



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

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



ASESOR: LIC. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2005

m344574



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Cecilia Arriga

Vazquez

FECHA: 27 Mayo 2005

FIRMA: [Firma]



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA 11
MEXICO

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

PRESENTE

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **CELIFLOR ARRIAGA VÁZQUEZ**, con número de cuenta 96146617, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"INCONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD"**, bajo la dirección del Lic. **GERARDO VALENTE PÉREZ LOPEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, en el oficio con fecha 6 de marzo de 2005., 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 MÉRITO HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 18 de abril 2005.


LIC. PORPIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.

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

DEDICATORIAS

A mis Padres:

Humberto Arriaga Yañez y Eugenia Vázquez Bautista,
de quienes he recibido un profundo amor, apoyo y ejemplo.

A mis Hermanos:

Marina, Darío, Humberto y Jesús,
por lo que representan para mí y
por ser parte importante de una familia unida.

A mis verdaderos amigos,

por su valiosa y sincera amistad que de una u otra manera,
han contribuido a mi formación humana y profesional

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
como fuente inagotable del saber.

A mi Facultad de Derecho,
por ser la plataforma de futuros profesionistas.

A mi Asesor,
Doctor Gerardo Valente Pérez López
por su tiempo, dedicación, y sobre todo su enseñanza.

A mis Maestros,
por ser la base de mi formación profesional.

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO. MARCO HISTÓRICO DE LA HUELGA.

1.1. Épocas de: prohibición, de tolerancia y de reglamentación	5
1.1.1. Francia	5
1.1.2. Italia	9
1.1.3. España	12
1.2. Etapas de Prohibición, de Tolerancia y Reglamentación en México	17

CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO JURÍDICO DE LA HUELGA.

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	38
2.2. Ley Federal del Trabajo	40
2.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	49
2.4. Jurisprudencia y Ejecutorias en Materia del Trabajo	56

CAPÍTULO TERCERO. MARCO CONCEPTUAL DE LA HUELGA.

3.1. Derecho Colectivo del Trabajo	67
3.1.1. Coalición	69
3.1.2. Sindicato	74

3.1.3. Huelga	79
3.1.3.3. Naturaleza Jurídica de la Huelga	86
3.1.3.4. Justificación de la Huelga	89
3.1.3.5. Titularidad del Derecho de Huelga	90
3.1.3.6. Requisitos de la Huelga	93
3.1.3.7. Procedimiento de Huelga	98
3.1.3.8. Terminación de la Huelga	103
3.1.3.9. La Huelga Burocrática	104

CAPÍTULO CUARTO. LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

4.1. La Huelga por Solidaridad y su marco histórico	117
4.2 Concepto de la Huelga por Solidaridad	120
4.3 Características de la Huelga por Solidaridad	126
4.4 Marco Legal de la Huelga por Solidaridad	131
4.5. La Huelga por Solidaridad y su problemática Constitucional	135

CONCLUSIONES	147
--------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	151
--------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Esta tesis tiene como objeto de estudio a la huelga, que es la suspensión temporal de actividades laborales llevada a cabo por una coalición de trabajadores que permite obtener mejores condiciones de trabajo, lo cual se logra una vez que se establezca el equilibrio de los factores de la producción.

La huelga encuentra su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado "A", fracciones XVII y XVIII, además por su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, ambas la consideran como un acto jurídico que debe cumplir con los requisitos de forma, de fondo y de mayoría.

Nuestra Carta Magna reconoce a la huelga lícita, la cual se considerará de esa forma cuando tenga por objeto la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, para eliminar la posibilidad del surgimiento de conflictos laborales.

La finalidad que persigue la huelga, está señalada por la Carta Magna y reproducida en la ley reglamentaria, que consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, fracción VI señala la facultad con la que cuentan los trabajadores para dejar de laborar si su objeto es apoyar otra huelga, que dentro de la doctrina se conoce como huelga por solidaridad.

La suspensión de actividades laborales de apoyo a otra huelga o de solidaridad es nuestro objetivo de estudio, la cual se considera como la inactividad laboral llevada a cabo por una coalición de trabajadores que no tienen conflicto con su patrón, pero hacen uso de la huelga para demostrar su simpatía y apoyo a otros trabajadores de otra empresa que sí tienen conflicto con su empleador. Del concepto anterior se entiende que la huelga por solidaridad no persigue el fin que establece la Constitución, pues pretende suspender labores sin estar en desequilibrio los derechos del trabajo y del capital de esa empresa, es decir no busca el equilibrio de la relación laboral.

La huelga por solidaridad surgió como resultado de un sentimiento de fraternidad que debe prevalecer sobre la clase trabajadora; sin embargo, al suspenderse labores para apoyar a otra huelga genera un desequilibrio entre el trabajo y el capital de la empresa donde no existe conflicto, generando daños a los propios trabajadores al no percibir su salario, al empleador que no tiene ingresos y a la producción, además de los perjuicios que se ocasionan de forma indirecta.

Por lo anterior señalamos que la huelga por solidaridad no cumple con el fin y el espíritu que quisieron plasmar los constituyentes de 1917; ya que para ellos, la huelga es un instrumento de lucha por medio del cual se busca el equilibrio entre trabajadores y patrón, y no donde alguna de las partes abuse del poder o de los medios con los que cuenta para someter a la otra, por lo tanto, debe respetarse lo establecido en la Constitución y no contravenirla como es el caso de la suspensión laboral para apoyar a otra, considerándose que carece de sustento constitucional y por ello no se puede llevar a cabo, pues de lo contrario se considerará como una huelga inconstitucional por no tener un objeto lícito.

Este trabajo pretende demostrar que la huelga que tiene como fin apoyar a otra, carece de fundamento constitucional, y debe ser considerada como una huelga no lícita e inconstitucional; para demostrar ello, esta investigación consta de cuatro apartados, los cuales han sido divididos en capítulos.

En el primer capítulo analiza la evolución de la huelga a través de la historia, su etapa de prohibición al ser considerada como delito, la fase de tolerancia donde se permitía su práctica pero sin ser regulada dentro del ámbito legal, y por último su protección dentro de la Constitución y de la ley, no solo en nuestro país, sino también en países como Francia, Italia y España.

El segundo capítulo trata el marco jurídico, dentro de nuestra Norma Fundamental, la Ley Federal del Trabajo que reglamenta el apartado "A", y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, encargado del apartado "B", ambos del artículo 123 constitucional; además de los criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito.

En el tercer capítulo se analiza el concepto legal y doctrinario de la huelga, su naturaleza jurídica y justificación de la misma, así como la titularidad para llevarla a cabo y cuales son los requisitos que debe cumplir de acuerdo al procedimiento que se contempla en la ley.

En el último capítulo se estudia en específico a la huelga que tiene como objetivo mostrar su apoyo a otra huelga, dentro del cual se analizará su

regulación constitucional y legal, así como sus características, efectos jurídicos, políticos, sociales y económicos, y una vez desarrollado estos puntos se habla sobre la problemática constitucional de esta figura la cual en nuestra opinión es considerada como violatoria del artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XVIII.

Este trabajo demuestra que la suspensión temporal de labores que tiene como objeto apoyar a otra es una huelga no lícita, al no cumplir con el requisito establecido en la Constitución, aún cuando se encuentra regulada en la ley es una figura que de llevarse a cabo, tendría cuestiones negativas en el ámbito jurídico, político, económico y social de nuestro país.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO HISTÓRICO DE LA HUELGA

1.1. Épocas de: prohibición, de tolerancia y de reglamentación.

La huelga fue un fenómeno desconocido en la antigüedad, pues no existía el derecho del trabajo; ahora bien, como objeto de estudio, obliga a remontarse al origen y evolución que ha tenido a través de la historia.

En sus inicios la huelga fue prohibida pues se encontraba fuera de la tutela legal, en una fase posterior, se toleró su práctica y más tarde, se dio el reconocimiento del Estado así como su regulación dentro de un orden jurídico.

A través del tiempo, la huelga nació y se desarrolló, se presentó en varios países, que la contemplaron como delito, después como una libertad y actualmente se considera como un derecho.

1.1.1. Francia.

En la historia de Francia se dio en 1776 un edicto con el nombre del ministro Turgot, mediante el cual se prohibían y suprimían las corporaciones, siendo restauradas después de la expedición de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en 1789.

Durante la Revolución Francesa se dio el triunfo de la burguesía, por lo que la clase trabajadora buscó reincorporarse a una comunidad de la cual había sido excluida, posteriormente en marzo de 1791, a propuesta del Diputado D' Allarde, se expidió una ley, que proclamó la libertad de cada ser humano para dedicarse al trabajo, arte u oficio que estime conveniente, suprimiendo así privilegio de las corporaciones.

El pensamiento importante en esa época, benefició a la burguesía, pues le otorgó una libertad de manufactura y de comercio, mientras que los trabajadores rompían las relaciones con sus maestros. Sin embargo, los trabajadores sostenían la disposición del artículo quinto de la Declaración de los Derechos del Hombre, la cual establecía que no puede impedirse lo que no está prohibido por la ley; pero los burgueses argumentaron que debe prohibirse lo que es perjudicial a la sociedad, y en este sentido las asociaciones iban en contra de la concepción individualista de la sociedad, eran organizaciones que luchaban en contra de la libertad de la industria y del comercio.

En esos tiempos se trató de impedir las reuniones de los trabajadores, pero sin éxito; el 14 de junio de 1791 el Consejero Le Chapelier dio a conocer un proyecto ante la Asamblea Constituyente, lo que más tarde se convirtió en una ley que se denominó con el mismo nombre del Consejero, en su artículo cuarto, declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos.

La huelga era considerada como delito al igual que otros movimientos organizados por la clase trabajadora, por lo tanto, cualquier acto que perturbara

el pensamiento liberal individualista era castigado por cometerse un crimen contra el Estado, al grado de ser considerado en el Código Penal y Código Civil, en 1810, dándose con ello un desequilibrio entre los hombres, pues se sancionó severamente la coalición y las huelgas obreras. El artículo 415 del citado Código Penal estableció:

“Artículo 415: toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de dos a cinco años.”¹

Este artículo fue exclusivo para trabajadores, pues los patronos en caso de coligarse, solo eran penados con multa.

El 14 de marzo de 1872, se expide una ley en la cual se prohíbe el funcionamiento de la Asociación Internacional del Trabajo; pese a ello, en 1874 se prohíbe el trabajo de los menores de diez años, con jornada máxima de seis horas. Pero fue hasta 1884, cuando se promulga una ley que reconoce la legalidad de los grupos sindicales, el derecho de asociación y al mismo tiempo abroga las medidas prohibitivas de la Ley Le Chapelier y el Código Penal, por lo que reformaron los artículos relativos a la coalición y a la huelga, con lo cual se toleraban pero no constituían ningún tipo de derecho a los trabajadores, pues

¹ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II "Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicalización, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, la Huelga". Sexta edición actualizada por Urbano Farías. Editorial Porrúa. México, 1991. Págs. 202 y 203.

los patrones los despedían o utilizaban a la policía para evitar cualquier tipo de suspensión de labores en sus empresas.

El Estado, con su ideología individual y liberal, buscaba la protección de los trabajadores que deseaban laborar durante una huelga, por ello se sancionó a todos aquellos huelguistas que ejercían presión sobre otros que no aceptaban unirse a los movimientos y querían seguir trabajando. Por lo que *“la huelga no se conoció como un derecho sino como un acto no sancionable penalmente, aunque se facultó al patrón para romper los contratos de trabajo individuales de los trabajadores”*² Ante esta situación el gobierno no intervenía, estableció que era el trabajador el que decidía acudir o no sus labores, pues hacía valer su libertad de trabajo, y que sólo actuaría en caso de evitar actos de violencia, pero la solución estaba entre los obreros y los empresarios, dándose así la lucha de clases de trabajo y el capital.

En el inicio del Siglo XX, se dio la Primera Guerra Mundial, y con ello, entre 1914 y 1918 se prohibieron las huelgas como consecuencia de la situación bélica, sin embargo, se buscaron varios procedimientos que fueran obligatorios para que patrones y trabajadores se sometieran a una conciliación y en determinado caso a un arbitraje.

Después de la Segunda Guerra Mundial, y en la Asamblea Constituyente expidió el 17 de octubre de 1946 la Constitución que en su preámbulo estableció respecto a los derechos y libertades de los hombres consagrados en la Declaración de 1789, además, proclamó los principios

² GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Décima novena edición. Editorial Porrúa. México, 1996. Pág. 367.

políticos, económicos y sociales de la actualidad como lo fue el derecho de huelga que se ejercerá dentro del marco legal correspondiente.

La huelga como derecho se proclamó en el artículo 32 de la nueva Constitución de 1946, en donde se establece: *"El derecho de huelga se ejerce dentro del marco de las leyes que lo regulen"*³ Esta expresión, permitió incluir también a los funcionarios públicos como titulares del derecho de huelga.

Sin embargo, se han establecido límites y prohibiciones, están privados del ejercicio del derecho de huelga *"las Compañías Repúblicas de Seguros (Ley de 27 de diciembre de 1947), la Policía (Ley del 28 de diciembre de 1948), los funcionarios de los servicios exteriores de la Administración Penitenciaria (Ordenanza de 6 de agosto de 1958), miembros del Personal de Navegación aérea (Ley del 2 de julio de 1964), el personal de Servicios de Transmisiones del Ministerio del Interior (Ley del 31 de julio de 1968), el Ejército (Ley del 13 de julio de 1972) y la Magistratura."*⁴

1.1.2. Italia

La Revolución Francesa, su declaración de 1789 y la invasión de Napoleón en Italia, fueron aspectos que influyeron en Italia, por lo que la huelga fue considerada un delito, con la aparición del Código Penal Francés de 1810.

³ MOLERO Mangiano, Carlos. DERECHO SINDICAL. Sin edición. Editorial Dykinson. España, 1996. Pág. 603.

⁴ Díez Sánchez, Juan José. EL DERECHO DE HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. Editorial Civitas. España, 1990. Pág. 168.

Después que se dio la unificación de las provincias y se crea el Reino de Italia, en el Código Penal de 1859, se admite la huelga si se realiza con un motivo que se justifique, si esta causa no existía, los trabajadores que la llevaba a cabo, se hacían acreedores a sanciones de carácter penal.

La huelga se consideró delito hasta 1890, año en que un nuevo Código Penal suprimió el delito de coalición, sin embargo, contempló sanciones aquellos que ejercieran violencia o amenazas contra la libertad individual del trabajo, lo que dio lugar a una interpretación represiva por la jurisprudencia. En todos los casos, el suspender el trabajo daba origen al incumplimiento contractual y considerar como ilícitas las huelgas practicadas por funcionarios públicos, no profesionales y las de solidaridad.

Después, en 1931, en el Código Penal se da la huelga nuevamente dentro del ámbito penal, siendo los tipos penales en específico la huelga política, la huelga por solidaridad, boicot, ocupación de fábrica y sabotaje.

En 1944, casi a final de la Segunda Guerra Mundial, se deroga por Decreto-Ley la normatividad fascista donde se prohibió la huelga, para dar lugar cuatro años más tarde, a la entrada en vigor de una nueva Constitución. Y con ello se da la etapa de poder ejercer una libertad de asociación y de coligarse, pero sin sanción penal, pero no era considerado como un derecho el ejercicio de la huelga.

El derecho italiano, en su proyecto de Constitución, el artículo 36 establecía que los trabajadores tenían un derecho de huelga, con ello se

buscaba elevar a principio fundamental. En 1948 se crea el artículo 40 del texto Constitucional, que reconoce de forma general el derecho de huelga.

“Artículo 40: El derecho de huelga se ejercita en el ámbito de las leyes que lo regulan”⁵

De acuerdo con el anterior artículo, así como la interpretación que ha dado la Corte Constitucional, el derecho de huelga sólo esta legitimado para cumplir con fines económicos-sociales, por lo que toda huelga política o que no tenga como finalidad cuestiones mencionadas con anterioridad, serán ilícitas e ilegales.

Considerada la huelga ya no como una libertad sino como un derecho y principio fundamental, los trabajadores cuentan con un medio de defensa en contra de las arbitrariedades del patrón.

Sin embargo, en los años de los 50's y 60's se ejerció de forma restringida el derecho de huelga por parte de la jurisprudencia. Como se demuestra en la Sentencia número 123, de 28 de diciembre de 1962, la cual alude en primer término el concepto de huelga, el cual se debe entender como la abstención total del trabajo por varios trabajadores subordinados, en busca de la defensa de sus intereses, y en segundo término exige que la defensa de intereses debe ser en forma general, para que así se demuestre una protección a los principios consagrados en la Constitución.

⁵ DÍEZ Sánchez, Juan José. EL DERECHO DE HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. Ob. Cit. Pág. 177

En sentencias posteriores, han abordado la limitación del derecho de huelga en los servicios esenciales, pues argumentan que el desarrollo del artículo 40 Constitucional, no se puede ejercitar si transgrede y perjudica intereses del Estado, como la integridad de la vida y personalidad de los particulares, la seguridad exterior, la integridad física de enfermos.

Ya en la década de los 80's, se dan varias iniciativas para la elaboración de un Código que regule la huelga, como el de 1986 el cual se consideró como un código de autodisciplina de la huelga en el transporte.

Después, en 1990, mediante Ley de 14 de junio, se promulga la "Ley sobre el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos esenciales y sobre la salvaguardia de los derechos constitucionales de la persona", donde se da la autorregulación del derecho de huelga, en donde se legitima una intervención pública subsidiaria, además de realizar un listado de los servicios que se consideran esenciales, este ordenamiento prevé una Comisión, la cual de acuerdo a la ley, estaría integrada por nueve miembros expertos y Presidentes de la Cámara de Diputados y Senadores, que se encargarían de resolver los conflictos laborales que pudieran surgir.

1.1.3. España.

La Declaración de los derechos del hombre en Francia, provoca una influencia en más países, adoptando el principio de libertad individual en sus respectivas legislaciones, en las cuales se penalizó a las coacciones y huelgas.

En España, la huelga, durante todo el Siglo XIX, fue considerada una conducta delictiva. El Código Penal de 1822 estableció en su artículo 416:

“Artículo 416: Los que se coligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones, serán castigados, siempre que la coalición hubiera empezado a ejecutarse, con la pena de arresto mayor. Esta pena se impondrá en un grado máximo a los jefes y promovedores de la coligación y a los que, para asegurar su éxito, emplearen violencia o amenazas, a no ser que por ellas merecieran pena mayor”⁶

Se prohibió todo tipo de asociación o medida de presión para que los trabajadores pudieran exigir algo a su patrón o al Estado.

A pesar de la prohibición expresa del Código Penal, hubo quien se atrevió a manifestarse en busca de mejorar las condiciones de trabajo, lo que ocasionó que el Estado interviniera en forma represiva.

La represión y la intervención de los militares en contra de obreros ocasionó manifestaciones en apoyo a trabajadores encarcelados, y de esta forma tomando en cuenta el peligro que llevó la actuación del Estado, por lo que en Cataluña, se decretó el Bando de Franquet, en el cual creó comisiones mixtas, con el fin de dirimir conflictos entre patronos y trabajadores.

⁶ SANCHEZ Martínez, Olga M. LA HUELGA ANTE EL DERECHO "Conflictos, Valores y Normas" Editorial Dykinson. España, 1997. Pág. 89.

A pesar de que el Estado reconoció el derecho de reunión y de asociación, no derogó el artículo 556 del Código Penal de 1870, el cual establecía:

“Artículo 556: Los que se coliguen con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sus condiciones, serán castigados, siempre que la coalición hubiere comenzado a ejecutarse, con las penas de arresto mayor

Esta pena se impondrá en su grado máximo a los jefes y promovedores de la coalición y a los que para asegurar su éxito emplearen violencia o amenazas, a no ser que por ellas merecieren mayor pena”⁷

Este artículo, tipificaba la coalición y a la huelga, cuya redacción fue igual al Código Penal de 1822.

Se dan circulares de la Fiscalía del Tribunal Supremo, en una de ellas de fecha 20 de junio de 1902, estableció que la única arma con la que contaban los trabajadores para manifestar su descontento era la negativa a prestar sus servicios, y por ello no debió ser contemplado como delito la huelga. Dicha Circular propuso una solución, en la que manifestaba que las coaliciones y las huelgas podían ser consideradas como lícitas, salvo que abusaran de ese derecho, por lo que interpretó que el artículo 556 del Código Penal no sancionaba a las huelgas o coaliciones, sino el abuso que se hiciera de ellas.

⁷ MOLERO Manglano, Carlos. DERECHO SINDICAL. Ob. Cit. Pág. 606.

Con la Ley de Conciliación, de mayo de 1908, se da la primera regulación respecto de la huelga, en ella se establece el procedimiento que deberían seguir los trabajadores para llevar a cabo una huelga y los patronos un paro; regulaban el sistema de conciliación y arbitraje. Con ello se crearon los Tribunales del Trabajo. El Consejo se integraba por el Presidente de la Junta Local de Reformas Sociales y por seis Jurados, tres patronos y tres obreros.

Con la Ley de Coligación, Huelga y Paros de 27 de abril de 1909, se despenalizaron la huelga y el cierre patronal por motivos laborales, derogó expresamente el artículo 556, y sólo reguló en su artículo 11 las penas por la violencia o amenaza durante la huelga y la perturbación del orden público. A pesar de ello, siguió la aplicación de la represión en contra de los trabajadores en huelga y juzgarlos ante órganos militares, la huelga no se prohibió en esta ley, pero tampoco se protegió el derecho que tenían los obreros de practicarla. En los artículos 196, 207 a 211 y 272, que castigaron severamente las alteraciones graves al orden público, a las asociaciones ilícitas y las actividades de sus miembros, al igual que la violencia y amenazas.

El 17 de marzo de 1917, se da un Real Decreto, sobre conflictos de trabajo en compañías concesionadas de servicios públicos, donde el gobierno intentó evitar la suspensión de los servicios.

El Código Penal de 1928, vuelve a considerar en su artículo 290 como delitos de sedición las huelgas, cuyo objetivo exceda de la obtención de ventajas puramente económicas en la industria o en el trabajo respectivo que combatiera a los poderes públicos o realizar actos encaminados a cometer el delito de rebelión.

