



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL DESECHAMIENTO DEL EMPLAZAMIENTO DE LA HUELGA

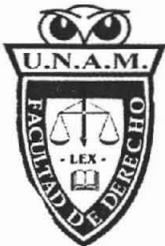
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

VICTOR MANUEL VALLE GARCÍA

ASESOR: DR. JOSÉ DÁVALOS MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA 2005

m. 347230



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **VICTOR MANUEL VALLE GARCIA**, con número de cuenta 93266305, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"EL DESECHAMIENTO DEL EMPLAZAMIENTO DE LA HUELGA"**, bajo la dirección del Dr. **JOSE DÁVALOS MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 26 de abril 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 del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 19 de mayo 2005.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO

LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.

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

*A Dios,
por conferirme un carácter firme
con el que podré llegar a encontrar la perfecta paz.*

*A mis padres,
Juan Manuel Valle y Crescencia García,
a quienes agradezco infinitamente me hayan inculcado con amor y dedicación,
la tan grande responsabilidad de aprender a vivir para ser feliz.*

*A mis hermanos,
Brenda, Liliana y José Ramón,
con quienes he compartido mi juventud
y a quienes agradezco su perenne consentimiento.*

*A mi asesor,
José Dávalos Morales,
uno de los mas insignes juristas con que cuenta
la H. Facultad de Derecho, un ejemplo a seguir...*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México,
fuente inagotable de sabiduría y conocimientos, la
mejor Institución de América Latina.*

*A mi tan preciada familia,
† Soledad Aguilar G., Sixto García y Nicolasa Yañez; a Cruz Valle
y † Ramón Aguilar V.; a Laura y Magdalena Aguilar; a Genaro
Aguilar G., Genaro Aguilar Jr. y Eduardo Rodríguez; a Domingo,
Fidencio, Francisco y Nicolás Aguilar; a Oliva García y Oscar
Carcaño; a Ma. del Carmen García y José Luis López; a Elidia
García y Daniel Mejía; a Teresa, Román y Sixto García Jr. y; a
Nancy Galván; con quienes he convivido durante toda mi vida y a
quienes debo parte de mi formación personal.*

*A Brenda Gorostieta Galicia,
quien fue un pilar en el desarrollo de la presente investigación y
con quien he compartido inolvidables momentos felices.*

*A mis amigos,
Nancy Rebeca Martínez, Susan Zenteno, Mauricio Aguilar, Victor Hugo
Valdovinos, Raúl Huato, Berjamín Hernández, Antonio Alardín, Vanessa
Vives, Mauricio Gaytán, Katia Soriano, Arcinoé Linares, Araceli Rivera,
Marina Jiménez, Francisco Avilés, Karla Ruiz, Marcela de la Fuente, Ana
Santillán, Roberto Villafranco, Elizabeth Baños, Javier Morales, