right side of the signature.