España convertida en una república, buscó reconocer los derechos de la libre asociación y sindicalización, debido a que en cuestiones laborales surgen conflictos en el trabajo, lo que implica la posibilidad de utilizar como medio de defensa a la huelga, debido que en el Código Penal de 1932 ya no se hizo referencia a la huelga como delito. Sin embargo, *“existían leyes especiales que tipificaban cierto tipo de huelgas, como lo eran:*

- a) *Las huelgas declaradas por motivos diferentes a las condiciones de trabajo*
- b) *Las no anunciadas en plazos legales*
- c) *Las no sometidas a procedimientos de arbitraje y conciliación previstas⁸*

El 24 de abril de 1958, se publicó una ley que regulaba convenios colectivos. Después se da una modificación al artículo 222 del Código Penal, mediante el cual se derogaron los delitos de los paros laborales, su justificación fue que al existir una regulación de la huelga y de los conflictos laborales, razón por la cual no tenía ningún caso seguir contemplándolos como delitos.

La licitud de la huelga se reguló en el Decreto-Ley del 22 de mayo de 1975, disponía la autorización de las normas que ordenaban la solución de los conflictos colectivos de trabajo, pero no contempló a la huelga como el medio eficaz, sino que ésta debería ocuparse solamente como un recurso extremo, es decir, no basta reunir los requisitos de forma y de fondo sino también haber

⁸ SANCHEZ Martínez, Olga. LA HUELGA ANTE EL DERECHO. Ob. Cit. Pág. 97.

agotado todo recurso posible para solucionar el conflicto y sí después de ello no llega a resolver, entonces deberá llevarse a cabo la huelga.

En la Constitución Española de 1978, se concede el derecho a huelga, en su artículo 28; pero a pesar de ser elevado a rango constitucional aún se encontraba dentro del Código Penal. A pesar de estar dentro de dicho Código, los delitos relacionados con la huelga, los principios constitucionales impiden que sean utilizados los tipos penales en forma de presión a los trabajadores que ejerzan su derecho a huelga. Sin embargo, se derogaron los artículos que tipificaban la huelga hasta 1995.

1.2. Etapas de Prohibición, de Tolerancia y Reglamentación en México.

Actualmente nuestro país, se encuentra regulado el derecho de huelga en nuestra Carta Magna.

Sin embargo, no siempre fue así, durante la época precolonial no se encuentran vestigios acerca de alguna regulación sobre el derecho de huelga.

Se da la conquista y México se convierte en una colonia española, en la cual no era lícito dedicarse al trabajo que se quisiera, ni todas las personas tenían acceso a determinadas labores, debido a que existía una organización gremial, donde se restringía la libertad de trabajo. Apareciendo con ello la figura de la encomienda, la cual consistía en repartirse a los indios y el cobro de los

tributos a ellos, pero sólo sirvió para explotar a los indios. Para evitar lo anterior y a iniciativa de los reyes católicos, se dieron las Leyes de Indias, cuyo fin era evitar la excesiva explotación de los indios, por parte de los encomenderos.

Posteriormente se dio un movimiento popular, el descontento contra gobierno español llevó como consecuencia el inicio de la lucha de Independencia en 1810, y una vez conseguida ésta, en 1821, sucedieron varios acontecimientos que se convirtieron en obstáculo para obtener la libertad de trabajo.

En la vida colonial la asociación de trabajadores fue imposible, a partir de la Independencia, tampoco se consideró. Se dio la fundación de la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, su finalidad constituía un fenómeno de hecho, no contaba con amparo legal y solo era tolerado por la autoridad.

La libertad de asociación fue consagrada expresamente en la Constitución de 1857, en su artículo 9, donde permitía el derecho a la asociación o reunión en forma pacífica, siempre y cuando la finalidad fuera lícita, dicha asociación no se consideraba una auténtica libertad sindical, por lo cual, los obreros recurrían a la unión basándose en sentimientos fraternales, ya que solo así podían hacer frente a los abusos de poder de sus patrones.

La Constitución de 1857 fue la primera en consagrar la libertad del trabajo como derecho del hombre, en su artículo 4 mencionaba:

“Artículo 4: Todo el hombre era libre para dedicarse a la profesión o trabajo que prefiera, siempre y cuando fuera útil y honesto; además de que no ataque los derechos de terceros o si lo prohibía la ley o cuando ofenda a los demás”⁹

El artículo 5 establecía:

“Artículo 5: Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, la ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida de su libertad de hombre, por causa de trabajo.”¹⁰

Como consecuencia de la libertad de trabajo que se consagró en la Constitución de 1857, se dio una movilización de trabajadores, ya que no contaba con ningún impedimento jurídico; sin embargo, en 1871, en el Código Penal en su título de “Delitos contra la industria o el Comercio” que establecía en su artículo 925:

“Artículo 925: Se impondrá de ocho a tres meses de arresto, multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formulen un tumulto motín, o empleen en cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los

⁹ TRUEBA Urbina, Alberto. EVOLUCIÓN DE LA HUELGA. Editorial Botas. México, 1950. Pág. 37.

¹⁰ *ibidem*.

salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.¹¹

Pero no fue la única disposición legal que hacía imposible el empleo de la huelga, el Código Civil de 1884 mencionó en el artículo 1299:

“Artículo 1299: Existe una intimidación cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes de la persona, su cónyuge o de sus ascendientes o descendientes”¹²

Dicho artículo se utilizaba junto con el artículo 925 del Código Penal, con ello, se estableció que la Constitución de 1857 solo consagró la libertad del trabajo así como el derecho de la reunión, pero no protegió expresamente el derecho de huelga, por lo que dicho ordenamiento penal prohibía las huelgas y sancionaba gravemente a sus dirigentes. Por lo tanto, si los trabajadores querían obtener mejores condiciones de trabajo, necesariamente deberían cometer el delito contemplado en el Código de 1871, debido que para lograr sus peticiones deberían emplear la intimidación y/o la violencia, la cual consistía en el abandono del trabajo, para obligar a su patrón a aceptar. Sin embargo, las huelgas se llevaron acabo a pesar de las disposiciones del Código Penal, pues era el único medio con el que contaban los trabajadores para lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo y evitar los abusos por parte de los patronos.

¹¹ DE BUEN, L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. “Derecho Individual, Derecho Colectivo”. Editorial Porrúa. Octava edición. México, 1996 Pág. 873.

¹² TRUEBA Urbina, Alberto. EVOLUCIÓN DE LA HUELGA. Ob. cit. Pág. 55

El 16 de septiembre de 1872, se constituyó el "Círculo de los Obreros", con el objeto de vigilar los intereses del trabajo y luchar para mejorar las condiciones de los obreros. Convocó al Congreso Permanente con el fin, de establecer talleres, garantías políticas y sociales para los trabajadores, se fijara el salario, y regulación de las huelgas, fue un manifiesto de abril de 1876.

*"El gobierno porfirista toleró las huelgas durante el crecimiento del régimen, aunque en alguna ocasión fueron castigados los actos violentos de los huelguistas, como ocurrió en la huelga de los ferrocarrileros del Valle, que fueron sentenciados por el Juez Primero Correccional, el 21 de noviembre de 1898, a pagar una multa de veinte pesos o quince días de arresto, por haber atentado contra un servicio de primera necesidad; pero posteriormente reprimió de forma violenta asesinando a obreros indefensos"*¹³

Llegó el Siglo XX, y en ningún país existía un reconocimiento al derecho social, pero fue en ese siglo en el que sucedieron acontecimientos que causó descontento en la Dictadura de Porfirio Díaz. Dicho Presidente había llevado el progreso, pero el cual jamás estuvo presente en campos o talleres, donde las condiciones de los peones y de los trabajadores eran miserables, extorsionados con largas jornadas de trabajo y salarios bajos. Debido a ello surgen movimientos de huelga, y en ese momento histórico se dio por una parte la tolerancia y por otro la represión a los huelguistas.

Aunque existía el Código Penal con la tipificación de la huelga, se toleraron los movimientos de huelga en Pachuca en 1874, esto antes de que Díaz estuviera en el poder, y ya en él, la huelga de la fábrica "la Fama

¹³ *Ibidem.* Pág. 70

Montañesa” de Tlalpan en 1877. No obstante, se dio una tolerancia a los trabajadores que estaban en huelga, también existieron represiones en Jalisco, en las minas de Sinaloa, en la Capital de México y en Puebla, donde se asesinaban a los obreros que se atrevían a exigir una condición de trabajo digno, como ocurrió en Cananea en 1906 y en Río Blanco en 1907.

La lucha obrera se daba en forma constante, y a la par se dio un movimiento de una corriente ideológica contraria a la dictadura, dirigidos por Ricardo Flores Magón, surge el Partido Liberal Mexicano, el cual dentro de sus postulados contempló principios, de los que más tarde se convertiría en una garantía social, del capital y el trabajo, en el cual establecían:

“Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo, la reglamentación de servicios domésticos y del trabajo a domicilio, prohibir el empleo de niños menores de 14 años, obligar a los dueños de talleres, minas, fábricas a mantener mejores condiciones de higiene en sus propiedades, obligar a los patrones a pagar indemnización a los trabajadores por accidentes de trabajo, prohibir a los patrones a que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les haga descuento en su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suplir las tiendas de raya, obligar a las empresas a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que

*a los mexicanos se les pague de otra forma que a los extranjeros, hacer obligatorio el descanso dominical.*¹⁴

En Cananea Sonora, se organizó la Unión Liberal Humanidad y el Club Liberal de Cananea, los cuales estaban afiliados a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano. La situación en que se encontraban los trabajadores eran: salarios bajos, sobre explotación a los trabajadores para que la empresa contara con mayor producción así como ganancias.

Los miembros de la Unión Liberal Humanidad, el 30 de mayo de 1906, realizó un mitin, en el cual acordaron llegar a un movimiento de huelga. El 31 de mayo, la mina Oversight se declaró en huelga, en forma pacífica, su petición era el aumento de salario, el gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company" solicitó la intervención del gobernador del gobierno de Sonora. El 1 de junio del mismo año más de dos mil trabajadores se fueron en huelga, más tarde, representantes de los trabajadores acudieron a las oficinas de la empresa donde presentaron al apoderado de la empresa un memorando, que contenía los *"siguientes puntos"*:

- a) *Que el pueblo obrero se ha declarado en huelga*

- b) *El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:*
 - 1) *La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 9)*

¹⁴ *Ibidem.* Págs. 75 y 76.

- 2) *El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo*
- 3) *En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los segundos*
- 4) *Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación*
- 5) *Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a un ascenso, según se lo permitan sus aptitudes*¹⁵

El abogado de la empresa, calificó de absurdas estas propuestas, las cuales se negaron rotundamente, por lo que se realizó un mitin frente a la mina Oversight, donde se dio a conocer el resultado de la negociación de trabajadores y patrón. El gerente de la Compañía puso en práctica su argumento de represión, pues una vez que los obreros se presentaron al departamento de la empresa, fueron recibidos a balazos, se entabló la pelea entre huelguistas y agresores. Después los obreros se trasladaron al Palacio Municipal, fueron recibidos con fusiles en mano; llegó el gobernador del Estado con rurales, gendarmes fiscales mexicanos y norteamericanos, estos últimos pertenecientes a las fuerzas rangers de los Estados Unidos de América. El dos de junio, se encarceló a varios obreros, y fue hasta las diez de la noche que se dispersó la manifestación. El periódico el Imparcial, el tres de junio publicó la versión oficial, donde se manipuló la situación y se alteraron las cifras de muertos y heridos.

¹⁵ Ibidem. Págs. 78 y 79.

La actitud de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a negociar con ellos y otorgar un acuerdo, accediendo a sus peticiones, cuestión a la que se opusieron las autoridades. El resultado de este movimiento obrero fue enviar a prisión a los dirigentes de los trabajadores, reanudar labores en la Compañía en condiciones de sumisión para los obreros y castigos para quien se atreviera a defenderlos; sin embargo, fue la primera llamada de una revolución que buscaba justicia a todas aquellas víctimas de explotación.

Otra huelga que trascendió fue la que se llevó a cabo en Río Blanco, su origen radicó en los abusos de la empresa sobre los trabajadores, además de evitar organizaciones sindicales por parte de los obreros.

En 1906, obreros reunidos decidieron crear una Sociedad Mutualista, con el fin de organizarse y convertirse en una resistencia en contra de los patrones, lo que dio origen a "Gran Círculo de Obreros Libres" que en sesiones secretas buscaban implantar la ideología y los principios del Partido Liberal Mexicano.

Buscaba el mejoramiento de las condiciones de trabajo, luchar en contra de:

- a) Una jornada de quince horas
- b) El empleo de niños menores de seis años
- c) Las arbitrariedades de los capataces

Se organizaron en varios Estados de la República como en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. *“Los industriales de Puebla aprobaron en 1906 un reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, en el cual se fijaban:*

- a) *Una jornada de 6 a.m. a 8 p.m.*
- b) *Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de diciembre se suspendían labores a las 6 a.m.*
- c) *La entrada al trabajo será de cinco minutos antes de la hora fijada*
- d) *Los días de fiesta eran: 1 y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de semana Mayor, jueves de Hábeas, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1 y 2 de noviembre, y 8, 12 y 25 de diciembre*
- e) *Se autoriza al Administrado para que fije las indemnizaciones por los tejidos defectuosos*
- f) *Prohibió a los trabajadores a admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaban la fábrica*
- g) *Si el trabajador era separado de sus labores debería desocupar la habitación en un plazo de tres días”¹⁶*

¹⁶ *Ibidem.* Págs. 84 y 85

El reglamento se publicó el 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco, lo que provocó una huelga de los trabajadores; debido a ello el Centro Industrial de Puebla ordenó un Paro General de las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal. Lo que originó que los trabajadores quedaran en la indefensión; a este movimiento se sumaron las protestas de los obreros de Orizaba, Veracruz, por lo que los patrones de ese estado, implantaron el reglamento poblano, dando lugar a que los trabajadores abandonaran sus labores para demostrar su apoyo y solidaridad a los de Puebla.

El conflicto fue sometido a un Arbitraje, el cual resolvería el Presidente del país, Porfirio Díaz, por lo que se trasladaron a la Ciudad de México la "comisión" de ambas partes.

El 5 de enero de 1907, la comisión de los obreros, comunicó que el laudo fue favorable a ellos, y reunieron un día después a los trabajadores para dar el informe completo, en donde se percataron que dicha resolución presidencial era una burla para los obreros. Por lo que se decidió no volver al trabajo, pues de hacerlo tendrían que sujetarse a los reglamentos vigentes al tiempo de darse el paro patronal. Los trabajadores se mantuvieron firmes, y el 7 de enero, se dirigieron a las tiendas de raya, las cuales saquearon y después quemaron en Río Blanco, posteriormente se dirigieron a Nogales y Santa Rosa para poner en libertad a sus compañeros encarcelados; la respuesta fue una masacre llevada a cabo por ordenes presidenciales; realizándose, además aprehensiones y reanudaron las labores con los que sobrevivieron y obligados a cumplir como a obedecer.

Después de estos acontecimientos, se da la Revolución, el 20 de noviembre de 1910, por la cual se derroca a Porfirio Díaz y queda como presidente Francisco I. Madero, durante su mandato se decretó por el Congreso de la Unión la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, su fin era intervenir en las relaciones del capital y los trabajadores, con ello se rompía la ideología individualista y se atendía el interés social.

Los trabajadores solicitaron una disminución en la jornada de trabajo, aumento en los salarios y respeto a la dignidad humana, lo que llevó a una serie de huelgas, donde los patrones extranjeros exigían se reestableciera la paz, a lo que Madero accedió reprimiendo a los obreros.

Se dio la separación de Madero con Emiliano Zapata, además del golpe de Estado que llevó a la renuncia del Presidente y del Vicepresidente, los cuales son asesinados posteriormente por Victoriano Huerta que usurpa el poder.

Venustiano Carranza desconoce a Huerta como Presidente lo que ocasiona la transición de una Revolución Política a una Constitucional, donde participó la clase trabajadora. En la mayor parte del territorio de México, se promulgaron varias leyes y decretos.

El 23 de agosto de 1914, el Gobernador del estado de Aguascalientes y comandante militar, Alberto Fuentes D., establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas.

El General Eulalio Gutiérrez, Gobernador de San Luis Potosí, en el Decreto del 15 de septiembre instituye el salario mínimo, establece jornada de nueve horas con descanso para alimentarse, un salario mínimo, efectivo e inembargable, así como la prohibición de tiendas de raya, se crea el Departamento del Trabajo y establece el principio de la no renuncia a derechos laborales.

Al igual que Luis F. Domínguez, Gobernador de Tabasco, en el Decreto del 19 de septiembre donde establece un salario mínimo y jornada de ocho horas.

En el Estado de Jalisco se promulgaron dos leyes, una la Ley de Manuel Dieguez el 2 de septiembre de 1914 y la Ley del Trabajo el 7 de octubre del mismo año, en la que se reglamenta la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, se dio el decreto del Gobernador Manuel Pérez Romero, el 4 de octubre de 1914, en la cual se consagra el descanso dominical; la Ley del Trabajo del 19 de octubre del mismo año, que contiene varias disposiciones parecidas al decreto de San Luis Potosí, además, de implantar la obligación a los patrones de proporcionar a sus trabajadores la atención médica necesaria y crear escuelas, así como la creación de Juntas de Administración Civil. El 6 de octubre de 1915 se decreta la Ley de Agustín Millán, que reguló a las asociaciones profesionales.

En el Distrito Federal se dio un Decreto el 17 d octubre de 1913, donde se anexa a la Secretaría de Gobernación el Departamento del Trabajo, y con las facultades del Congreso para legislar en materia laboral, se da un proyecto de Ley sobre Contrato del Trabajo, con la participación del Ministro de Gobernación, el Licenciado Rafael Zubarán Campany, en el cual se reglamentaba el contrato colectivo del trabajo y se reconoció a la asociación profesional pero no se contempló regular el derecho de huelga.

En el Estado de Yucatán, el Gobernador Salvador Alvarado promulgó dos leyes. La primera, el 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y Arbitraje; y la segunda, el 11 de diciembre del mismo año, fue la Ley Federal del Trabajo. *“En esta última, lo más importante fue:*

- a) *El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyendo, las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivas. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituían en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible*
- b) *El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación*
- c) *La reglamentación de los convenios industriales, expresión tomada de la legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la yucateca, y que constituía, no un contrato normativo, sino un contrato de ejecución*

- d) *El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso*

- e) *La regulación, en términos más o menos parecidos a las de otras leyes, incluyendo el proyecto Zubabarán, de las relaciones individuales y de la previsión social*¹⁷

La Ley del Trabajo del Estado de Coahuila fue promulgada por el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles, el 27 de octubre de 1916, reproduciendo el Proyecto de Zubabarán.

Después de la entrada a la Capital de la República de Venustiano Carranza, la Casa del Obrero Mundial reanuda sus actividades sindicales, por lo que se organiza la Federación de Sindicatos de Obreros, lo cual es mal visto por el Jefe del Ejecutivo, por lo que creó en 1916 los batallones rojos, los cuales eran los encargados de atacar los movimientos obreros, pues éstos exigían cada vez con mayor energía los compromisos adquiridos por el Gobierno Constitucionalista.

Se realizaron huelgas, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, exigieron el pago de los salarios en el oro nacional o su equivalente en papel moneda de circulación legal, en mayo de 1916, la cual se solucionó con intervención militar; la de los Tranviarios de Guadalajara, la de los

¹⁷ DE BUEN, L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. "Introducción al Derecho del Trabajo, Historia del Movimiento Obrero y del Derecho del Trabajo, Derecho Internacional del Trabajo y Teoría General del Derecho del Trabajo." Editorial Porrúa. Octava edición. México, 1991. Págs. 321 y 322.

mineros El Oro, México; la de la Cámara del Trabajo de Veracruz. La huelga que motivó una respuesta por parte del Ejecutivo fue la que estalló el 31 de julio de 1916, con motivo de que los salarios de los obreros no se cubrían en oro, que privó a la capital de luz y fuerzas eléctricas y periódico; huelga que fue reprimida, los líderes de los trabajadores fueron encarcelados y sujetos a Consejo de Guerra.

De ello derivó que, el 1 de agosto de 1916, Carranza expide un Decreto en el cual sancionaba a los huelguistas con pena de muerte:

"Artículo 1: Se castigará con PENA DE MUERTE, además de los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1861:

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

Segundo. A los que con motivo de la suspensión de trabajo de las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyan o deterioren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otros cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea

contra funcionarios o contra particulares o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

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

*Artículo 2: Los delitos de los que habla esta ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que defiende y castiga la ley de 25 de enero de 1852, y se perseguirán, y averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el Decreto número 14, del 12 de diciembre de 1913.*¹⁶

El gobierno Constitucionalista concibió a la inactividad laboral como acto delictuoso y pretendió revivir, sin éxito, el artículo 925 del Código Penal. Sin embargo, meses después de la huelga del 31 de julio de 1916, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente en el cual se redactó el artículo 123, en el que se consagró el derecho de huelga.

Se convocó a elecciones para la instauración del Congreso Constituyente, el objeto era reformar la Constitución de 1857. En dichas reformas no se aportaba nada a favor de los trabajadores, salvo una adición que se pretendió hacer en el artículo 5, en su párrafo último estableció el

¹⁶ *Ibidem.* Págs. 102 y 103.

derecho a la huelga, las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; pero la comisión no aceptó esa propuesta.

El discurso de Natividad Macías es determinante en el cual establece que la Constitución debe reconocer el derecho a huelga como derecho social o económico, pues con ello implica que se proteja a una de las clases más vulnerables. El proyecto terminó el 13 de enero de 1917; en la exposición de motivos se otorgó *"la facultad de asociarse debe ser reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de unificar las condiciones en que se han de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no accedan a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados regulen a este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia"*¹⁹

De lo anterior se redactaron las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, para quedar originalmente así:

"Artículo 123:

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

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Ob. Cit. Págs. 575 y 576.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimiladas al Ejército Nacional”²⁰

La redacción anterior sufrió modificaciones, debido que el 31 de diciembre de 1938, se publicó en el Diario Oficial la reforma constitucional del artículo 123, en la cual se eliminó la excepción que fue establecida a los trabajadores de establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, los cuales no podían ejercer el derecho de huelga; iniciativa presentada por el entonces Presidente Lázaro Cárdenas.

Posteriormente, se da una reforma y adición al artículo 123, propuesta en que regulaba a los empleados del gobierno, iniciativa presentada por el que fuera Presidente Adolfo López Mateos, de fecha 21 de octubre de 1960, publicándose en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, en la que se creó el apartado “B” del que contempla en su fracción X el derecho de los trabajadores a asociarse y a ejercer su derecho de huelga.

²⁰ DE BUEN, L Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 339

Artículo 123:

B.-...

X. 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.

El reconocimiento constitucional del derecho laboral no fue suficiente, por lo que se hicieron tres proyectos de ley para su regulación; el primero fue el de 1928, el cual no tuvo trascendencia; el segundo proyecto se denominó "Código Federal del Trabajo", fue presentado en 1929, el cual no se aprobó debido a discrepancias en materia sindical y de huelga; y el tercero se llamó Ley Federal del Trabajo, en la cual se tuvo la colaboración de la Convención del Obrero Patronal, ley que fue promulgada el 18 de agosto de 1931, la cual derogaba todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por los Estados y el Congreso de la Unión. Esta Ley fue constantemente reformada, en 1941, se modificaron disposiciones de huelga respecto de su concepto y su procedimiento; en ese mismo año se crearon delitos de disolución social, esto como medida represiva de la misma.

Posteriormente, una Comisión Redactora, se encargó de realizar un Proyecto de Ley del Trabajo, ésta en 1968, entregó el "Anteproyecto de nueva Ley Federal del Trabajo", el cual contenía modificaciones a la libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Por acuerdo del Presidente de la República se difundió entre organizaciones patronales, obreras, autoridades laborales federales y locales, además de Universidades y juristas, los cuales hicieron las observaciones necesarias, además de invitar a representantes de patrones y de trabajadores a realizar un dialogo que permitiera el intercambio de ideas. La Comisión, una vez analizadas las criticas hechas al proyecto de Ley, lo envió al Ejecutivo mismo que lo presentó a la Cámara de Diputados como iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que después de cumplir con el correspondiente proceso legislativo, entró en vigor el primero de mayo de 1970.

CAPÍTULO SEGUNDO.

MARCO JURÍDICO DE LA HUELGA

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ley suprema de nuestro país, establece las bases para instaurar el sistema jurídico sobre el cual éste debe desarrollarse.

El artículo 123 constitucional contiene la declaración de las garantías sociales de la clase trabajadora, es un catálogo de derechos mínimos de los obreros, mismo que se complementa con la expedición de las leyes que reglamentan el precepto constitucional.

Dentro de las garantías sociales, se da el reconocimiento que tienen los trabajadores, para coligarse y defender sus intereses dentro del ámbito laboral, además, de ser preciso, dejar de prestar sus servicios hasta en tanto no se cumplan sus peticiones, es decir, los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga.

La huelga es un derecho de la clase trabajadora en forma colectiva, su fundamento jurídico esta en el artículo 123 constitucional, en su apartado "A", fracciones XVII y XVIII, y apartado "B", fracción X, donde les concede la

misma facultad a los trabajadores al servicio del Estado. El artículo 123 constitucional en sus dos apartados regula la huelga de la siguiente manera:

Artículo 123:

A. ...

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

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

B.-...

X.- 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;

Como se observa la norma Constitucional reconoce el derecho de huelga solamente a los trabajadores, sin embargo, también contempla la suspensión colectiva de labores invocada por el sector patronal denominado "paro patronal o técnico".

La Constitución establece que la huelga se podrá ejercer, pero que solamente se considerará lícita si tiene el objeto equilibrar los factores de la producción (capital y trabajo), respecto del apartado "A", en el apartado "B", señala que para poder ejercer el derecho de huelga debe de existir una violación general y sistematizada de los derechos de los trabajadores, los cuales se encuentran en la propia Constitución.

Sin embargo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sólo constituye el principio de la regulación de la huelga como una institución, que a través de la historia los trabajadores han luchado por su derecho a ejercerla, pero el procedimiento para llevarla a cabo se encuentra dentro de las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

La coalición de trabajadores, para ejercer el derecho a huelga, debe cumplir con los requisitos de fondo y de forma que establecen las leyes reglamentarias, cuestión que la propia Constitución menciona, así las leyes aplicables y encargadas de regularla son la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que rige relaciones de trabajo que se encuentran en el Apartado "B" del mismo precepto constitucional.

2.2. Ley Federal del Trabajo

Como se ha dicho en páginas anteriores, nuestra Carta Magna consagra el derecho de los trabajadores para ejercer la huelga; sin embargo, no

es suficiente el precepto constitucional, que solo establece los principios fundamentales, por lo que debe existir una ley reglamentaria, la cual facilita la aplicación de ese derecho.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta el artículo 123 constitucional en su apartado "A", que rige a los obreros, jornaleros, trabajadores domésticos, universitarios, artesanos, es decir a los trabajadores en general.

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Octavo, establece las Disposiciones Generales así como los objetivos de la huelga, el Título Catorce en su Capítulo XX, reglamenta el procedimiento de la misma, en sus artículos 440 al 471 la materia sustantiva y del artículo 920 al 937 que corresponde a la materia procesal. Desde el punto de vista legal la huelga es definida en el artículo 440:

Artículo 440: Huelga es la suspensión temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

De lo anterior, se desprende que una huelga se caracteriza por la inactividad laboral dentro de un tiempo determinado por parte de los trabajadores, los cuales se unen en coalición para ejercitar su derecho, y con ello deciden buscar mejores condiciones de trabajo, presionando al patrón para que cumpla con sus peticiones, por lo que la huelga debe entenderse como un medio de defensa de los trabajadores ante el patrón.

Con ello se entiende que el titular del derecho de huelga es la coalición de trabajadores, misma que está facultada para llevar a cabo el instrumento de ataque en contra del patrón cuando se afectan sus intereses.

La coalición de obreros se encarga de formular el pliego de peticiones y emplazar a huelga, tomando en cuenta que para considerar que existe un acuerdo de trabajadores deben de coaligarse por lo menos dos trabajadores para considerar que se da la figura de coalición; sin embargo, el sindicato puede ser titular del derecho de huelga, pero actuando como una coalición permanente para los efectos de huelga, esta hipótesis encuentra su fundamento en el artículo 441 de la Ley de la materia.

El sindicato, en la mayoría de las ocasiones, se considera el titular del derecho de huelga, no como derecho sindical sino como derecho de la mayoría de los trabajadores que decidieron coligarse.

Debe anotarse que la huelga debe de limitarse solamente a la suspensión de labores, como lo establece el artículo 443 del ordenamiento legal; ésta en algunos casos, puede considerarse ilícita, al respecto la Ley del Trabajo contempla, en el artículo 445, dos supuestos.

Uno de ellos es cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o propiedades, sean del patrón o de un tercero, como comentario adicional podemos anotar que los actos violentos pueden provocar un cambio de ámbito jurídico laboral a penal, ello debido tal conducta pueda ser considerada como delictiva por parte de los trabajadores como el

caso de daño en propiedad ajena, robo, despojo de cosas inmuebles, amenazas, lesiones, entre otros, y no puede considerarse una huelga legal y lícita si se llevan a cabo en ella acciones que contravienen la ley.

El otro supuesto se da, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, y el ejercer su derecho de huelga, podría ocasionar que se de una inestabilidad de un gobierno, pues se consideran servicios indispensables para continuar con el buen desarrollo del país.

La ilicitud de la huelga no deriva de la falta de objeto de la misma, debido a que puede ser una huelga que cumpla con uno de los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley, sino que radica en la actuación de los huelguistas, es decir, si cometen actos de violencia, que en este caso ocasiona dejar la esfera jurídica laboral para entrar en el ámbito penal; o bien, si es época de guerra y emplazan a huelga los trabajadores que presten servicios públicos, ocasionando con ello inestabilidad económica o política en el país.

En otras palabras la falta de objeto de la huelga no da lugar a la ilicitud, si no a la inexistencia de la misma.

Por otra parte, la huelga es un derecho que ejercen los trabajadores, tomando en cuenta que la causa que le dio origen debe ser imputable al patrón, de lo contrario no se justifica la suspensión de labores, pues de no existir responsabilidad por parte del patrón, los trabajadores no pueden argumentar

una afectación en sus intereses, su fundamento legal se encuentra en el artículo 446 de la Ley de la materia.

El derecho de huelga que ejerza la coalición de trabajadores deberá ser respetado, sin que esto dé lugar a abusos por parte de los huelguistas sobre el patrón ni que éste, en respuesta, trate de oprimir dicho derecho; para ello el legislador laboral, estructuró a la Junta de Conciliación y Arbitraje, autoridad que en unión con otros entes jurisdiccionales otorgan las garantías necesarias para suspender labores en protección de los trabajadores, situación que es regulada en el artículo 449 de la Ley.

La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo.

La coalición de trabajadores, para ejercer su derecho a huelga, deben cumplir con el requisito de mayoría, la cual se entiende como una mayoría simple debido que la ley de la materia no exige una cantidad o porcentaje específico de trabajadores para reunir esta exigencia, y es por ello que basta contar con el mayor número de votos respecto de los que se obtienen de cada una de las personas o cuestiones que se votan.

Cuando los trabajadores en su mayoría están decididos a llevar a cabo una huelga, deben cumplir con los requisitos de fondo y forma que exige la ley de la materia.

Entendiendo por requisito de fondo, el objeto que persiguen los trabajadores al ejercer su derecho de huelga, el cual está establecido en la Constitución (buscar el equilibrio de los factores de la producción), y la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450.

El artículo 450 de la Ley de la Materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

La Ley Federal del Trabajo, en su título Octavo, capítulo segundo, establece el objeto que debe tener la huelga en su artículo 450:

- a) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- b) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- c) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

- d) Exigir el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- e) Exigir el incumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, que es conocida como huelga por solidaridad, donde trabajadores de otra empresa o establecimiento deciden mostrar su simpatía a otros trabajadores en huelga.
- g) Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Al ejercer su derecho de huelga la coalición de trabajadores requiere, para suspender labores, cumplir con alguno de las finalidades señaladas en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y que la mayoría de los trabajadores de la empresa o del establecimiento y reúna los requisitos de forma reglamentados en el artículo 920 del mismo ordenamiento legal.

Respecto al requisito de forma para ejercer el derecho de huelga, debe cumplirse con lo señalado en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el cual alude al inicio del procedimiento de huelga al presentar el pliego de peticiones, cumpliendo con los requisitos de ser por escrito, dirigido al patrón, el cual debe contener las peticiones que pretende la coalición de trabajadores, y en caso de no cumplirse mencionar el propósito de ir a huelga en caso de no satisfacer las mismas, señalando día y hora para suspender labores, deberá

presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y dar aviso de suspensión de labores por lo menos con seis días de anticipación a la fecha que se menciona para ello o diez días si se trata de un servicio público.

Una vez que los trabajadores reúnan los requisitos de fondo, de mayoría y forma, suspenderán las actividades, considerándose así una huelga legalmente existente.

Por lo que una vez que una huelga estalló, la única forma de declararla inexistente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, es cuando:

- a) La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II.
- b) No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.
- c) No se cumplieron con los requisitos señalados en el artículo 920.

De ello se desprende que una declaración de inexistencia se da posteriormente a la suspensión de actividades, y únicamente se podrá hacer cuando no cumpla con los requisitos de fondo (artículo 450 de la LFT), de forma (artículo 920 de la LFT) y de mayoría (artículo 451 fracción II de la LFT).

Si bien es cierto, que el ejercicio de derecho de huelga implica la suspensión de actividades en la empresa o en el establecimiento, también lo es que existen servicios que por su trascendencia no pueden dejar de prestarse, por lo que los trabajadores huelguistas deberán seguir prestándolos, si se trata de buques, aeronaves, trenes, autobuses, hospitales, clínicas, como en el caso de trabajar en sanatorios, regulado lo anterior en el artículo 466 de la Ley.

El otro supuesto es cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la presencia de las partes (antes de suspender labores), deben señalar el número de trabajadores deberán continuar trabajando, puesto que de lo contrario podría causar daños irreversibles respecto de la seguridad de la empresa o establecimiento, conservar la materia prima y maquinarias de la misma, establecido lo anterior en el artículo 935 de la Ley.

Finalmente podemos decir que la huelga, de acuerdo a lo establecido en el artículo 469 de la Ley Federal del trabajo, termina por:

- a) Acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones. Los cuales logran llegar a un acuerdo solucionando su conflicto, para que de esta forma reanuden sus labores, pero con otras condiciones de trabajo o con las mismas pero los trabajadores están de acuerdo con ellas.
- b) Si el patrón se allana a las peticiones concedidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios de los trabajadores que dejaron de cubrir mientras duraba la huelga.

- c) Laudo arbitral de la persona o comisión que eligieran las partes. En este caso los trabajadores y el patrón tienen la voluntad de resolver sus conflictos por lo que deciden someterse a un arbitraje ante un tercero, el cual analizará los argumentos de ambas partes y con ello decidirá quien es el que tiene la razón.
- d) Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. De ello puede resultar que la huelga sea justificada o injustificada.

La Ley no menciona dos causas más por las cuales puede terminar una huelga que son la declaración de inexistencia y la declaración de ilicitud, sin embargo, también son formas de terminar una huelga.

Una de las consecuencias de la huelga es que se considere justificada, y con ello se considera que los motivos de suspensión de labores son causas imputables al patrón, lo anterior derivado de un laudo que sea dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y ésta resolvió sobre el fondo (objeto) del asunto.

2.3. Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, ordenamiento que

es de observancia general para los titulares y trabajadores de Dependencias de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal.

El derecho de huelga en materia laboral burocrática encuentra su fundamento constitucional en la fracción X del apartado "B" del artículo 123, y el legal en los artículos 92 a 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 123

B. ...

X.- 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;

La huelga es definida legalmente en el artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como:

Artículo 92. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en forma y términos que esta Ley establece.

La coalición de trabajadores es la titular del derecho de huelga y no el sindicato que existe en cada una de las dependencias.

El objeto que debe tener la huelga para poder ejercerse, es el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, lo cual se cumple previamente, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el precepto constitucional.

La huelga solo equivale a la suspensión de labores, por lo que al darse actos de violencia en contra de personas u objetos, que hayan sido cometidos por los trabajadores huelguistas, ocasionaría que se convierta una huelga en ilegal y delictuosa (artículo 106 de la LFTSE).

Para que una huelga se lleve acabo, debe darse una serie de etapas, las cuales son las siguientes:

La primera, se da con la declaración de huelga, la cual consistirá en que la mayoría de los trabajadores manifiesten el deseo de ejercer su derecho de huelga si el titular de la dependencia no accede a sus peticiones, por la violación general y sistemática de sus derechos.

En este caso debe de levantarse un acta de la asamblea en la que se haya acordado declarar la huelga, la cual debe ser aprobada por las dos

terceras partes de los trabajadores de la dependencia, con ello se observa que la ley exige una mayoría calificada.

Otro requisito para declarar la huelga es que cumpla con su objeto, lo que implica que debe previamente darse una violación general y sistemática, debiendo entender por general y sistemática, cuando todos los trabajadores de una dependencia de los Poderes de la Unión padecen una afectación en forma reiterada y constante de sus derechos (condiciones generales), dándose con ello la única hipótesis que contempla la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que se cumpla con el objeto de la huelga.

La afectación de derechos a los trabajadores al servicio del Estado, se refiere a las condiciones generales del trabajo, que son fijadas por el titular de la dependencia de uno de los Poderes de la Unión, para lo cual se escucha la opinión del sindicato de la misma, es decir es una forma de adhesión de los trabajadores a las condiciones de trabajo.

El requisito de fondo constituye el fin que persigue la huelga, el cual significa restituir, en una o varias dependencias de los poderes de la unión, los derechos consagrados en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, si éstos fueron violados de manera general y sistemática.

La gestación de la huelga burocrática, que concluye con el depósito del pliego de peticiones de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que debe ir acompañado de una copia del acta de la asamblea en que se demuestre que la mayoría calificada.

El pliego de peticiones debe contener (artículo 100 LFTSE):

- a) Debe ser por escrito, el cual debe presentarse copia del mismo para correr traslado al funcionario encargado de la dependencia de atender los asuntos laborales.
- b) Dirigido al empleado de la dependencia que corresponda resolver las peticiones de los trabajadores.
- c) Mencionar su pliego de peticiones, cuales su planteamiento del problema y la solución que dan al mismo.
- d) La intención de suspender labores sí no son satisfechas las peticiones de los trabajadores.
- e) Señalar día y hora para suspender labores (que no podrá ser antes de los diez días siguientes a que se haya notificado al empleador).
- f) Anexar la copia del acta de la asamblea que demuestre la mayoría de los trabajadores su deseo de ir a huelga, la cual no deberá ser menor a las dos terceras partes de todos los trabajadores de la dependencia.

Una segunda etapa es conocida como pre-huelga, misma que se inicia una vez que se depositó el pliego de peticiones de los trabajadores ante el Presidente del Tribunal de Federal de Conciliación y Arbitraje, quien dentro de las 72 horas siguientes decidirá si es legal o ilegal la huelga.

En este caso, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje realiza una calificación de oficio sobre la huelga para saber si es legal o ilegal, aún cuando no se ha ejercido el derecho de los trabajadores.

En forma previa a cualquier tipo de conciliación o de haber estallado la huelga, se da una calificación, la cual se efectúa dentro de las 72 horas siguientes a que se reciba el escrito de emplazamiento (este término se cuenta de momento a momento). De lo anterior la calificación de una huelga puede ser declarada:

- a) Ilegal una huelga cuando no se cumplen con los requisitos de forma (que carece de objeto) o de la mayoría de trabajadores que apoyen la huelga (al no reunir la mayoría calificada que exige la ley), y al ser calificada previamente se apercibe a los trabajadores, que en caso de estallar la huelga serán cesados de sus funciones (artículo 104 y 105 de la LFTSE).
- b) Delictuosa una huelga, si la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecutan actos violentos en contra de personas o de objetos.
- c) Inexistente una huelga, cuando se suspendan labores dentro de los diez días siguientes al emplazamiento de la misma, contados a partir de su notificación, concediéndose un término de 24 horas a los trabajadores regresen a sus labores, con el apercibimiento de ser cesados en caso contrario sin responsabilidad para el Estado y ser cesados en sus funciones.

- d) Legal una huelga, cuando cumple con el requisito de fondo, el cual debe tener el objeto de restituir en una o varias dependencias de los poderes públicos, los derechos consignados en el apartado "B" del artículo 123 constitucional; y de forma, que en este caso cumple con los requisitos de los artículos 100 y 101. Solo entonces se procederá la conciliación entre las parte (artículo 101 de la LFTSE).

Quando la huelga es declarada legal por el Tribunal Federal se corre traslado al funcionario encargado de la dependencia a satisfacer las peticiones.

Una vez emplazado el empleador dispone de diez días para resolver las peticiones de los trabajadores, dicho término se cuenta a partir del día siguiente de su notificación. Dentro de este periodo se da la conciliación, la cual es obligatoria para las partes.

La pre-huelga termina al ser declarada la huelga como ilegal por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o llegan a un acuerdo las partes y han transcurrido los diez días para satisfacer las peticiones de los trabajadores o momentos antes de que suspendan (artículos 100, 103 y 104 LFTSE)

La etapa de la huelga comprende todo el tiempo que dure la suspensión de labores que ha sido calificada previamente durante la etapa de prehuelga (artículo 101 de la LFTSE), no puede llevarse acabo sino cumple con los requisitos de fondo, de forma y de mayoría (artículos 94, 99, fracción II y 100 de la LFTSE).

La huelga, de acuerdo a lo establecido en el artículo 469 de la Ley Federal del trabajo, termina por:

- a) Por declaración de inexistencia (artículo 103, 105 y 108, fracción III de la LFTSE)
- b) Por declaración de ilegal y delictuosa (artículos 105, 106 y 108, fracción III de la LFTSE)
- c) Por avenencia entre las partes (108, fracción I de la LFTSE)
- d) Por laudo de la persona o del Tribunal (artículo 108, Fracción IV)
- e) Por resolución de la asamblea de los trabajadores que constituyan la mayoría (artículo 108, fracción II)

2.4. Jurisprudencia y Ejecutorias en Materia del Trabajo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son los ordenamientos jurídicos que regulan la huelga, su procedimiento, sus etapas y su forma de terminación; sin embargo, en ocasiones deben complementarse con las interpretaciones de los órganos jurisdiccionales correspondientes, como lo son la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito.

La interpretación que se da para aclarar los preceptos legales o lagunas que existan, algunas tesis jurisprudenciales o aisladas han tenido relevancia:

"HUELGA, CARACTERES DE LA. Al definir la ley la huelga, como la suspensión temporal del trabajo, resultante de una coalición de trabajadores, la definición es de un hecho y no como estado de huelga, ni como huelga lícita o ilícita; supuesto que en artículos posteriores, la propia ley establece lo que debe entenderse por estado de huelga, huelga lícita, huelga ilícita y las condiciones de forma que, respectivamente, deben llenar quedando de manifiesto que cuando la huelga se declara lícita, e imputables sus motivos, al patrono, se condena a este al pago de los salarios correspondientes a los días en que los obreros hayan holgado, y cuando se declara ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo, quedando el patrono en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas, y en cambio, cuando la junta de conciliación y arbitraje declara que no existe el estado de huelga, la ley se limita a ordenar que se fija a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan al mismo; se les aperciba de que por el solo hecho de no acatar esa resolución, en el vencimiento del plazo fijado, terminaran los contratos de trabajo, declarándose que el patrono no ha incurrido en responsabilidad y dejándosele en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en bastará probar del celebre 5to. constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, por lo que es indudable que cuando se declara que no existe el estado de huelga, hay un periodo de tiempo el comprendido entre el día en que presentó dicho el movimiento y aquel en el que la junta pronuncia su resolución, en que existe una suspensión temporal del trabajo; suspensión que todavía se prolonga por las 24 horas que se fijan para la reanudación del mismo; y si se tiene en cuenta que el celebre 269 comienza diciendo: "si la huelga se declara por un está obligado menor..." fija después determinadas condiciones y concluye determinando que la junta de conciliación y arbitraje declarara que no existe el estado de huelga, forzosamente se llega a la conclusión de que la palabra "huelga", usada al principio, la entiende la ley como un hecho, supuesto que la declaración se hace por los obreros, y que al decir: "si la huelga se declara".

reconoce la existencia de ese hecho, que puede ser declarado o no como estado de huelga, e indudablemente, el celebre 261, al determinar que la huelga solo suspende el contrato de trabajo por el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo, también emplea la palabra huelga como un hecho, ya que en la fracción que elevo a del celebre 269 se previene que cuando se declare inexistente el estado de huelga, se aperibirá a los trabajadores de que por el solo hecho de no presentarse al trabajo, en un plazo de 24 horas, terminaran los contratos relativos, lo que indica que esos contratos se encuentren en suspenso y que los trabajadores deben cumplirlos una vez que fenece aquel plazo, ya que si la ley considerara que los contratos no quedan en suspenso, tendría que llegarse a la conclusión de que no habiendo existido el estado de huelga, las faltas al trabajo habrían sido injustificadas y la misma ley daría por terminados los contratos respectivos, por lo que es evidente que las faltas al trabajo durante la suspensión temporal, huelga de hecho, no puede fundar una causa de separación justificada de los trabajadores, por parte del patrono, desde el momento en que la ley expresamente les concede un plazo para presentarse al trabajo, con la única sanción de que, de no hacerlo, se terminaran los contratos respectivos; y serían absurdo que los patronos pudieran fundar la causa de la separación en un derecho que la ley otorga a los trabajadores. nota: los artículos citados, corresponden respectivamente al 459, 447 y 932 de la ley laboral vigente.²¹

Esta tesis reitera la definición de huelga que da en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, al señalarla como la suspensión de labores llevada acabo por una coalición de trabajadores, y establece sus elementos esenciales:

- a) Debe darse una suspensión de labores
- b) Debe llevarse acabo por una coalición de trabajadores

²¹ IUS. JURISPRUDENCIA MEXICANA. 1917-2004. Quinta Época. Fuente Seminario Judicial de la Federación; Volumen V; Tomo XXXVIII. Sala Cuarta. Tesis aislada 233. Página 1049.

- c) La coalición debe ser mayoritaria

La huelga regulada en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, se da sin que previamente se de una calificación, pues esta se lleva a cabo después de haber estallado.

La jurisprudencia anotada establece una diferencia entre la figura de huelga y el estado de huelga, entendiendo por este último, la clasificación con la que se puede considerar una inactividad laboral, que sea: ilícita, ilegal, inexistente, lícita o legal, así como las consecuencias que puedan derivar de llevar a cabo alguno de los tipos de suspensión de trabajos.

Otro criterio interesante se plantea en la siguiente ejecutoria.

"HUELGA, OBJETO DE LA. El artículo 260 de la ley federal del trabajo, determina que la huelga deberá tener por objeto; conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo; exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esa ley establece, y apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados y que no haya sido declarada ilícita. de estos diversos casos que se enumeran, el primero repite lo dispuesto por la fracción xviii del artículo 123 constitucional y los casos siguientes no pueden ser un desarrollo de la propia fracción, puesto que restringir los motivos que pueden llevar a la huelga. a esos casos, es volver mezquino el concepto constitucional de esta ya que otros muchos motivos pueden existir para que la misma se declare, y como la constitución federal es la suprema ley de la república, sus mandatos deben imperar, cualesquiera que sean las prescripciones

de la ley federal del trabajo. nota: el artículo 260 citado corresponde al 450 de la ley federal del trabajo vigente ²²

La huelga se lleva a cabo por una coalición de trabajadores, en busca de mejores condiciones laborales, traduciendo lo anterior en el objeto de la misma, que de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el equilibrio de los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y del capital, entendiendo este principio como genérico.

La Ley Federal del Trabajo enumera otros supuestos que pueden originar el objeto de la huelga, sin embargo, éstos no son limitativos sino enunciativos, pues van encaminados a conseguir el objeto de la huelga consagrado en la Constitución.

***"HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.** El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores.*

²² *Ibidem*: Quinta Época; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Volumen: Tomo XXXVIII; Cuarta Sala; Tesis aislada; Página: 1049

*La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribire del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.*²³

²³ *Ibidem.* Contradicción de tesis 38/97.-Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-26 de junio de 1998.-Cinco votos. Novena Época; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Volumen; Tomo VIII, Octubre de 1998; Sala: Segunda Sala; Tesis: 2a./J. 79/98; Pagina: 445 Tesis de Jurisprudencia.

La huelga es un derecho de los trabajadores; sin embargo, no se puede ejercitar al arbitrio de los huelguistas, sino que debe de cumplir con ciertos requisitos constitucionales, legales de mayoría, de fondo y de forma. El anterior criterio jurisprudencial señala las etapas que deben desarrollarse para lograr de manera legal, suspensión de labores como huelga.

La primera etapa es denominada de gestación, es aquella que inicia con la entrega del pliego petitorio por una coalición de trabajadores y se ordene emplazar al patrón, señalando la fecha y hora en que se llevará acabo la suspensión de labores así como el objeto de dicha suspensión.

La segunda etapa es denominada la pre-huelga que abarca el momento de emplazamiento del patrón hasta antes de suspender labores, ello ocasiona que el patrón una vez emplazado se convierte en depositario del establecimiento o empresa y con ello impide cualquier acto que pueda atentar contra los bienes de la misma, además de que se puede llevar acabo la audiencia de Conciliación entre coalición de trabajadores y patrón, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; en caso de no haber conciliación ocasiona la suspensión de labores.

La tercera etapa inicia con el estallamiento de la huelga y termina hasta que se determine y resuelva sobre su procedencia, en dicho periodo se puede solicitar dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores la calificación de la huelga, al recuento de trabajadores, de considerar si la huelga es lícita, ilegal, legalmente existente o justificada.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE ES COMPETENTE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DE HUELGA, QUE SE PLANTEAN CON MOTIVO DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL ESTATUTO DE LOS. Si las violaciones al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado constituyen conforme al artículo 70, motivo de huelga parcial, debe concluirse que el Tribunal de Arbitraje es competente para conocer de los conflictos que versen sobre incumplimiento de las disposiciones estatutarias mediante el ejercicio de la acción colectiva correspondiente.²⁴

La jurisprudencia anterior se refiere a que los trabajadores al servicio del Estado pueden acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a solucionar los conflictos que deriven de un incumplimiento de las disposiciones de su estatuto, que sean motivo de huelga.

“HUELGA LICITA, FINES DE LA. Siendo el fin que se persigue con toda huelga declarada lícita, según lo previene la fracción xviii, del artículo 123 constitucional, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, y buscar la armonía entre el capital y los derechos del trabajador, es de interés público que se cumplan las resoluciones de las autoridades del trabajo, sobre el mantenimiento del estado de huelga, cuando esta es lícita, y como la sociedad y el estado, tienen interés en que el precepto constitucional citado, cumpla los fines para los que fue creado, es improcedente la suspensión que contra tales actos se solicite, ya que con ello se suspendería la aplicación de un precepto constitucional y se entorpecería el cumplimiento de un laudo de interés público.²⁵

²⁴ Ibidem. Quinta Época; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Volumen: Tomo CXXXII; Cuarta Sala; Tesis Aislada; Pagina: 427.

²⁵ Ibidem. Quinta Época; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Volumen: Tomo XLIV; Cuarta Sala; Tesis Aislada; Pagina: 1655.

El fin de la huelga es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, por lo que al existir una desigualdad entre patrón y trabajadores se da la hipótesis constitucional y legal para suspender el trabajo, pues se considerará una huelga lícita aquella que se lleva a cabo al cumplir con su objeto.

De lo anterior se desprende que la huelga puede llevarse a cabo únicamente si cumple con el fin que establece la Constitución Mexicana, de lo contrario no puede ejercerse ese derecho, pues implicaría causar un perjuicio al patrón, a los propios trabajadores o a la empresa, lo cual tendrá repercusiones económicas, sociales, jurídicas y en ocasiones políticas.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO. LEGISLACIONES SUPLETORIAS Y ORDEN DE APLICACION. De lo preceptuado por el artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se colige que la Ley Federal del Trabajo así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son de aplicación supletoria a otras legislaciones laborales, por ser reglamentarias de los apartados “A” y “B”, respectivamente, del artículo 123 constitucional: en tales circunstancias, al no contemplar la ley número 51 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, la supletoriedad de las leyes citadas, al respecto se estima que tiene prevalencia la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque entre los trabajadores municipales y los federales, existe coincidencia en cuanto a que prestan servicios a entidades públicas, a diferencia de los trabajadores incluidos en el apartado “A” que laboran con particulares, y por tanto son sujetos a un régimen distinto de los primeros, con la salvedad de que en tanto no exista conflicto entre ambas legislaciones, la Ley Federal del Trabajo es supletoria de la primera y por tanto del estatuto municipal, por así establecerlo el artículo 11 de la ley burocrática y por ende, la Ley Federal

*del Trabajo también puede ser supletoria del estatuto municipal, de modo que en cuanto al procedimiento, tal como se actuó en el juicio laboral, la Ley Federal del Trabajo es aplicable como regla para la integración de la controversia, la distribución de la carga probatoria, el análisis y valor de las pruebas conforme a las consideraciones que se han emitido y porque la ley burocrática no prevé tales supuestos y en cuanto al derecho sustantivo, también puede existir supletoriedad en los términos ya fijados, en tanto que la legislación supletoria no contraría el espíritu del estatuto municipal y se tome en consideración la índole de los servicios prestados, es decir, el servicio público a cargo del municipio y la naturaleza de éste.*²⁶

La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son reglamentarias del artículo 123 constitucional en sus apartados "A" y "B" respectivamente, de ello se desprende que deben aplicarse según el caso concreto; sin embargo, cada entidad federativa y sus respectivos municipios regulan sus cuestiones laborales, por la facultad otorgada por la propia constitución para los municipios y los Estados en los artículos 115, fracción VIII, segundo párrafo y 116 fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria de artículo 123 constitucional en su apartado "A", rige las relaciones de los trabajadores en general, sus relaciones individuales y colectivas, también es ley supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por así establecerlo en el artículo 11 de la ley burocrática.

²⁶ *Ibidem*. Octava época. Fuente: Seminario Judicial de la Federación; Tomo XIV-Octubre; Vigésimo Tercer Tribunal Colegiado de Circuito.

Ambas disposiciones reglamentarias de la Constitución, son de aplicación supletoria a otras disposiciones laborales, por lo que si una ley que regule las relaciones de los trabajadores con una entidad federativa o con un municipio no contemple una disposición legal, la supletoriedad de las leyes citadas en el párrafo anterior, debe aplicarse primero la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, puesto que los trabajadores que se rigen por esta ley, y los trabajadores estatales o municipales prestan sus servicios a entidades públicas.

Sin embargo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contempla, en su artículo 11, que en lo no previsto por este ordenamiento o disposiciones especiales, se aplicara supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO TERCERO.

MARCO CONCEPTUAL DE LA HUELGA

3.1. Derecho Colectivo del Trabajo

El Derecho del Trabajo es *“la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”*²⁷, los vocablos trabajo y capital deben ser homologados a trabajadores y patrones mismos que se unen mediante el vínculo jurídico denominado relación laboral; por lo anterior y para efectos académicos el Derecho del Trabajo se divide en:

- a) Derecho Individual, se entiende como *“la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación de trabajo.”*²⁸

De esta definición se desprende que este campo de Derecho, regula a todos los trabajadores en lo individual, cuáles son sus derechos y sus obligaciones que le corresponden, tomando también al patrón en lo individual y su relación con sus empleados; sin embargo, debe precisarse que como

²⁷ DÁVALOS, José. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Décima edición. México, 2000. Pág. 36.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. “Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales” Editorial Porrúa. Decimosegunda edición. México, 1990. Pág. 179.

nuestro objeto de estudio es la huelga, que es un derecho que se ejerce en forma colectiva, y éste no se encuentra dentro de este ámbito jurídico.

- b) Derecho Colectivo, es aquel que *“estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos se suscitan”*²⁹

El Derecho Colectivo comprende una parte del estudio y regulación del Derecho del Trabajo, al contemplar las relaciones colectivas, atendiendo directamente al grupo de trabajadores que tienen un interés común.

Las instituciones del Derecho Colectivo son las coaliciones y asociaciones profesionales como el sindicato, convenios colectivos y los conflictos colectivos entre ellos la huelga.

Los trabajadores constituidos como coalición o asociación, persiguen conseguir un equilibrio con el patrón, utilizando para ello dos instrumentos:

- a) El Contrato Colectivo del Trabajo que es un medio pacífico de solución del conflicto de interés colectivo entre la clase trabajadores y patronal.
- b) La Huelga que es el medio de presión de los trabajadores frente al patrón cuando se da un desequilibrio entre las condiciones laborales.

²⁹ GUERRERO, Euquerio. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 27.

3.1.1. Coalición

A. Concepto Doctrinal

Entre las primeras formas de organización y acción colectiva se encuentra la coalición, que deriva del latín *coalitum*, sup de *coalescere*, que significa reunirse o juntarse.

La Real Academia de la Lengua Española define a la coalición como *“la asociación temporal de grupos o individuos constituida para la consecución de objetivos específicos mediante la acción conjunta.”*³⁰

Esta definición, le otorga a la coalición una duración transitoria durante la cual una pluralidad de personas persigue un fin determinado.

Antonio Martín Valverde define a la coalición como *“una agrupación voluntaria de personas para la consecución de un fin concreto y determinado”*³¹

El autor, entiende como coalición la unión voluntaria de varias personas, que buscan conseguir un objetivo, y una vez que se logra, esa agrupación desaparece.

³⁰ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporation.

³¹ MARTÍN Valverde, Antonio. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Tecnos. España, 1991. Pág. 216.

Jesús Castorena, define la coalición como *"la reunión al amparo de un acuerdo de un grupo de trabajadores; este acuerdo, cuando culmina con el arreglo con el patrón, se prolonga a través de éste y adquiere caracteres de permanencia. Es una asociación momentánea de trabajadores, pero consolida una situación permanente de condiciones de trabajo."*³²

La definición anterior, establece a la coalición como un derecho exclusivo de los trabajadores, con lo que no se está de acuerdo, pues los patronos también tienen derecho a coligarse, facultad que la propia Constitución y la Ley de la materia lo establece. Señala que los trabajadores se unen de común acuerdo, con el fin de obtener convenio con el patrón, y una vez que lo han logrado se convertirá dicho arreglo en permanente, aunque la coalición es momentánea, pues una vez que se logra el fin que la originó, desaparece, aunque el fin que se obtuvo se convierte en una condición de trabajo.

Otra aceptación del vocablo coalición es *"la acción concertada de un cierto número de obreros o patronos para la defensa de sus intereses respectivos"*³³, definición parecida a la que da Paul Pic, autor que entiende por coalición como *"la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses"*³⁴

La idea anterior, pudo haber inspirado a los legisladores para la redacción hecha en la Ley Federal del Trabajo; sin que esto hubiese sido

³² CASTORENA, Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO: DERECHO SUSTANTIVO. Editorial Jurídica. Sexta edición. México, 1988. Pág. 302.

³³ TRUEBA Urbina, Alberto. DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO. Editorial Botas. Tercera edición. México, 1957. Pág. 58

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 239.

obstáculo para que el autor solo le otorgara la facultad de coligarse a los trabajadores y no a los patrones. Lo que a consideración propia es erróneo en razón de que la coalición constituye un acuerdo entre trabajadores o patrones para defender sus derechos o intereses, pudiendo ser antecedente del sindicato y aún de la huelga.

Para Mario de la Cueva, como para otros autores, la coalición es *un acto previo de la huelga*, que subsiste todo el tiempo que dure la suspensión de labores; si desaparece la coalición termina la huelga.

La coalición busca defender un interés actual, y una vez que se satisface el mismo se extingue la coalición; hemos dado diversas definiciones sobre la coalición, de ellas se desprenden diversos puntos coincidentes tales como:

- a) La coalición es transitoria, se unen trabajadores o patrones en busca de la defensa de sus derechos o para ejercerlos, y una vez que lo han logrado se disuelve.
- b) La coalición no requiere de un procedimiento de registro ante una autoridad laboral para que se reconozca, sino basta contar con la mayoría para ejercer su derecho.
- c) La coalición de trabajadores es titular del derecho de huelga.

B. Concepto legal

La palabra coalición, dentro del Derecho del Trabajo y en específico del Derecho Colectivo tiene una trascendencia importante, debido a que los trabajadores y los patrones tienen el derecho para coligarse, consagrando este derecho en el artículo 123 constitucional en su fracción XVI del apartado "A".

Artículo 123:

Apartado A:

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Este precepto constitucional faculta a los trabajadores y a los patrones el derecho a coligarse en busca de defender sus intereses, siempre y no contravengan los intereses de los demás.

La coalición se establece en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 354, donde se reconoce el derecho de trabajadores y de patrones a coligarse.

Artículo 354: La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones

En este orden de ideas, la coalición de trabajadores o de patrones surge en una primera etapa, para ejercer una libertad de sindicalización y con ello constituir una organización de defensa de sus respectivos intereses.

La Ley Federal del Trabajo conceptualiza a la coalición como un acuerdo temporal que lleva acabo los patrones o los trabajadores en busca de defender sus intereses.

Artículo 355: Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes

De la anterior definición se desprende que no puede existir una coalición mixta, es decir, de trabajadores y de patrones sino que es una coalición únicamente de patrones o únicamente de trabajadores, pues los intereses que buscan defender en ocasiones se pueden contraponer al capital o al trabajo.

Cabe hacer mención, que la coalición de trabajadores, es concebida por la legislación laboral como la titular del derecho de huelga, encontrando su fundamento en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 440: Huelga es la suspensión temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

3.1.2. Sindicato

A. Concepto Doctrinal

La palabra Sindicato deriva del latín *syndicus* que significa síndico, agente, procurador, persona con mandatos para representar a un grupo determinado.

La Real Academia de la Lengua Española define al sindicato como *"la Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros."*³⁵

Varios autores de distintos países dan su propio concepto de sindicato, coincidiendo en el fin que persigue un sindicato; De Ferrari define al sindicato como *"una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes"*³⁶

El autor, entiende al sindicato como una agrupación de personas, que libremente deciden unirse, buscando mejorar sus condiciones laborales respecto de la profesión u oficio en el que se encuentre; así mismo, al darse

³⁵ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporation.

³⁶ DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Editorial Delma. Argentina, 1993. Pág. 192.

una situación que afecte sus intereses, deben permanecer unidos para defender sus derechos.

Una agrupación solo puede integrarse por trabajadores o patrones, debido a que los intereses que persiguen son diferentes; el empleador quiere el máximo aprovechamiento de las personas con el mínimo de erogación, y por otro lado el obrero tienen en el trabajo su única fuente de ingresos y obtener un máximo de provecho, con ello se da un antagonismo de intereses, generando fricciones, por lo tanto, no es posible concebirse un sindicato mixto.

Para Pérez Botija, el sindicato es *“la asociación, de tendencia institucional, que reúnen a las personas de un mismo oficio o rama de producción para defensa de sus intereses profesionales”*³⁷

Esta definición señala al sindicato como un órgano institucional integrado por varias personas, teniendo como único objetivo el defender sus intereses.

Paul Pic y Georges Scelle definen al sindicato como *“asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal, y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas”*³⁸

³⁷ DICCIONARIO LABORAL. R. Bayod y Serrat. Editorial Revs. Sin edición. España, 1969. Pág. 463.

³⁸ DÁVALOS, José. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Ob. Cit. Pág. 5

Estos tratadistas dan el carácter de permanente al sindicato, por lo que se asocian los trabajadores en busca de estudiar y defender, en su momento, sus derechos e intereses.

Gallard Folch entiende por sindicato a *"la asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramas de éstas"*³⁹

Para este autor, el sindicato debe ser constituido únicamente por trabajadores o por patronos, pues la defensa de sus derechos, resulta, por cuestiones obvias, en una confrontación de intereses.

Mario de la Cueva expresa que es *"la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas"*⁴⁰

Para este tratadista, el sindicato representa un triunfo de la clase trabajadora, y un instrumento de lucha de los obreros para poder llegar a conseguir un equilibrio entre ellos y el patrón, conseguir igualdad al prestar los servicios y crear conciencia de clases.

³⁹ *Idem.*

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 283.

B. Concepto Legal

La figura del Sindicato, encuentra su fundamento constitucional en el artículo 123 fracción XVI del apartado "A", y en la fracción X del apartado "B". Sin embargo, la Constitución no define al sindicato, por lo que es a sus leyes reglamentarias son las encargadas de establecer su sentido social.

La Constitución faculta a los obreros como a los empresarios, actuando cada clase según su conveniencia, a coligarse con el propósito de proteger sus intereses, lográndolo mediante la formación de agrupaciones que se denominan sindicatos o asociaciones profesiones.

No obstante, el precepto constitucional nombra a los grupos como sindicatos o asociaciones profesionales, en forma errónea, se agrega la palabra etcétera, y surge la interrogante de saber ¿qué se entiende por etcétera?, pues podría interpretarse que existen, entonces, diversas formas de coligarse, lo que llevaría a formar por ejemplo partidos políticos, asociaciones civiles o religiosas, sociedades mercantiles, todas ellas con fines diferentes al que inspiró al Constituyente de 1917, éste buscaba que la clase trabajadora y la del capital estuvieran en igualdad de circunstancias y por ello la representación de cada sector, la defensa de sus objetivos y el medio por el cual lo harían valer fueron elevados a un rango constitucional.

La Ley Federal del Trabajo define el sindicato como:

Artículo 356: es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

Por otro lado la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 67, define al sindicato como:

Artículo 67.- los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Ambas legislaciones, consideran al sindicato como una agrupación de personas, constituida con el único objeto de proteger sus intereses, y en su momento defenderse de cualquier menoscabo que puedan sufrir sus derechos, pero siempre en busca del equilibrio entre los factores de la producción.

El sindicato como asociación de los trabajadores es considerado por la Ley Federal del Trabajo como una coalición permanente para efectos de huelga, lo cual establece en su artículo 441.

Artículo 441: Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

La razón, parte del objeto que persigue la huelga, el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, por lo tanto, trabajadores y patrones están en constante conflicto intereses, los primeros siempre buscan mejores condiciones laborales, y los segundos obtener mayor ganancia sin la necesidad de invertir tanto en su producción, lo que lleva a una lucha constante entre estas clases sociales, ocasionando que en cualquier momento se de un desequilibrio entre el trabajo y el capital, consecuentemente los obreros deben permanecer unidos, para que en el instante en que se de esa inestabilidad, ellos se encuentren coligados para poder ejercer su derecho de huelga, no actuando como sindicato sino como coalición, siendo ésta titular de dicho derecho.

3.1.3. Huelga

A. Concepto Doctrinal

La huelga equivale a un fenómeno social, literalmente tiene un origen francés, y se asocia a la Plaza del Ayuntamiento de París, que anteriormente se llamaba *Plaza de Grève*, en razón de que era un terreno sin construcción, donde varios obreros que no tenían trabajo se reunían con empresarios para ser contratados y discutir las condiciones laborales. También en esa plaza se concentraba la mayoría de trabajadores que se encontraba en desacuerdo con su patrón y esperaba mejores condiciones de trabajo.

El término grève pasó a Brasil, y sustituyó al vocablo portugués *padade*, que tenía el mismo significado. Etimológicamente, en castellano, la palabra huelga procede de *huelgo*, espacio de tiempo en que alguien está sin trabajar. A su vez, el sustantivo *huelgo* se origina de *holgar*, con raíz latina *follicare*, que significa descansar tras un gran esfuerzo.

Respecto al significado de huelga en materia laboral, varios autores han dado su propio concepto, sin embargo la mayoría coincide en mencionar sus elementos que son extraídos de sus propias definiciones.

Para Guillermo Canabellas, la huelga es *"la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares del labor, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener mejores condiciones de sus patronos o ejercer presiones sobre los mismos."*⁴¹

Este autor define a la huelga como una cesación como sinónimo de suspensión de labores, que debe ser en forma colectiva, es decir, llevada a cabo por un grupo de trabajadores, al que no denomina coalición, sin embargo, se podría entender como tal, pues debe darse la unión de los obreros para ejercer su derecho, además señala dos objetos, el primero es el de obtener mejores condiciones de trabajo y el segundo es ejercer presión sobre el patrón, aunque no necesariamente tenga que ver con cuestiones de trabajo; de ello se desprende que define una huelga general, que sí bien se deja de laborar, no siempre será para exigir mejores condiciones para la prestación de los servicios.

⁴¹ CANABELLAS, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL. "Doctrina y Legislación Latinoamericana". Tomo III Derecho Colectivo del Trabajo. Volumen 2 Derecho de los Conflictos Colectivos. Editorial Heilasta. Tercera edición. Argentina, 1989.

Gallart Folch, en su obra de *Derecho Español del Trabajo*, define a la huelga como *“la suspensión colectiva y concentrada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras”*⁴²

Al definir la huelga, otorga el derecho de ejercerla únicamente a los trabajadores, siempre y cuando sea en forma colectiva, pudiendo llevar acabo en la empresa, oficio o rama de la industria, buscando conseguir mejores condiciones laborales o políticas, así como manifestarse en contra de actuaciones realizadas por el patrón o utilizar una huelga para dar a conocer una inconformidad con el gobierno, sea por motivo de una ley laboral o en contra del sistema político del país dando lugar a una huelga política, donde los intereses van más allá de condiciones laborales.

La huelga se entiende como *“un acuerdo de los trabajadores para abstenerse de prestar sus servicios durante determinado tiempo, para conseguir una mejora gremial o profesional o para solicitar la derogación de alguna disposición legal, que pueda afectarlos.”*⁴³

Esta definición, de Santiago J. Rubinstein, señala que debe existir un convenio entre los trabajadores donde manifiesten su voluntad dejar de laborar, de forma temporal, con el objeto de conseguir una mejor condición de trabajo, o

⁴² DE BUEN, L. Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 875

⁴³ DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Ob. Cit. Pág. 107.

manifestarse en contra de algún ordenamiento legal que afecte su condición de trabajador. En este orden de ideas, entendemos a la huelga como instrumento único de los trabajadores para exigir respeto a sus derechos laborales

Para Néstor de Buen, la huelga es *"la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para satisfacer su interés colectivo."*⁴⁴

La definición anterior establece que la huelga es una inactividad laboral, la cual es llevada a cabo por un grupo de trabajadores, con el único fin de ejercer presión sobre el patrón, para que éste acceda a dar cumplimiento sus peticiones, aunque menciona que el objeto de la huelga es para dar una satisfacción de interés colectivo, en este caso, dicho interés puede ir más allá de cuestiones laborales.

Para Mario de la Cueva, la huelga es *"la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para interponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en una espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades"*⁴⁵

⁴⁴ Ibidem. Pág. 878.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 588.

Esta definición cuenta con varios elementos, coincidiendo en que la huelga es la inactividad de labores, en busca no solo de mejorar las condiciones laborales, sino también obtener una justicia social en los ámbitos político, jurídico y social; para que con ello se logre un equilibrio entre la riqueza y el hombre.

Los autores dan un concepto particular de huelga, sin embargo, todos coinciden en ubicarla como una suspensión de labores llevada a cabo únicamente por una coalición mayoritaria de trabajadores, que previamente manifestaron su voluntad para ello, con el objeto de mantener el equilibrio de los factores de la producción, obteniendo de forma justa mejores condiciones de trabajo.

B. Concepto Legal

La huelga, dentro de nuestro sistema jurídico mexicano, es reconocida en la norma fundamental que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; sin embargo ella no otorga ningún concepto, por lo que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 en su apartado "A" y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en su apartado "B", definen a la huelga como:

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 440: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores

Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado.

Artículo 92: Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en forma y términos que esta Ley establece

Ambas definiciones coinciden en considerar a la huelga como una inactividad laboral, llevada a cabo en forma transitoria por un grupo de trabajadores; y con ello otorgan la titularidad del derecho de huelga a una coalición de trabajadores.

La definición legal de huelga no establece cual es el objeto o fin que persigue esta figura, sin embargo no se debe entender que habla de una huelga en general, porque tomamos en cuenta que el ordenamiento legal exige, para ejercer el derecho de huelga, una serie de requisitos, dentro de ellos es el objeto que debe tener la suspensión de actividades, que es la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, es decir, no se puede llevar a cabo una huelga que no tenga el fin de establecer o restablecer esa igualdad entre el trabajo y el capital.

Legislaciones de varios países coinciden en el concepto que se da de la figura de huelga en nuestro país, por ejemplo el Código de Trabajo de

Colombia, en su artículo 429 establece que *“huelga es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresas con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título”*⁴⁶

El artículo 239 del Código de Guatemala *“Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo al requisito establecido en el artículo 241, con el único propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”*⁴⁷

El Código del Trabajo de Nicaragua, en su artículo 222, define a la huelga como *“el abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:*

- a) *Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de su representante*
- b) *Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión, después de concluido, del contrato del trabajo, y*

⁴⁶ CAVAZOS Flores, Baltasar. LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Jus. México, s. a. e. Pág. 11.

⁴⁷ Idem.

- c) *En general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores”⁴⁶*

Los conceptos legales de diferentes países son semejantes, y de ellos podemos extraer los siguientes elementos:

- a) Es la suspensión de la actividad laboral
- b) Llevada a cabo por una coalición de trabajadores
- c) Con la finalidad de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

3.1.3.3. Naturaleza Jurídica de la Huelga

Hablar de la naturaleza jurídica de la huelga implica el reconocimiento de la misma. Sin embargo, se da un problema en la doctrina, existen diversas corrientes de opinión, una que considera a la huelga un acto jurídico; y otra que la concibe como un derecho.

En nuestro país se considera a la huelga como un acto jurídico, estableciendo dicho argumento en la Exposición de Motivos de la Ley Federal

⁴⁶ *Ibidem*. Págs. 12 y 13.

del Trabajo, al considerar *"en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas"*⁴⁹

Para Mario de la Cueva, la Huelga debe considerarse como un acto jurídico en virtud que se exterioriza una manifestación de voluntad, la cual se logra una vez que se suspende en forma temporal las actividades laborales, con el propósito de obligar al patrón a cumplir con sus demandas para lograr mejores condiciones de trabajo.

Con lo anterior, da la esencia del acto jurídico, en virtud que la propia ley exige que la huelga cumpla con los requisitos de fondo y de forma. Por lo que la huelga debe cumplir con los elementos esenciales y de validez.

De lo anterior, se desprende que el elemento esencial, será el objeto, el cual se encuentra en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, el segundo elemento esencial es la voluntad, que en materia laboral, consistirá en que la mayoría de los trabajadores manifiesten su deseo de suspender labores; en cuanto al requisito de forma, debe cubrir con lo establecido en el artículo 920 consistente en el procedimiento de huelga.

La huelga al suspender labores, ocasiona una presión de los trabajadores para exigir al patrón que cumpla con sus demandas y de esta

⁴⁹ DE BUEN, L Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 879

forma se concrete el objeto de la misma el cual es lograr mejores condiciones laborales.

Varios autores, generalmente españoles, consideran a la huelga como derecho fundamental, en virtud que se elevó a rango Constitucional, además de señalar que cada trabajador es el titular del mismo, el cual se ejerce en forma colectiva, siendo resultado de una coalición de trabajadores.

Para autores como Castorena, la huelga es un derecho que tiene cada trabajador, pero que se ejercita para su validez, por la mayoría de ellos, considerando que no es un acto jurídico, pues si bien es cierto la Ley de la materia determina las condiciones y términos para llevar a cabo dicho derecho, también establece obligaciones para las partes, que consiste en la suspensión del trabajo, creando así una situación de hecho, la cual únicamente consiste en la inactividad laboral.

No se considera adecuado señala que la huelga es derecho pertenece a cada individuo, sino que es un derecho de la clase trabajadora. Además de considerar que si bien la huelga es un derecho, también es cierto que no se ejerce al arbitrio de los trabajadores, si no se da bajo la observancia legal, por lo que debe cumplir con los requisitos establecidos para que se lleve acabo la suspensión del trabajo en ejercicio de su derecho.

Podemos concluir que la naturaleza jurídica de la huelga es un acto jurídico, que ha sido elevado a rango constitucional, su ejercicio dependerá del cumplimiento de los requisitos esenciales y de validez.

La huelga se ejerce por medio de un acto jurídico, con ello se busca producir efectos jurídicos, cumpliendo con los requisitos establecidos en ley

Uno de los elementos esenciales es el de mayoría, por medio del cual demuestra la manifestación de la voluntad de los trabajadores para llevar a cabo la suspensión de actividades y el otro se traduce en el requisito de fondo, cual consiste en el objeto de una huelga, que en nuestro derecho es la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, por medio de ello se demuestra la licitud del acto jurídico.

El requisito de validez se encuentra en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, al considerar la forma de ejercer el derecho, sino se cumple también con este elemento trae como consecuencia la inexistencia de la huelga.

3.1.3.4. Justificación de la Huelga

Un trabajador cuenta con la garantía de la libertad de trabajar, y se entiende a contrario sensu que se cuenta con la libertad de no hacerlo. Por lo que todos y cada uno de los trabajadores pueden ejercer su derecho a no realizar sus labores en forma colectiva. El trabajador está obligado a realizar su labor, al igual que el patrón tiene la obligación de otorgar a sus obreros las condiciones de trabajo en proporción a la situación económica de la empresa.

La huelga, como se ha definido anteriormente, consiste en que temporalmente se da la inactividad laboral por conducto de una coalición de trabajadores en una empresa o establecimiento; con ello se ejerce su derecho a no trabajar cuando no existe un equilibrio entre los factores de la producción.

Al ejercer el derecho de huelga, los obreros pretenden equilibrar el capital y trabajo; por lo tanto presionan, para que el patrón satisfaga las demandas y ello tenga como consecuencia mejores condiciones laborales.

Por lo tanto, los trabajadores que deseen ejercer su derecho de no laborar para que con esta inactividad pretendan conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, y con ello, mejores condiciones laborales, pueden hacerlo, además de tomar en cuenta que el Estado es el encargado de otorgarles seguridad jurídica, creando instituciones como la huelga la cual no se ejercita al arbitrio de los obreros sino siguiendo las bases que las leyes de la materia establecen.

3.1.3.5. Titularidad del derecho de Huelga

Partiendo de la naturaleza jurídica de la huelga, considerada como un acto jurídico se da el problema de determinar quien es el titular para ejercerla.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 123 apartado "A", fracción XVII, las leyes reconocen como un derecho de los obreros las huelgas, por lo

que "es un derecho de todos y cada uno de los trabajadores, los cuales ejercen dicho derecho en forma colectiva"⁵⁰, en otras palabras cada trabajador tiene derecho a decidir si otorga su voto o no para ir a huelga.

Cabe mencionar, que sí bien es cierto que la Constitución otorga el derecho a cada uno de los operarios a decidir sí van a huelga o no, también lo es que para poder ejercerlo, deberán coligarse entre ellos, debido que el fin que se persigue es colectivo, esto es, el equilibrio entre los factores de la producción.

Al hablar de que los obreros deben actuar en forma colectiva para poder ejercer ese derecho, se podría pensar que los sindicatos son los titulares y facultados para emplazar a huelga; sin embargo, la propia Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 440, que la huelga será llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

De lo anterior, se desprende que una coalición de asalariados es titular del derecho de huelga y no así el sindicato.

Por otra parte, el artículo 441 del ordenamiento en cita, establece derecho del sindicato a emplazar a huelga, no en ejercicio de un derecho sindical y de representación de los trabajadores, sino como una coalición permanente, en la que manifiesta la voluntad de la mayoría de los trabajadores.

⁵⁰ GARCÍA Ortega, Jesús. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Fuentes-Derecho Sindical-Contrato de Trabajo-Seguridad Social-Proceso Laboral. Editorial Tirant Blanch. Octava edición. España, 1999. Pág. 193.

La coalición es la titular del derecho de huelga, no obstante, en la mayoría de ocasiones, es el sindicato el encargado de emplazar al patrón a huelga, actuando como coalición permanente.

La huelga debe tener como objeto alguno de los señalados en el artículo 450 de la LFT, sin embargo, dentro de éstos, es en ocasiones indispensable que el sindicato sea el encargado de emplazar al patrón, actuando siempre como coalición permanente, tales como:

- a) Si el fin es obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al término de su vigencia
- b) Si el fin es obtener la celebración del contrato-ley o exigir su revisión
- c) Si el fin es lograr el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato-Ley, cuando haya sido violado
- d) Si la finalidad es exigir la revisión de los salarios contractuales en efectivo por cuata diaria

La coalición de trabajadores es la única titular del derecho de huelga, por lo tanto es la facultada por la ley para llevarla a cabo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 440 y 92, de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respectivamente.

3.1.3.6. Requisitos de la Huelga

La Huelga como acto jurídico se ejerce por una coalición de trabajadores; sin embargo, aquella no puede llevarla a cabo a su libre albedrío, ni al margen de la Constitución o de la Ley, por ello la Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 451 los requisitos de mayoría (artículo 451, fracción II), los de fondo (artículo 450) y los de forma (artículo 920).

A. De mayoría

El requisito de mayoría, se refiere a la manifestación de la voluntad mayoritaria requerirá para estallar una huelga.

La coalición de trabajadores, como titular del derecho de huelga, debe cumplir con el requisito de procedencia de mayoría.

La fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo dispone que para suspender labores se debe cumplir con una mayoría, a la cual no se le exige una cantidad o porcentaje específico de trabajadores para llevar a cabo la huelga, es decir, se requiere una mayoría simple.

Artículo 451: Para suspender los trabajos se requiere:

II-Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Cumplir con este requisito significa contar con la aprobación y manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores.

El requisito de mayoría, se debe cumplir para manifestar su deseo de ir a huelga; sin embargo, dicha mayoría se establece o se cuestiona después de haber estallado la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de actividades laborales.

Lo anterior, de acuerdo al artículo 451 citado anteriormente, señala que para determinar la mayoría de los trabajadores solo se promueve para generar una inexistencia de la huelga, la cual se solicita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo.

B. De fondo

El requisito de fondo debe entenderse como el fin u objeto que persigue la huelga, su esencia, la cual se establece en la Constitución, y la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450.

La huelga como un derecho social se ejerce en forma condicionada a la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital. El artículo 451, exige como requisito de fondo el objeto de la huelga.

Artículo 451: Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

Este precepto, nos remite al artículo 450 de la Ley de la Materia, el cual establece la misma finalidad consagrada en la constitución, además de contener otros objetivos por los cuales se puede obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. La huelga deberá tener los fines que establece el artículo 450 de la Ley.

Artículo 450: La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo del 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 a 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.

El objeto constitucional y legal de la huelga es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo (trabajadores) con los del capital (patrón).

Además de los señalados adicionalmente en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales también conllevan a que se de un desequilibrio entre los factores de la producción, a excepción de la hipótesis señalada en la fracción VI del precepto legal, al referirse a la huelga en apoyo a otra (huelga por solidaridad).

Sí una coalición de trabajadores desea emplazar a huelga, deberá tener por objeto alguna o algunas de las hipótesis señaladas en el artículo 450 de la Ley de la Materia, de lo contrario se considerará una huelga inexistente.

C. De forma

El requisito de forma se debe de cumplir para ejercer el derecho de huelga, de acuerdo a lo establecido en el artículo 451 en su fracción III, el cual remite al artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 451: Que cumpla previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Artículo 452: Derogado, corresponde al 920 actual.

El artículo 920 de la Ley establece los requisitos de forma que deben cubrirse para que se de la suspensión de labores y ésta sea legal, con ello, se da el inicio del procedimiento de huelga al formular por escrito un emplazamiento con pliego de peticiones, el cual debe contener el propósito de ir a huelga, el objeto de la huelga, así como el día y hora para suspender labores.

Deberá dirigirse al patrón, dicho escrito deberá presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y dar aviso de suspensión de labores por lo menos con seis días de anticipación a la fecha que se menciona para ello o diez días si se trata de un servicio público.

Los trabajadores que reúnan los requisitos de fondo, de mayoría y forma, suspenderán las actividades, considerándose así una huelga legalmente existente.

3.1.3.7. Procedimiento de huelga

El procedimiento de huelga está dividido en varias etapas: 1) período de gestación 2) período de pre-huelga 3) período de huelga

A. Gestación de la Huelga

El periodo de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses y termina cuando la coalición mayoritaria de los trabajadores deposita por duplicado el escrito de emplazamiento de huelga en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El periodo de gestación tiene como característica que única y exclusivamente participan los trabajadores, es decir, llevan a cabo los preparativos de huelga; en esta etapa, los trabajadores realizan la declaración de huelga, la cual consiste en manifestar el deseo de ir a huelga, de esta forma, conseguir que la coalición que se formó sea mayoritaria, y de esta forma cumplir con uno de los requisitos que establece la ley.

Otro aspecto que se práctica dentro de la gestación es la redacción del pliego de peticiones, donde manifiesten el deseo de la coalición mayoritaria de los trabajadores de llevar a cabo una huelga en caso que el patrón no satisfaga sus demandas, así como el día y hora en que pretenden suspender actividades.

B. Pre-huelga

En la etapa de pre-huelga se inicia con la presentación del escrito por el cual se emplazará al patrón y termina por haber llegado a un acuerdo patrón y trabajadores o se da la suspensión de actividades.

La presentación del escrito con el emplazamiento a huelga ante la Junta, produce efectos jurídicos, respecto al incidente de huelga inexistente, son los siguientes:

- a) Los trabajadores que sean despedidos del trabajo después de haber sido presentado el escrito, cuentan con el derecho de participar en el recuento de los trabajadores.
- b) Los trabajadores que sean contratados una vez que se ha presentado el escrito del emplazamiento al patrón, no son considerados para el recuento de trabajadores

Una vez depositado el escrito de emplazamiento de huelga en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, el Presidente de la Junta, emplazará al patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que se recibió dicho escrito.

El aviso de suspensión de labores debe ser por lo menos con seis días de anticipación a la fecha del estallamiento de huelga y con diez días cuando se trate de servicios públicos.

Si se ha notificado legalmente el patrón, se producen los siguientes efectos jurídicos:

- a) El patrón quedará como depositario de los bienes de la empresa, durante todo el tiempo que dure la pre-huelga
- b) El patrón contará con cuarenta y ocho horas para formular su contestación del pliego de peticiones
- c) Se suspende toda ejecución de sentencias, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, salvo que se trate de asegurar créditos del trabajador, a favor del IMSS o del INFONAVIT o fiscales, siempre y cuando se realice antes de estallar la huelga

Durante el periodo de pre-huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, será conciliadora, por lo que debe darse una audiencia de avenimiento, en la

cual se señalará el personal de emergencia que deberá laborar en caso de que estalle la huelga y de esta forma se evite un perjuicio a la producción de la empresa o por la naturaleza del servicio que se presta (trata de buques, aeronaves, trenes, autobuses, hospitales, clínicas, como en el caso de trabajar en sanatorios).

En la audiencia no se prejuzga sobre la existencia, inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Dentro de esta etapa, la autoridad debe otorgar las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla con su función y de esta forma no se dañe la producción de la empresa, sin que ello implica que se considere un esquirol o un rompe huelgas.

Se tiene como plazo mínimo del periodo de pre-huelga los seis y diez días que se otorgan para dar aviso del emplazamiento al patrón, sin embargo no existe un máximo de tiempo para que dure, y con ello puede implicar un perjuicio a la empresa, al patrón y a los propios obreros.

C. Huelga (suspensión de actividades)

La etapa de huelga se inicia en el instante en que los trabajadores suspenden labores, el cual debe ser el un día y hora que se había acordado, y comprenderá todo el tiempo que dure la inactividad del trabajo, y durará hasta

en tanto no se de una de las causas de terminación de la huelga. Durante todo el tiempo que dure la huelga, todos los días y horas serán hábiles.

Dentro de esta etapa se puede solicitar, dentro de las setenta y dos horas siguientes de haber suspendido labores, se declare la inexistencia de la huelga, por no cumplir con los requisitos de forma, fondo o de mayoría. Una de las pruebas se ofrece como prueba el recuento de trabajadores, y con ello se busca demostrar que no se cumple con los requisitos.

La solicitud de declaración de inexistencia se sujeta a los términos establecidos en el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

- a) Se presentará por escrito, indicando las causas y fundamentos legales para solicitarlo
- b) La Junta de Conciliación y Arbitraje, corre traslado de la solicitud de declaración de inexistencia, citando a una audiencia, que se celebrará dentro de un término no mayor de cinco días, donde se ofrecen y reciben pruebas
- c) Las pruebas se desahogarán en la audiencia, salvo que se trate del recuento, en este caso la Junta señalará día, hora y lugar para llevarlo a cabo.
- d) Concluida la recepción de pruebas, la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga, dentro de las veinticuatro horas siguientes

- e) Para dar la resolución que declare la existencia o inexistencia, la Junta citará a los representantes patronales y del trabajo para votar, y emitir el laudo

Dentro de la huelga puede darse la declaración de ilicitud de la huelga, su procedimiento es el mismo que el de la declaración de inexistencia, pero en este caso los supuestos para declararla no es en base de cumplir o no con los requisitos de ley, si no cuando la mayoría de trabajadores huelguistas cometen actos de violencia contra personas o propiedades o cuando se este en guerra y los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

3.1.3.8. Terminación de la huelga

La huelga, de acuerdo a lo establecido en el artículo 469 de la Ley Federal del trabajo, termina por:

- a) Acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- b) Si el patrón se allana a las peticiones concedidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios de los trabajadores que dejaron de cubrir mientras duraba la huelga.
- c) Laudo arbitral de la persona o comisión que eligieran las partes.

- d) Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje sí los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

La Ley omite mencionar como formas de terminar la huelga la declaración de inexistencia y la declaración de ilicitud, sin embargo, también son formas de terminar una huelga.

Una de las consecuencias de la huelga es que se considere justificada, y con ello se considera que los motivos de suspensión de labores son causas imputables al patrón, lo anterior derivado de un laudo que sea dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y ésta resolvió sobre el fondo del asunto.

3.1.3.9. La huelga burocrática

La huelga, un triunfo de la clase trabajadora, resulta interesante analizar comparativamente a la huelga en general y la huelga de los trabajadores al Servicio del Estado, conocida como huelga burocrática.

El fundamento Constitucional de ambas huelgas se encuentran en el artículo 123, solo que la huelga general se regula en el apartado "A", fracciones XVII y XVIII y la burocrática esta en el apartado "B", fracción X; el ordenamiento legal es la Ley Federal del Trabajo para la primera y La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para la última.

Se debe aclarar que tanto la huelga general como la burocrática, se ejerce por medio de una coalición de trabajadores. Requieren cumplir con los requisitos de mayoría, de fondo y de validez.

Tratándose del requisito de mayoría, la huelga en general, exige que el acuerdo de voluntades debe ser una simple mayoría, por medio de la cual se demuestre que la mitad de los obreros más uno desean suspender labores, encontrando su fundamento en el artículo 451, fracción II de la LFT, además de considerar que hasta en tanto no haya estallado la huelga, no podrá cuestionarse si en realidad la cantidad de empleados que actúa en la inactividad laboral es la mayoría, ya que ésta únicamente se califica si el patrón solicita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento de huelga, se declare inexistente la huelga por no contar con la suma de trabajadores requerida.

Respecto de la huelga burocrática se exige que se de una mayoría calificada, es decir, para que pueda suspender labores en la dependencia debe estar de acuerdo las dos terceras partes del total de los trabajadores de la dependencia, además de que este requisito se debe de verificar previamente a que se notifique al titular de la dependencia, lo cual se realiza dentro de las 72 horas siguientes a que se ha recibido el escrito de pliego de peticiones, en el que calificara de legal o ilegal la huelga, encontrando su fundamento en el artículo 99 de la LFTSE.

Artículo 99: para declarar una huelga se requiere:

II.- que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Como puede apreciarse, la huelga en general se lleva a cabo y posteriormente se califica si llevó o no conforme al requisito de mayoría, el cual únicamente se analiza a petición de parte, a diferencia de la huelga burocrática, por tanto ésta tiene que verificar que la mayoría de trabajadores suspendió labores, sin necesidad que alguien lo solicite, por lo tanto se examina de oficio.

En cuanto al requisito de fondo, la huelga en general persigue establecer o reestablecer el equilibrio entre los factores de la producción, objeto que está previsto en la Constitución y que es repetido en el artículo 450 de la LFT, además de que este precepto legal también señala otras hipótesis que pueden traer como consecuencia que se de un desequilibrio entre el trabajo y el capital.

La coalición, en el sector gubernamental federal, cumple con la exigencia de la ley para poder suspender actividades cuando busca reestablecer los derechos consagrados en el artículo 123 constitucional apartado "B", cuando aquellos se pierden ante una violación general y sistemática; en otras palabras, sólo si existe esa afectación, los trabajadores de la dependencia podrán emplazar a huelga.

Artículo 94.- Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos,

cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 constitucional.

La huelga general busca un equilibrio entre obreros y patrones, mientras que en la inactividad burocrática solo se desea reestablecer los derechos consagrados a los servidores públicos en el apartado "B" del precepto constitucional.

Por otra parte, el requisito de forma que debe cumplir la coalición de trabajadores en general, se fundamenta en el artículo 920 de la LFT, el cual establece que el escrito de emplazamiento debe ser dirigido al patrón, en el cual contenga el pliego de peticiones, señalando el día y hora en que estallará la huelga en caso de no satisfacer los puntos petitorios, entregándose por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la notificación que se haga al patrón deberá ser por lo menos con 6 días de anticipación o de 10 días si se trata de servicios públicos. No es necesario que al pliego de peticiones se anexe copia del acta de asamblea donde se haya acordado por los trabajadores el estallamiento a huelga.

En caso de la huelga burocrática, el pliego de peticiones se presenta ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, acompañado de una copia del acta de la asamblea donde demuestre que las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia manifestaron su voluntad de declarar la huelga. El escrito debe ir dirigido al funcionario encargado de satisfacer las peticiones de los trabajadores, mencionar cuales son sus puntos petitorios, así como la resolución de ir a huelga en caso de no resolver sus demandas, señalando día y hora para ello.

Una vez que el Presidente del Tribunal recibe el pliego de peticiones, dentro de las 72 horas siguientes califica de legal la huelga, considerando si ésta, cumple con los requisitos de ley y ordena practicar la diligencia para notificar al funcionario encargado de resolver las peticiones a los trabajadores de la dependencia para que acuda a la conciliación o resuelva dentro de los diez días a partir de su notificación, y si no ha resuelto, entonces se podrán suspender labores. La asistencia a la audiencia de conciliación se practica únicamente si la huelga a sido declarada legal.

De lo anterior se desprende una gran diferencia entre la huelga general y la denominada burocrática, ya que esta última es calificada previamente por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual decidirá si es legal o ilegal, pero de ser declarada ilegal, se examinan anticipadamente los requisitos de ley, esto es, se da la calificación cuando los trabajadores aún no han ejercido su derecho a huelga, a diferencia de los empleados en general, donde primero suspenden labores y posteriormente la Junta de Conciliación y Arbitraje, a petición del patrón o un tercero analizará si se cumplió o no con lo establecido en la LFT, para que se de una declaratoria de inexistencia.

En la huelga burocrática, el término de "inexistencia" se entiende como la suspensión de labores hecha por los trabajadores antes de los diez días concedidos al titular de la dependencia para dar contestación a las demandas, otorgándose a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden labores apercibiéndolos que en caso de no hacerlo serán cesados sin responsabilidad para el Estado.

Para la huelga en general se habla de ilicitud en dos supuestos, uno de ellos es cuando la mayoría de huelguistas realiza actos violentos en contra de personas o de propiedades; el otro es cuando el país este en guerra y emplacen a huelga trabajadores de servicios o establecimientos que dependen del gobierno, teniendo como consecuencia que se den por terminadas las relaciones del Estado.

Por otra parte, la LFTSE no consideran a los actos violentos contra las personas o las propiedades como una causal de ilicitud y contemplados como una cuestión ilegal y delictuosa, además de traer aparejada la pérdida de la calidad de trabajador además de constituir un delito con pena de hasta dos años y multa hasta de diez mil pesos más la reparación del daño.

Otro aspecto que maneja la huelga en general es la de ser considerada justificada, que se da cuando los motivos que llevaron a huelga son imputables al patrón, de acuerdo al laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció del asunto.

En caso de la huelga burocrática, no existe procedimiento en la LFTSE que tenga como finalidad demostrar que las causas que dieron origen a la huelga son imputables al titular de la dependencia.

La huelga, ha sido analizada desde el punto de vista de su marco conceptual, el cual nos llevo a observar varios puntos de vista de los especialistas de la materia, y con ello a dar nuestro propio concepto, también estudiar sus requisitos legales así como el procedimiento de la misma.

Con lo anterior, se concluye con el análisis del objeto de estudio genérico del presente trabajo; en el capítulo siguiente se desarrollará el objetivo de esta tesis, el cual consiste en estudiar a la huelga, no desde el punto de vista general sino analizando la inactividad laboral que tiene como finalidad apoyar a otra, situación que se encuentra contemplada en el artículo 450, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo y que ha sido llamada dentro de la doctrina como huelga por solidaridad.

CAPÍTULO CUARTO.

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

Como se ha dicho en capítulos precedentes la huelga es un acto jurídico, que consiste en la suspensión temporal de actividades, llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores, acto que tiene la finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo lográndose, de esta forma, el equilibrio entre los factores de la producción.

De acuerdo al análisis que hace la doctrina de la huelga y su regulación en la Ley Federal del Trabajo, podemos establecer que esta figura puede ser clasificada como:

- a) Huelga legalmente existente y legalmente inexistente
- b) Huelga lícita, no lícita, ilícita
- c) Huelga justificada e injustificada
- d) Huelga procedente e improcedente

Respecto del primer punto, se debe entender como huelga legalmente existente aquella suspensión de labores que lleva acabo una coalición mayoritaria de trabajadores, reuniendo todos y cada uno de los requisitos de fondo y de forma establecidos en la ley de la materia.

En otras palabras, es aquella que, para interrumpir temporalmente labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente, para el estallamiento de la huelga.

Su definición la encontramos en el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo dispone que se considera una huelga legalmente existente si satisface los requisitos del artículo 451 y persigue alguno de los objetivos señalados en el artículo 450.

La huelga legalmente inexistente es la señalada en el artículo 459 de la ley citada, la cual se da cuando no se cumple con alguno de los requisitos legales de fondo, de forma y de mayoría.

Es contraria a la considerada legalmente existente, por lo que una huelga, será inexistente cuando la misma se estalle por un número inferior de trabajadores al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, o si ésta no persigue alguno de los objetivos mencionados en el artículo 450 de la ley, o no cumple con el requisito de forma, los cuales se encuentran en el artículo 920 del mismo ordenamiento legal.

Otra forma de clasificación de la huelga es considerarla lícita, no lícita e ilícita.

La huelga lícita, es aquella suspensión de labores hecha por una coalición mayoritaria de trabajadores, reuniendo todos y cada uno de los

requisitos legales, además que para llevarse acabo debe cumplir con el requisito constitucional, el cual consiste en que su objeto debe ser lícito, como todo acto jurídico.

El objeto lícito al que se refiere es el señalado en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, al señalar que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Dentro de la clasificación de huelga genérica, existe la llamada huelga no lícita, la cual no debe confundirse con la huelga ilícita; aquélla debe ser entendida como la inactividad laboral que ejerce una coalición de trabajadores con un fin no lícito.

Ahora bien, por finalidad no lícita entendemos que ésta se da cuando no se busca el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital, por lo tanto, al llevarse a cabo una suspensión de labores que no tenga ese objetivo, será una huelga no lícita.

Por otro lado, la huelga ilícita es aquella que puede o no cumplir con los requisitos establecidos en ley; sin embargo, la mayoría de los trabajadores huelguistas realiza las conductas establecidas en el artículo 445 de la Ley de la materia, numeral que señala expresamente dos supuestos por los cuales una huelga se considera ilícita:

- a) Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.
- b) En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios de gobiernos.

La ilicitud de la huelga obedece a acontecimientos externos de los requisitos establecidos para la procedencia de la misma, nada tiene que ver con la cuestión laboral.

En el mismo orden de ideas, podemos afirmar que la huelga justificada es definida en el artículo 446 del ordenamiento legal antes citado, el cual señala expresamente que así se considera cuando los motivos que le dieron origen son imputables al patrón; con ello éste se obliga a pagar los salarios caídos, de los cuales fueron privados los trabajadores durante todo el tiempo que duró la suspensión de labores, y en caso de no darse esa circunstancia; se habla de la huelga injustificada, es decir, al patrón se le exime de la responsabilidad en el conflicto y los trabajadores deben retornar a laborar, sin que se les cubran salarios caídos.

La suspensión de la actividad laboral llevada a cabo por la coalición de trabajadores, también se puede clasificar como procedente o improcedente. Se considerará una huelga procedente cuando se trate de una huelga legalmente existente, lícita y por tanto será justificada; y se hablará de huelga improcedente cuando sea legalmente inexistente, no lícita o injustificada.

Una huelga procedente se entenderá como aquella suspensión de actividades que lleva a cabo una coalición mayoritaria de trabajadores cumpliendo con los requisitos establecidos en ley, en busca del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital, y los motivos que le dieron origen al desequilibrio es causa imputable al patrón.

Es una huelga improcedente cuando se suspende la actividad laboral sin cumplir con los requisitos establecidos en la ley de la materia, o cuando su finalidad no es la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, o aún cumpliendo con los requisitos de forma y de mayoría así como tener como finalidad el regulado en la Constitución, cometen conductas ilícitas en contra de la propiedad o terceros. Tampoco se considerará una huelga procedente cuando los motivos que le dieron origen a la inactividad laboral no son causa imputable al patrón.

De lo anterior, se desprende, que la huelga puede tomar varias particularidades cuando se lleva a cabo, como ser una huelga lícita por tener como objeto la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, legalmente existente por cumplir los requisitos de fondo, de forma y de mayoría, así como justificada, pues los motivos que le dieron origen a la misma son imputables al patrón y a su vez ser declarada ilícita por que la mayoría de los huelguistas practiquen actos violentos en contra de personas o de propiedades.

También, se puede dar el supuesto de ser una huelga lícita que busca conseguir el equilibrio entre trabajo y capital, ser legalmente inexistente por no cumplir uno de los requisitos de forma, de fondo o de mayoría, ser

justificada por que los motivos que dieron origen son imputables al patrón, ser ilícita por realizar actos violentos.

Una huelga ilícita, puede también ser legalmente existente o inexistente, dependiendo si cumplió o no con los requisitos de mayoría o de forma, justificada o injustificada, dependiendo si es causa imputable al patrón la suspensión de actividades, pero además, puede ser lícita, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción o no lícita cuando su finalidad no sea equilibrar el capital y el trabajo.

Una constante que se observa en lo antes expuesto es que la huelga, se ejerce por una coalición mayoritaria de trabajadores, los cuales suspenden labores para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, objetivo que debe tener toda huelga, de acuerdo a lo establecido en la Constitución y cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La huelga ha sido clasificada de varias formas; ésta persigue como fin primordial el equilibrio entre los factores de la producción establecido en la Constitución y reiterado en la ley de la materia, no obstante lo anterior, el ordenamiento legal también reglamenta que la huelga puede tener como finalidad apoyar a otra que tenga por objeto alguno de los supuestos establecidos en el artículo 450 en sus fracciones I a V, posibilidad que es conocida por la doctrina como la huelga por solidaridad, y objetivo de estudio del presente trabajo.

4.1. La Huelga por Solidaridad y su marco histórico

La solidaridad, ha sido definida como la *“Responsabilidad in solidum, adhesión circunstancial a una causa o empresa de otros.”*⁵¹ de lo que entendemos que ésta existirá cuando se dé un apoyo de una o varias personas a otro grupo, mediante el cual manifiesten su simpatía, compartiendo las mismas ideas. La solidaridad se da en cualquier ámbito, y de esta forma, el apoyo se da entre personas, grupos, clases, países.

La clase trabajadora no ha sido la excepción, la solidaridad se ha dado a través de la historia, cabe recordar lo sucedido en Río Blanco, Veracruz, demostrándose el apoyo, lucha y defensa de los obreros, teniendo como consecuencia que el sistema jurídico de nuestro país lo reconozca.

La Ley del Trabajo de Veracruz de 1915, en su artículo 154, fracción III, permitía llevar acabo una huelga con el objeto de apoyar otra lícita, con ello, se aprobaba efectuar una suspensión de labores en apoyo a trabajadores de otra empresa, siempre y cuando la huelga de éstos se hubiese calificado de lícita. Igual reglamentación se dio en la Ley de Tamaulipas en 1925, en su artículo 195, fracción IV.

Con la declaración de las garantías sociales en la Constitución, en 1917, se dio la necesidad de hecho y legal de expedir una ley reglamentaria del artículo 123, de esto, en un primer momento se desprendió, en el Proyecto

⁵¹ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Tomo II H-Z. Vigésima primera edición. España, 1992. Pág. 1089.

Federal de 1928, después, el Proyecto de Portes Gil que regula la huelga de apoyo, lo que se observa en el artículo 323, fracción V que establecía lo siguiente:

“Artículo 323: La huelga tendrá por objeto: ...

V.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal.”⁵²

En este precepto ya se observa la figura de la huelga por solidaridad, entendiéndola como triunfo de la clase obrera, en la que se da la fraternidad de todos ellos; sin embargo, la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, elaboró, en 1931, un nuevo proyecto, en el que se desconoció la huelga por solidaridad, al considerarla como una suspensión ilícita de labores; debido a que los trabajadores no tienen conflicto con su patrón, por lo que a su parecer no tenía justificación paralizar una empresa, y en caso de llevarse acabo, ocasionaría perjuicios al patrón, a la producción y sobre todo a los propios trabajadores, sin contar que el empleador no podrá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar que de una solución pacífica, pues no existe controversia alguna.

No obstante el argumento anterior, al ser enviado como iniciativa del Presidente de la República al Congreso de la Unión, sufrió modificaciones, por lo que se redactó el artículo 259, fracción IV, en el que se otorgó la facultad a

⁵² DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 681.

los trabajadores para llevar acabo una huelga que tenga el objeto de apoyar otra que haya sido declarada lícita.

En 1970, se expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 450, fracción VI, reglamenta la huelga por solidaridad. En este precepto se omitió señalar que la huelga que se apoye debe ser lícita y legalmente existente.

Artículo 450: La huelga deberá tener por objeto:

VI.- Apoyar una Huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores

La Ley Federal del Trabajo, de 1970, como toda norma, cumplió con el proceso legislativo establecido en la Constitución; cabe hacer mención que lo que se desea destacar respecto de esta legislación, no son las formalidades del proceso legislativo, sino la exposición de motivos, en la cual no se hizo mención alguna o justificación del porque debe seguir existiendo una huelga que tenga por objeto apoyar a otra.

Si bien es cierto, que la exposición de motivos carece de fuerza legal dentro de la norma, también lo es, que permite conocer el argumento que se tiene para regular una figura o el porque crear una institución, así como las consideraciones que tomaron los legisladores para aprobar un artículo en referencia a la huelga con el fin de apoyar a otra, se hace una omisión de razonamientos políticos, jurídicos, económicos, sociales y culturales por parte

del Ejecutivo y del Legislativo, para seguir manteniendo una figura en desuso y que es contrario a lo establecido en la propia Constitución, porque si bien es cierto que la huelga es un triunfo de la clase trabajadora, también lo es que no se puede utilizar de forma arbitraria, pues solo debe llevarse a cabo cuando exista un desequilibrio entre el trabajo y el capital, y no para crearlo como es el caso de esta huelga.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no reglamenta la huelga por solidaridad, solamente establece que la huelga se reconoce como derecho de los obreros y que se debe ejercer de acuerdo a las leyes respectivas, además de considerar su objeto como lícito siempre y cuando se busque el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

4.2. Concepto de la Huelga por Solidaridad

Hemos visto en puntos anteriores que la huelga por solidaridad, no se encuentra definida en la Constitución ni en la Ley de la Materia, no obstante, algunos autores han dado un concepto de ella, tomando en cuenta el fin que persigue; en efecto, en nuestra legislación no existe la denominación de *"huelga por solidaridad"*, sino que se habla de la huelga que tiene por objeto el apoyo a otra huelga; sin embargo, este concepto ha sido otorgado por varios doctrinarios, tomando en cuenta el objetivo que busca, esto es, la unión y fraternidad de la clase obrera.

Debemos separar esos dos conceptos, uno es el de huelga, y el otro es la solidaridad, por lo que respecta a la huelga, podemos reafirmar la conclusión de entenderla como un acto jurídico que se ejerce por una coalición mayoritaria de trabajadores, acto voluntario que se concreta en la suspensión de labores con el objeto de mantener el equilibrio de los factores de la producción, obteniendo de forma justa mejores condiciones de trabajo.

El otro concepto es el de solidaridad, si bien, que como ya se dijo deriva del latín *in solidum*, ayuda, adhesión, unión. La Real Academia de la Lengua la define como "*Responsabilidad in solidum, adhesión circunstancial a una causa o empresa de otros.*"⁵³

Se debe entender por solidaridad, la unión de una persona o personas hacia otra u otras, por la situación que están viviendo y por ello deciden manifestar su apoyo. Esta definición es general, que se aplica a cualquier circunstancia; sin embargo, en materia laboral y en específico en la huelga, se da la solidaridad cuando se suspenden labores, con el objeto de apoyar a otros huelguistas, pues de esta forma se da la fraternidad entre los obreros.

Varios juristas han realizado estudios de la huelga y de sus modalidades, la han definido desde el punto de vista del fin que persigue, y por ello, han denominado doctrinariamente a la huelga por solidaridad.

⁵³ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Tomo II H-Z. Ob. Cit. Pág. 1089.

Para Juan José Díez Sánchez la huelga por solidaridad es *“una interpretación más amplia en la que los intereses definidos mediante la huelga no tienen que ser necesariamente los intereses de los huelguistas, sino la categoría de los trabajadores”*⁵⁴

Este autor conceptualiza a la huelga por solidaridad como un derecho de toda la clase trabajadora, así que el interés afectado no perjudica únicamente a los asalariados de la empresa paralizada, sino a todos, y, por ello, deben unirse para defender sus intereses de clase.

Para Miguel Bermúdez Cisneros la huelga por solidaridad o de simpatía *“no tiene una finalidad profesional, ni contractual inmediata, he aquí que visa a secundar reivindicaciones hechas por los empleados de otras empresas, o de otra profesión aumentando la probabilidad de suceso mediante la unión de fuerzas”*⁵⁵

Para este jurista, la huelga por solidaridad se lleva a cabo por obreros de una empresa en apoyo a otros, con el fin de demostrar su simpatía, es decir, sólo para demostrar la unidad de la clase obrera, y no para buscar mejores condiciones de trabajo.

Guillermo Cabanellas, señala que la huelga es directa o indirecta, es directa cuando los trabajadores tienen un conflicto con su patrón y suspenden

⁵⁴ DÍEZ Sánchez, Juan José. EL DERECHO DE HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. Ob. Cit. Págs. 80 y 81.

⁵⁵ BERMUDEZ Cisneros, Miguel. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Séptima edición. México, 1979. Pág. 849.

labores, y es indirecta cuando un grupo de obreros, que no tienen conflicto con su empleador, al mismo tiempo o posterior a estallada la primera huelga, deciden también dejar de prestar su trabajo con la finalidad de apoyar y ejercer presión en beneficio de los trabajadores en conflicto.

Este tratadista llama huelga por solidaridad o de simpatía, a *"aquella en que los trabajadores se abstienen de trabajar respecto a empresarios o establecimientos con quienes no están en conflicto, a fin de expresar su adhesión a otros trabajadores en huelga y ejercer presión sobre la clase patronal, para que la misma seda en la huelga directa."*⁵⁶

Para Ernesto Krotoschin, la huelga tiene modalidades, entre ellas las huelgas por solidaridad y por simpatía, las cuales no son lo mismo, para el autor, *"una huelga por simpatía consiste en dar ayuda económica de unos obreros a otros trabajadores de otras empresas o servicios que se hallan en huelga y la huelga por solidaridad es aquella que consiste en otorgar su apoyo a uno o varios trabajadores de la misma empresa,"*⁵⁷ por lo que el derecho de los huelguistas solidarios es altruista, pues no obtienen ningún beneficio.

Para el laboralista, la huelga por solidaridad se da dentro de la propia empresa, y no necesita una huelga previa para su existencia, sino que al darse dentro de un establecimiento un problema entre patrón y trabajador o varios

⁵⁶ CANABELLAS, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL. "Doctrina y Legislación Latinoamericana". Tomo III Derecho Colectivo del Trabajo. Volumen 2 Derecho de los Conflictos Colectivos. Ob. Cit. Pág. 67.

⁵⁷ KROTOSCHIN, Ernesto. TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Volumen II. Editorial Depalma. Cuarta edición. Argentina, 1987. Pág. 236.

trabajadores, por lo que todos los empleados se unen para demostrar su apoyo a los afectados, y con ello un conflicto individual se convierte en colectivo.

También habla de la huelga por simpatía, la cual consiste en brindar el apoyo económico de unos obreros que no están en conflicto con otros que sí lo tienen con su patrón, no habla de que se de una suspensión de labores, de lo que se puede entender que el autor señala que si un grupo de trabajadores decide manifestar su apoyo a otros que no se encuentran laborando, no siempre debe ser por medio de una paralización de la empresa, pues de esta forma solo se afectarían ellos mismos, así que deciden que no tienen por que suspender labores si puede apoyar a sus compañeros de clase de otra forma como la económica.

Antonio Martín Valverde, al referirse a la huelga, manifiesta que tiene modalidades, las cuales son de acuerdo a su afectación que tienen sobre las personas afectadas, de lo cual se desprende que *“que sí la huelga limita su radio de acción a los afectados por la situación colectiva se habla de huelga primaria; mientras que sí la convocatoria trasciende el ámbito subjetivo del conflicto se habla de huelga de solidaridad”*⁵⁸

Para el autor, la huelga es principal o accesoria, dentro de esta última clasificación se encuentra la huelga por solidaridad, que va más allá de los sujetos afectados directamente, la cual requiere para su existencia una huelga previa, por lo que suspenden actividades para ejercer presión sobre el empleador, dándose de esta forma un choque de grupos, la clase patronal frente a la trabajadora

⁵⁸ MARTÍN Valverde, Antonio. DERECHO DEL TRABAJO. Ob. Cit. Pág. 319.

Néstor de Buen, señala que la huelga por solidaridad es *esencialmente política y antigubernamental*, tomando en cuenta que su objeto no es buscar mejores condiciones de trabajo, sino una forma de manifestar su descontento con el gobierno, por lo que se debe entender como un antecedente de una huelga general, que trata de demostrar su descontento con el sistema político, jurídico, social y económico en el que se vive en el país, por lo tanto al darse en forma escalonada este tipo de huelga, busca que se de una solución de gobierno hacia gobernados y no tanto en un conflicto de clase patronal y obrera.

José Dávalos Morales, señala que la huelga por solidaridad *“es una huelga derivada y no principal, la suspensión de actividades la realizan trabajadores que no tienen conflicto con el patrón”*⁵⁹, señala el mismo argumento de los demás autores, al establecer que la huelga por solidaridad se da únicamente cuando los trabajadores de una empresa no tienen conflicto con su patrón, por lo que deciden manifestar su apoyo a otros huelguistas.

Mario de la Cueva, definió a la huelga por solidaridad como *“la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales”*⁶⁰

⁵⁹ DÁVALOS Morales, José. TÓPICOS LABORALES. Editorial Porrúa. Tercera edición. México, 2000. Pág. 205.

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 682.

Para este jurista, la huelga por solidaridad es la inactividad laboral llevada a cabo por los trabajadores de una empresa que no tienen ningún problema con su patrón, pero que deciden emplazar a huelga con el objeto de demostrar su apoyo o simpatía a otros de diferente empresa que están en conflicto, para conseguir mejores condiciones de trabajo frente a su patrón.

Todos los autores coinciden en señalar a la huelga por solidaridad, como la suspensión de labores de toda una clase y no sólo de un grupo de trabajadores que tenga un conflicto con su patrón, por lo tanto, al darse una huelga en la cual los intereses y derechos de unos obreros se encuentren afectados, otros pueden abstenerse de seguir trabajando aunque no tengan problema con su propio patrón, con el único propósito de respaldar y demostrar su simpatía con aquellos trabajadores, siendo esta acción el instrumento por medio del cual se demuestra la unidad de todos los obreros, logrando ejercer presión sobre el empleador en forma directa con sus propios empleados que buscan el equilibrio entre el trabajo y el capital así como de aquellos huelguistas solidarios que desean en forma indirecta influir en la huelga principal y lograr que se satisfagan las peticiones de los trabajadores.

4.3. Características de la Huelga por Solidaridad

La doctrina nacional coincide en señalar que la huelga por solidaridad tiene las siguientes características:

- a) Salvo sus modalidades en particular, la huelga por solidaridad comparte en términos generales los mismos requisitos establecidos para huelga genérica.

De lo que se desprende que su fundamento lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo, pues no existe una reglamentación específica de este tipo de huelga en nuestra carta magna, sólo se hace mención de ella en algunos artículos del mismo ordenamiento legal de referencia; sin embargo, como se ha comentado no cuenta con una base constitucional, pues ésta sólo contempla a la huelga en general; misma que únicamente se considerará lícita si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital.

- b) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino que su única meta es manifestar su apoyo y simpatía a otros que se encuentran en huelga.

Una coalición de trabajadores que emplaza a un patrón para demostrar su apoyo a otra huelga, no puede que se dé el equilibrio entre los factores de la producción, mediante el cumplimiento o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, así como la revisión de salarios contractuales, de lo que se observa que el fin que los lleva a suspender labores no traerá como consecuencia mejores condiciones laborales y con ello armonizar los derechos del capital con los del trabajo.

- c) La huelga solidaria presupone la existencia de otra huelga, es decir, es una huelga accesoría y subsidiaria.

El presupuesto para que se de una huelga por solidaridad es la existencia de otra; sin embargo, existe una excepción que consiste en que no se puede llevar a cabo una suspensión de labores en apoyo a otra, sí la huelga genérica busca la revisión de salarios contractuales, debido a la redacción del artículo 450 del ordenamiento legal, cuestión que se tratará posteriormente.

Por otra parte, una vez que la huelga principal termine, los huelguistas solidarios carecerán de objeto para seguir manteniendo la suspensión de labores, por lo tanto, deben regresar de forma inmediata a su trabajo, es decir, que sí la huelga por solidaridad consiste únicamente en apoyar a otra, una vez que ésta termine, automáticamente desaparece el fin que le dio origen.

- d) Los huelguistas solidarios están obligados a cumplir con los requisitos de fondo, forma y mayoría que exige la LFT. Este punto es cuestionado, en razón de que la huelga por solidaridad en realidad no cumple con los requisitos de fondo y de licitud.

El requisito de forma que debe cubrir la coalición de trabajadores que pretenda realizar una huelga por solidaridad deberá presentar, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el escrito dirigido a su patrón en el cual manifieste su deseo de suspender labores, sin embargo, también debe señalar cual es su pliego de peticiones, y surge el problema de saber cuales son las demandas que deben hacer los trabajadores solidarios, pues no existe problema o conflicto

a resolver sino que su único objetivo es apoyar a otros obreros que tienen un conflicto con su respectivo patrón, no tiene un fin propio, por lo tanto este requisito no lo pueden cumplir.

Otra razón por la cual no pueden cumplir con el requisito de forma se presenta en la etapa de pre-huelga, en la cual la Junta competente citará a las partes para que se concilien, lo cual no podrán realizarse porque no existe conflicto alguno entre ellos. La finalidad de la pre-huelga no es discutir los problemas planteados a la empresa en huelga, sino que el patrón busque evitar que se de la huelga por solidaridad, ya que no se puede hacer previamente una declaración de su existencia o inexistencia así como su justificación o injustificación de la suspensión de labores.

Lo que es contrario al procedimiento de huelga, ya que si una de sus etapas es la pre-huelga donde se puede dar la conciliación entre las partes, ésta no se puede llevar acabo, no existe conflicto que se busque resolver, por lo tanto nadie se puede conciliar, aún tomando en cuenta que el patrón se allanara a las peticiones de los trabajadores, para que estos no puedan suspender labores.

El otro requisito es de fondo, el cual se traduce en el objeto de la huelga, que debe ser lícito, de acuerdo a lo que establece la Constitución, ésta sólo señala que el objeto de huelga será lícito si busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, el cual no es aplicable a la huelga por solidaridad, ésta tiene como fin manifestar su apoyo a otra que si busca un equilibrio o reestablecerlo, de lo que se desprende que una huelga por solidaridad no cumple con el

elemento esencial, es decir, el objeto no es lícito, además, no se adecua a lo que la propia Constitución establece.

- e) Los trabajadores solidarios deben cumplir con las exigencias de prestar servicios de acuerdo a lo establecido en los artículos 466 y 935 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que los trabajadores solidarios deciden llevar a cabo la huelga para apoyar a otros huelguistas, deben tomar en cuenta que, al igual que la huelga genérica, en determinadas ocasiones, la ley obliga a que un número determinado del personal continuará laborando, el cual debe ser designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje antes de la suspensión de labores.

- f) La huelga principal al ser declarada inexistente o cuando por diverso motivo concluye, provoca, automáticamente, la terminación de la huelga por solidaridad; sin embargo, cuando la huelga por solidaridad finaliza, esto no ocasiona que termine la en genérica ó principal.

La huelga por solidaridad, como ya se dijo en páginas precedentes, es subsidiaria, necesita que exista una huelga previa para que proceda, por lo que una vez que termine la huelga principal trae como consecuencia la aplicación del principio de "todo lo accesorio sigue la suerte de lo principal", por lo que termina de forma instantánea la huelga por solidaridad; sin embargo, al terminar la huelga de apoyo no tiene consecuencias sobre la huelga genérica.

4.4. Marco Legal de la Huelga por Solidaridad

La reglamentación de la huelga por solidaridad ha sido objeto de estudio y discusión, dando como resultado diferentes puntos de vista en relación a su legalidad y procedencia, tanto en la Constitución como en la Ley Reglamentaria del apartado "A" del artículo 123; hay quienes consideran que es una huelga legal y constitucional, sin embargo, otros la señalan como una forma de chantaje hacia el patrón, y carente de fundamento constitucional.

En nuestro país, las personas, por el solo hecho de serlo, cuentan con la protección de las garantías individuales consagradas en la Constitución, por lo que pueden ejercer, entre otras, con la libertad de expresión, de manifestación de ideas, de imprenta, de asociación, las personas en su calidad de trabajadores, no renuncian a esos derechos, de esta forma cuentan con el derecho de demostrar su apoyo de unos obreros a otros huelguistas.

Antes de señalar y analizar el marco legal de la huelga por solidaridad, se debe hacer mención que ésta, tiene como fin el apoyo a otras huelgas, siempre y cuando éstas tengan por objeto alguno de los señalados en el artículo 450, de las fracciones I a V. De lo anterior, se desprende que en la forma en que se redactó el precepto legal, el supuesto por el cual se puede llevar acabo una huelga de apoyo a otras, no se contempla la hipótesis contenida en la fracción VII del precepto citado, en la cual se permite llevar acabo la suspensión de labores cuando se exijan la revisión de los salarios contractuales, que se encuentran en los artículos 399-bis y 419-bis.

Por lo que se deduce de la misma redacción de la fracción VI del artículo 450, el cual señala textualmente:

Artículo 450: La huelga deberá tener por objeto:

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

Al señalar la frase “*fracciones anteriores*” deja fuera la fracción VII del mismo precepto legal, por lo tanto no se puede llevar a cabo una huelga en apoyo a otra si el objeto de esta última es la revisión de los salarios contractuales.

El artículo 450, fracción VI, es el fundamento legal de la huelga por solidaridad, precepto que señala el objeto de ésta.

Como observamos, desde el punto de vista legal, este tipo de inactividad laboral no se denomina huelga por solidaridad, término dado por doctrinarios, sino que es aquella suspensión de labores llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores que tiene por finalidad el manifestar apoyo a otros trabajadores de una empresa diferente que se encuentran en huelga.

La justificación que se argumenta para la existencia de una huelga por solidaridad es el apoyo de toda la clase obrera a un grupo de ellos que se

encuentra en conflicto con su patrón, y los huelguistas solidarios muestran su fraternidad, no en busca de una mejor condición de trabajo para ellos, sino para ejercer presión logrando así un equilibrio entre los factores de la producción, ocasionando con ello un enfrentamiento entre el trabajo y el capital, motivo por el cual todos los trabajadores deben permanecer unidos.

Como ya se ha mencionado, dentro de nuestra legislación no existe la denominación de huelga por solidaridad; sin embargo, ésta fue otorgada por los doctrinarios, éstos han realizado varios estudios de la huelga genérica y sus objetivos, dentro de ellos se encuentra el llevar a cabo una suspensión de labores con el fin de mostrar apoyo a otra huelga, por lo que señalan que es en este punto donde se manifiesta la solidaridad de la clase trabajadora, manifestando el apoyo entre unos y otros.

El objeto de la huelga por solidaridad es manifestar el apoyo de unos trabajadores que no tienen ningún problema con su patrón, a otros que sí lo tienen con su empleador, de este modo se da la unidad y responsabilidad solidaria entre cada una de las clases sociales (obreros frente a patrones). Los asalariados se unen y se apoyan unos a otros para defender sus derechos frente al capital.

Con la huelga por solidaridad, se busca ejercer presión de forma indirecta, frente al patrón para que éste acceda a satisfacer las peticiones de los huelguistas.

La base jurídica de la huelga por solidaridad se encuentra solamente en la Ley Federal del Trabajo, no así en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir que esta huelga cuenta con un fundamento legal pero no así constitucional, aunque en nuestra opinión, aún cuando se señale en la ley reglamentaria no se puede considerar que esta regulada de forma adecuada.

Mediante la huelga por solidaridad se reconoce el derecho de la clase trabajadora para apoyarse, no obstante que la Constitución solamente señala que la clase obrera puede hacer uso del derecho de huelga, cumpliendo con los requisitos que establezca la ley reglamentaria, y agrega que las huelgas serán lícitas únicamente cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; por lo que podemos afirmar que sí bien es cierto que legalmente una huelga puede llevarse a cabo con la finalidad de apoyar otra, también es cierto que carece de sustento constitucional.

Como se ha mencionado en el segundo capítulo, la Constitución y la ley de la materia que regula la huelga necesitan complementarse con las interpretaciones de órganos jurisdiccionales, como lo son la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, encargados de aclarar preceptos legales como lagunas que existan, y por lo que respecta a la suspensión de labores llevada a cabo con la finalidad de apoyar a otros huelguistas, se ha dado una interpretación respecto a uno de los efectos que trae aparejado llevarla a cabo, por lo que se transcribe la siguiente ejecutoria.

"HUELGA SOLIDARIA. PAGO DE SALARIOS. Sólo tiene aplicación lo dispuesto en el párrafo último del artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo cuando los trabajadores apoyan un movimiento de huelga existente en empresa diversa de la que prestan sus servicios, no así respecto de los que sin formar parte de los sindicalizados huelguistas también por prestar sus servicios a la empresa en huelga, se solidarizan con ella. Nota: el artículo citado corresponde actualmente al 937 de la ley laboral vigente ."⁶¹

Al llevarse a cabo una huelga, y ésta se somete a decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dictará un laudo, en su caso, declara que los motivos que dieron origen a la suspensión de labores es causa imputable al patrón, éste es condenado al pago de salarios correspondientes a todo el tiempo que los trabajadores dejaron de percibir, así como dar cumplimiento a todas y cada una de las peticiones que demandaron; sin embargo cuando dicha suspensión de actividades se haya realizado con la finalidad de manifestar su apoyo a otros huelguistas, los obreros solidarios no pueden exigir de su empleador el pago de salarios, lo cual es lógico, debido a que su patrón no tuvo causa alguna que diera origen a la huelga, por lo tanto no es responsable de que sus empleados dejarán de trabajar y con ello recibir su respectivo salario.

4.5. La Huelga por Solidaridad y su problemática Constitucional

En nuestra Constitución se encuentra la base de nuestro sistema jurídico, por lo que toda institución debe tener su fundamento en ella, al existir una figura que no se regule en la Carta Magna, será considerada como

⁶¹ IUS. JURISPRUDENCIA MEXICANA. 1997-2004. Séptima época. Fuente Seminario Judicial de la Federación; volumen 157-162 quinta parte, Cuarta Sala; página 26. Tesis Aislada

inconstitucional o anticonstitucional, es decir, que ambos conceptos van encaminados a señalar que no están contemplados por la Norma Fundamental por lo que la contraviene, lo cual atenta en contra de ella y de esta forma genera un estado de incertidumbre jurídica.

La huelga solidaria debe estar respaldada por una coalición mayoritaria de trabajadores, no se exige un número o porcentaje específico, basta con que sea el cincuenta por ciento más uno de obreros manifiesten su voluntad de ir a huelga con el objeto de mostrar el apoyo y simpatía a huelguistas de otra empresa.

Para llevar a cabo una huelga por solidaridad se seguirá el mismo procedimiento, es decir, la coalición debe presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un escrito, en el que contendrá el pliego de peticiones así como el propósito de suspender labores en caso de no satisfacer sus peticiones, así como señalar la hora y el día en que se llevaría a cabo.

Cabe preguntarse que si su único propósito de la coalición, es mostrar el apoyo a otros trabajadores de una empresa que se encuentra en huelga, ¿cuál es la petición que debe satisfacer el patrón emplazado cuando sea una huelga por solidaridad para evitarla?

La respuesta es simple, el patrón que soporta una huelga por solidaridad en su empresa no puede llegar a una conciliación con sus trabajadores, pues no existe un conflicto que deba solucionarse, por lo que tendrá que tolerar los daños y perjuicios que ocasiona una huelga, los

trabajadores solidarios buscan solo dar a conocer su simpatía y apoyo al derecho de huelga que ejercieron otros.

En la etapa de la pre-huelga, se presenta una situación complicada, que se evidencia cuando el patrón acuda a la audiencia de conciliación, en este caso, no buscará solucionar un conflicto sino tratar de hacer desistir a sus trabajadores de llevar a cabo la huelga, pues el objeto de ella no es buscar mejores condiciones de trabajo, simplemente buscan solidarizarse con otros huelguistas que se encuentran en conflicto con su respectivo patrón, y por ende están en huelga.

De acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, el objeto de esta clase de huelga, no consiste en buscar una solución a un conflicto entre asalariados y patrón, sino manifestar su apoyo a otros trabajadores que se encuentran en huelga, contrario a lo que establece la Constitución sobre el objeto de la huelga, que es la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y solo de esta forma se considera que es una huelga lícita

La huelga por solidaridad al llevarse a cabo, produce efectos, como:

- a) Que los trabajadores solidarios manifiestan su apoyo a otros que están en huelga.
- b) El patrón que es emplazado por una huelga por solidaridad, se convierte en un depositario de la propia empresa a pesar de que él

no esta en ningún conflicto con sus trabajadores, provocando con ello que se de un desequilibrio entre el capital y el trabajo

- c) Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje declara justificada una huelga, de acuerdo al artículo 937, de la Ley de la Materia, establece en su párrafo segundo, que los motivos que le dieron origen son imputables al patrón y éste se obliga al pago de los salarios de los trabajadores huelguistas, obligación que no opera tratándose de una huelga por solidaridad. Con ellos se quiere decir, que aun cuando los huelguistas solidarios, tengan la razón, todo el tiempo que duro la suspensión de labores no es imputable a su patrón, por lo que éste no esta obligado al pago de salarios.

Artículo 937: ...Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelgas 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 a pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.

Cabe mencionar, que si bien es cierto que hace años se incorporó la figura de huelga por solidaridad a la Ley de la Materia, también lo es que no ha tenido una aplicación efectiva. Claro que esto tiene una explicación lógica, si analizamos la situación social, política, económica, jurídica y social de nuestro país y de los trabajadores.

Históricamente los trabajadores han sido una clase oprimida, desprotegida; sin embargo, éstos cuentan con la huelga, y por medio de ella, buscan presionar al patrón para conseguir mejores condiciones de trabajo, y de esta forma establecer el equilibrio entre los factores de la producción, en el caso de la huelga por solidaridad es incongruente emplazar a un patrón que ha cumplido con sus obligaciones laborales, tal lo ha hecho, que no es emplazado por desequilibrar los factores de la producción, sino porque solo desean manifestar su apoyo a otros trabajadores.

Esto es injusto, no solo para el patrón que tendrá que tolerar una huelga, sin poder disponer de su empresa, sino también para los propios trabajadores solidarios, pues éstos, aun cuando se declare una huelga justificada, no pueden exigir que se cubran los salarios que se dejaron de percibir por la suspensión de labores, sea ésta, quizás, la razón más importante por la que no se práctica una huelga solidaria, no obstante que legalmente pueden hacerlo; en efecto, la gente labora para ganar un sueldo que llevan a sus hogar con el fin de mantener una familia, que requieren satisfacer necesidades, y si están consientes los obreros, que al brindar apoyo a otros huelguistas les trae un perjuicio en la cuestión económica, simplemente no la llevan a cabo.

Existe también, la cuestión política, la que considera que la huelga por solidaridad no tiene un fin laboral, sino que es utilizada como un instrumento de presión o de lucha de un grupo de personas, que por ser trabajadores pueden llevarla a cabo, en contra del gobierno y de esta forma manifiestan su desacuerdo, obstaculizando las actividades cotidianas del país, hay autores que la consideran como el presupuesto de una huelga general y por ello exigen una solución a problemas que no son de carácter laboral, sino que van más allá,

demandado se resuelva los conflictos que existen en el país, que se resuelva un conflicto guerrillero, que se apoye a los sectores desprotegidos y zonas marginadas, atacar al gobierno o mostrar simpatía por algún político, hacer campaña electoral, desacreditar a funcionarios públicos, así como a nivel internacional, atacando la ideología de un país extranjero, opinar en contra de la globalización, estar en contra de la organizaciones internacionales, entre otras.

La huelga por solidaridad, de llevarse a cabo, provoca un desequilibrio entre los factores de la producción, y con ello contraviene lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo anterior se afirma si tomamos en cuenta que de suspenderse labores sin buscar el equilibrio entre trabajo y capital, se ocasionan perjuicios para patrón y trabajadores, los primeros se ven en imposibilidad de manejar su empresa puesto que se vuelve durante el periodo de pre-huelga en un depositario y después del estallamiento de huelga no podrá ingresar a la misma, si sumamos a ello que se detiene la producción, lo que trae aparejado que no obtenga su mercancía con la cual obtiene ingresos para mantener su trabajo, compra de materia prima, y también el pago de nomina de sus trabajadores, y si deja de percibirlo, no solo se ve afectado sino que a la larga no podría mantener un compañía paralizada, que no produce y por ello no genera ingresos por lo que lleva a la quiebra y con ello el desempleando, afectados así también los trabajadores que pierden su empleo por el simple hecho de apoyar a otros huelguistas. Los trabajadores por su parte dejan de percibir su salario, y aún cuando sea declarada la huelga como justificada no pueden exigir el pago del mismo, pues la misma ley lo prohíbe.

No se trata que los trabajadores no estén unidos o no se apoyen, sino que deben tener conciencia de los efectos que trae aparejada, al practicarse

una huelga solidaria, directamente se afecta la fuente de trabajo, al no poder producir y por lo tanto no contara con ingresos, y los obreros no podrán percibir su sueldo. También se afecta a las personas que se benefician de que esa empresa funcione, como los productores que vendían la materia prima, los intermediarios, los consumidores y en general todos aquellos sujetos obtenían ingresos de ese establecimientos, lo que repercute en el aspecto económico del país, además si tomamos en cuenta que las empresas afectadas son nacionales, los lleva a declararse en bancarrota, dejando desempleados a los huelguistas solidarios, y si es extranjera, simplemente cierra su compañía lo que ocasiona que deje de invertir en México, se va a otro país donde no se tenga ese tipo de problema.

Las desventajas de llevar a cabo una huelga por solidaridad no solo se da por cuestiones jurídicas, sino que va más allá, abarcando todos los aspectos sociales, políticos y económicos, por lo que esta figura atenta en contra de los propios trabajadores, ya que la Ley Federal del Trabajo, señala que el objeto no consiste en buscar una solución a un conflicto entre asalariados y patrón, sino manifestar su simpatía a otros trabajadores que se encuentran en huelga, contrario a lo que establece la Constitución sobre el objeto de la huelga, que es la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y solo de esta forma se considera que es una huelga lícita

La huelga por solidaridad, no busca mejores condiciones de trabajo, como objeto esencial de toda huelga y menos establecer el equilibrio entre los factores de la producción, sino que únicamente se muestra el apoyo de unos trabajadores a otros, por ello, no se entiende el porque deben suspenderse labores para demostrar su simpatía, existen otros mecanismos por los cuales

los obreros pueden unirse y de esta forma no se afecta a otra empresa o a un patrón que ha cumplido con sus obligaciones laborales.

Hemos analizado lo que se debe entender por huelga por solidaridad, su fundamento legal, sus efectos, sin embargo, si tratamos de llevarla dentro de la clasificación de huelga que dimos al inicio de este capítulo, no podemos concebirla como una huelga lícita, pues su objeto, de acuerdo a la Constitución, no es lícito, y por ende la huelga es no lícita, desde el punto de vista del fin que persigue, por lo que no puede llevarse que una suspensión de labores hecha por una coalición de trabajadores, con el objeto de mostrar su apoyo a otra huelga, va contrario a lo que establece nuestra norma fundamental; partiendo de la idea que en orden jerárquico se debe aplicar primero la Carta Magna, y posteriormente las leyes, con la salvedad que sus preceptos no deben contravenirla, pues de lo contrario se hablaría de una ley inconstitucional.

Por lo expresado, opino que la figura de la huelga por solidaridad, es una figura inconstitucional, los trabajadores buscan manifestar su apoyo a otros que han suspendido labores en su empresa, no cumplen con el requisito que la norma fundamental, que establece que una huelga será lícita si busca el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando de esta forma los derechos del trabajo y del capital, por lo tanto contraviene lo dispuesto en la Constitución.

La suspensión de labores debe ser utilizada en última instancia, por lo que debe darse una reforma legislativa en esta materia, cuando se emplace a huelga, los trabajadores deben demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se ha dado un desequilibrio entre los factores de la producción

por causa imputable al patrón, reuniendo los requisitos de fondo, de forma y de mayoría, que serán analizados por la autoridad, es decir, que se de una calificación previa, con la cual emita un acuerdo donde se tenga por no presentado en caso de no reunir los requisitos mencionados, o se admita, con lo que se da trámite y se ordena correr traslado al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes por medio de una notificación personal, para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes conteste el pliego de peticiones, una vez que conteste, la Junta citará a las partes a la Audiencia de Conciliación donde se pretenda llegar a un acuerdo, en caso de llegar a un acuerdo se evitará que se de la inactividad laboral, en caso que no se de, se someta el conflicto a un arbitraje obligatorio, donde las partes aporten sus respectivas pruebas dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, las cuales se admitan, preparen y desahoguen, así como contar con el derecho de ofrecer alegatos manifestando lo que a su derecho convenga, por lo que la Junta valorará las pruebas, así como los argumentos, terminando con una resolución mediante el cual señale a quien le asienta la razón, y con ello soluciona el problema, dicha resolución tendría el valor de un laudo, de esta forma, sin la necesidad de llegar a paralizar una empresa, se resuelve el conflicto de los obreros y el patrón.

Quando se demuestre que el patrón es causante del desequilibrio entre los factores de la producción, deberá la Junta obligar a reestablecer el equilibrio entre obreros y su empleador, de esta forma evita que los primeros suspendan labores que traería como consecuencia que dejen de percibir su sueldo y detengan la producción; por lo que sin necesidad de una inactividad laboral se les restituyen los derechos que hayan sido afectados con motivo de esa arbitrariedad cometida por su patrón.

Sí la Junta se pronuncia en contra de la existencia de un desequilibrio entre los factores de la producción, no tendría razón de ser una huelga, pues ésta sería en contra de la Constitución y la Ley reglamentaria, además que el patrón ya demostró que no afectó ninguno de los derechos de los trabajadores, por lo tanto no debe de suspenderse la actividad laboral.

La huelga ha sido un triunfo de la clase trabajadora, sin embargo, no podemos seguir con la idea de aquel tiempo en que se empezó a ser regulada, sino que es momento de adecuarla a la realidad que se vive en nuestro país, debemos entender que no se trata de una amenaza para el patrón, pues éste, ante la presión de la suspensión de labores se declara en quiebra o cierra la empresa e irse a otro país que le garantice seguridad jurídica para él y su inversión, de esta forma soluciona su problema, dejando a los trabajadores afectados sin empleo, y al gobierno nacional con desempleados; no se busca desproteger a los obreros.

Una vez que ha sido analizada la huelga en general y establecido que uno de los objetivos que persigue es el apoyo a otra huelga, concluimos que en un intento de clasificar la huelga por solidaridad en alguno de los puntos señalados en el inicio de este capítulo se considera que es una suspensión de actividades legalmente existente porque se encuentre regulada en la ley y se puede llevar acabo sí cumple con todos y cada uno de los requisitos de fondo, de forma y de mayoría; sin embargo, también se encuentra dentro de la clasificación de huelga no lícita, porque su fin no es un objeto lícito, y con ello contraviene lo establecido en el artículo 123 constitucional, en su apartado "A"; esto se afirma en razón de que el fin de la huelga solidaria se contrapone al fin de la suspensión de labores genérica; ésta busca equilibrar los factores de la producción y no favorecer a un sector afectando a otro; por lo tanto, una huelga

por solidaridad debe calificarse como no lícita y por ello tampoco será justificada, debido a que los motivos que la causaron no son imputables al patrón, y por ende no es procedente.

De lo anterior se entiende que es necesario modificar la figura de la huelga por solidaridad en nuestra legislación, debido a que jurídicamente cuenta con un fundamento legal pero no con uno constitucional, razonamiento que parte de la idea de que en un sistema jurídico como en el nuestro, la ley no puede contravenir a la Constitución y en el supuesto que esto llegara a darse, se violaría el artículo 123 constitucional, en su apartado "A", fracción XVIII, algo que a nuestro criterio es y sería inadmisibile.

Si bien es cierto, la huelga que tiene por objeto apoyar a otra, no ha tenido una aplicación en nuestro país, también lo es que sigue siendo regulada, en forma deficiente, dentro de la Ley Federal del Trabajo, permitiendo de esta manera que los trabajadores en cualquier momento puedan paralizar una empresa por un fin diferente al laboral, teniendo como consecuencia el retraso de la producción, la afectación en cuanto a los ingresos que persigue el patrón, ocasionando el cierre de fuentes de trabajo, la fuga de capital al extranjero, desempleos, ocasionando un daño al país, generando una inestabilidad económica que repercute en los aspectos políticos y sociales. Al no contar con un ingreso para mantener a una familia, los desempleados buscarían formas para obtenerlo aún siendo de forma ilícita; o personas que utilizan la necesidad de los obreros, carentes de un lugar donde prestar sus servicios, para acceder al poder. Por lo tanto debe derogarse la fracción VI del artículo 450, que no se encuentra adecuado a la realidad de México, quizás la intención que se tuvo para crearla fue buena; sin embargo en la actualidad no persigue la defensa de los derechos de los trabajadores, va encaminada a cuestiones políticas,

otorgando una inseguridad jurídica no solo a los trabajadores y patrones, sino a todo un país, por lo que al no darse una certidumbre jurídica a sus gobernados ocasiona que los inversionistas extranjeros no deseen invertir, emigrando a otros lugares y los nacionales quiebran; con ello se da un rezago en todos los aspectos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La regulación de la huelga ha evolucionado desde su prohibición, al ser considerada como delito; para, posteriormente, ser tolerada, sin estar regulada dentro del marco legal; finalmente, ha sido reglamentada dentro del ámbito jurídico, al ser elevada en nuestro país como una garantía social dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; para atender el interés social, protegiendo a los trabajadores, permitiéndoles suspender labores cuando exista un desequilibrio entre el trabajo y el capital.

SEGUNDA. La huelga es un acto jurídico, que consiste en que una coalición mayoritaria de trabajadores suspende de forma temporal labores, con la finalidad obtener mejores condiciones de trabajo, lo cual se logra una vez que se establece el equilibrio entre los factores de la producción, además de lograr una justicia social en los ámbitos político, jurídico y social.

TERCERA. La huelga por solidaridad es la denominación otorgada por los doctrinarios a la suspensión temporal de actividades laborales, llevada a cabo por una coalición de trabajadores con el fin de apoyar a otra que tenga por objeto alguno de los señalados en el artículo 450 en sus fracciones I a V de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA. La huelga por solidaridad es considerada histórica y socialmente una suspensión temporal de actividades labores de toda una clase y no sólo de un grupo de trabajadores que tenga un conflicto con su patrón; sin embargo,

ésta no persigue equilibrar los derechos del patrón con los trabajadores, sólo busca manifestar su apoyo a otro grupo de huelguistas, la inactividad del trabajo no persigue un fin laboral, sino uno político, ya que puede ser utilizada como instrumento de lucha o de presión de un grupo de personas, que por ser trabajadores pueden llevar a cabo una suspensión de actividades para manifestarse en contra del gobierno, obstaculizando las actividades cotidianas del país, siendo un antecedente de la huelga general, no exigen la solución a un conflicto laboral sino va más allá, demandan solucionar problemas del país así como internacionales, y de esta forma provoca un desequilibrio entre los factores de la producción además de una inestabilidad económica, política, jurídica y social de nuestro país en caso de llevarse a cabo.

QUINTA. El sustento jurídico de la huelga por solidaridad se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, pero no en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo tanto la suspensión de actividades laborales con la finalidad de brindar apoyo a otra cuenta con un fundamento legal, no así con uno constitucional.

SEXTA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce a la clase trabajadora el derecho que tiene para hacer uso de la huelga, siempre y cuando tenga un objeto lícito, el cual consiste en la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, finalidad que no persigue la huelga por solidaridad, por lo que es una huelga no lícita, debido a ello, es necesario reformar la legislación laboral, debido que jurídicamente la huelga que tiene como finalidad apoyar a otra cuenta con un fundamento constitucional y tomando en cuenta que no se puede contravenir lo dispuesto por nuestra norma fundamental sería, en caso de darse, una suspensión de actividades laborales inconstitucional, porque

contraviene lo dispuesto en el artículo 123 constitucional en su Apartado "A", fracción XVIII.

SÉPTIMA. La huelga es un triunfo de la clase trabajadora; sin embargo, ésta no se puede utilizar en forma arbitraria, solamente debe llevarse a cabo cuando tenga por objeto buscar el equilibrio entre los factores de la producción, por lo que al practicarse una suspensión de labores para apoyar a otra, como es el caso de la huelga por solidaridad, se entiende que no pretende equilibrar el capital y el trabajo, de esta forma no cumple con el requisito que la Constitución exige.

OCTAVA. La suspensión de labores con la finalidad de apoyar a otra huelga, cuenta con un fundamento legal insuficiente, solo dos preceptos hacen alusión a ella, que son el artículo 450 en su fracción VI y el 937 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, no se contempla un procedimiento propio para llevarla a cabo, por ello se aplica el asignado a la huelga genérica, resultando incongruente, porque dentro de dicho procedimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje cita a los huelguistas solidarios y a su patrón a una audiencia de conciliación, con el fin de resolver el conflicto que exista entre ellos, pero es imposible, en el caso de la huelga por solidaridad no existe problema alguno y por ende no se puede dar una conciliación.

NOVENA. Para que la huelga se adecue al marco jurídico vigente en nuestro país, debe ser lícita desde el punto de vista del artículo 123 constitucional y legalmente existente conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. La huelga que suspende temporalmente labores para apoyar a otra, cumple con

los requisitos de fondo, forma y mayoría que establece el ordenamiento legal, se considera legalmente existente; sin embargo, no tiene un objeto lícito de acuerdo a lo que establece la Constitución, no busca el equilibrio de los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y del capital, por lo tanto la huelga por solidaridad es una huelga legalmente existente, no lícita y con ello inconstitucional.

BIBLIOGRAFÍA

1. AFANADOR Núñez, Fernando. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Editado por la Universidad externado de Colombia. Segunda edición. Colombia, 1994.
2. ALFONSO Mellado, Carlos Luis. PROCESOS DE CONFLICTO COLECTIVO: SISTEMAS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN Y AUTONOMÍA COLECTIVA. Editorial Tirant lo blanch. España, 1993.
3. ALONSO Olea Manuel, et al. DERECHO COLECTIVO LABORAL. "Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos". Editorial Depalma. Segunda edición. Argentina, 1975.
4. ÁLVAREZ del Castillo, Enrique L., et al. DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Editado por la UNAM. Primera edición. México, 1974.
5. BERMÚDEZ Cisneros Miguel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Sin edición. Séptima edición. México, 1979.
6. CABANELLAS, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL. "Doctrina y Legislación Iberoamericana". Tomo III "Derecho Colectivo del Trabajo". Volumen 2. "Derechos de los Conflictos Colectivos". Editorial Heilasta. Tercera edición. Argentina, 1989.
7. CANTON Moller, Miguel. DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO. Editorial PAC. México, 1998.

8. CASSAGNE, Juan Carlos. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. Editorial Civitas. Tercera edición. España, 1994.
9. CASTORENA, J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO: DERECHO SUSTANTIVO. Sin editorial. Sexta edición. México, 1984.
10. CAVAZOS Flores, Baltasar. LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Jus. México, 1976.
11. INSTANCIAS LABORALES. NOTAS Y COMENTARIOS SOBRE LA MATERIA LABORAL. Editorial Trillas. Sexta edición. México, 1992.
12. 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Editorial Trillas. Séptima edición. México 1992.
13. COLOSI, Thomas R. Y Arthur Eliot Berkeley. NEGOCIACIONES COLECTIVAS: EL ARTE DE CONCILIAR INTERESES. Traducción de Ricardo Calvet Pérez. Editorial Grupo Noriega. Segunda edición. México, 1991.
14. DÁVALOS MORALES, José. TÓPICOS LABORALES. "Derecho Individual, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social. Perspectiva". Editorial Porrúa. Tercera edición. México, 2000.
15. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Décima edición. México, 2000.
16. DERECHO COLECTIVO Y DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México, 2003.

17. DE BUEN Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. "Introducción al Derecho del Trabajo, Historia del Movimiento Obrero y del Derecho del Trabajo, Derecho Internacional del Trabajo y Teoría General del Derecho del Trabajo". Edición Porrúa. Octava edición. México, 1991.
18. DERECHO DEL TRABAJO. "Derecho Individual, Derecho Colectivo". Editorial Porrúa. Undécima edición actualizada. México, 1996.
19. DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. "Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Conflictos del Trabajo, Conflictos de Trabajo y la Huelga". Actualizado por el Maestro Porfirio Marquet Guerrero. Editorial Porrúa. Novena edición. México, 1998.
20. DEVEALI, Mario L. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II "Sus Aplicaciones y sus Tendencias". Editorial Astrea. Sin edición. Argentina, 1983.
21. DíEZ Sánchez, Juan José. EL DERECHO DE HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. Editorial Civitas. Primera edición. España, 1990.
22. GARCÍA Blasco, Juan. EL DERECHO DE HUELGA EN ESPAÑA: CONFLICTOS Y EFECTOS JURÍDICOS. Editorial Bosch. Segunda edición. España, 1993.
23. GARCÍA Ortega, Jesús. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO: FUENTES- DERECHO SINDICAL-CONTRATO DE TRABAJO- SEGURIDAD SOCIAL-PROCESO LABORAL. Editorial Tirant Blanch. Octava edición. España, 1999.

24. GOMEZPERALTA Damirón, Manuel. LA REVOLUCIÓN LABORAL. Editorial Plaza y Valdés. Primera edición. México, 1996.
25. GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Vigésima edición. México, 1998.
26. HERNAINZ Márquez, Miguel. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Editado por el Instituto de Estudios Políticos. Décima segunda edición. España, 1977.
27. HERRAN Salvatti, Mariano y Carlos F. Quintana Roldán. LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA FEDERAL. "Legislación-Doctrina-Jurisprudencia". Editorial Porrúa. Segunda edición. México, 1986.
28. KROTOSCHIN, Ernesto. TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Volumen II. Editorial Depalma. Cuarta edición. Argentina, 1987.
29. MARTÍN Valverde, Antonio et. Al. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Tecnos. Sin edición. España, 1991.
30. MOLERO Manglano, Carlos. DERECHO SINDICAL. Editorial Dykinson. Sin edición. España, 1996.
31. PUIG Hernández, Carlos Alberto. TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA HUELGA EN MÉXICO. Editorial Porrúa. México, 1989.
32. RAMÍREZ Fonseca, Francisco. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. Editorial PAC. México, 2000.

33. SÁNCHEZ Martínez, María Olga. LA HUELGA ANTE EL DERECHO, CONFLICTOS, VALORES Y NORMAS. Editorial Dykinson. Primera edición. España, 1997.
34. TRUEBA Urbina, Alberto. EVOLUCIÓN DE LA HUELGA. Editorial Botas. Sin edición. México, 1950.

LEGISLACIÓN

1. BREÑA Garduño, Francisco. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. Editorial Harla. Sin edición. México, 1998.
2. CLIMENT Beltrán, Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTADA Y JURISPRUDENCIA. Editorial Esfinge. Sin edición. México, 2003.
3. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa. Ciento cuadragésima edición. México 2003.
4. MORALES Saldaña, Hugo I. LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Editorial PAC. Sin edición. México, 1988.
5. TRUEBA Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO. LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Editorial Porrúa. Cuadragésima primera edición. México, 2003.

6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. Editorial Porrúa. Octogésima cuarta edición. México, 2003.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Editorial Delma. Argentina, 1993.
2. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Tomo II H-Z. Vigésima primera edición. España, 1992.
3. DICCIONARIO LABORAL. R. Bayod y Serrat. Editorial Revs. Sin edición. España, 1969.
4. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XIV Hijo-Impe. Editorial Driskill. Argentina, 1990.

OTRAS FUENTES

1. CD IUS. JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Apéndices 1997-2002. libros Jurídicos.
2. Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporation
3. www.stps.gob.mx

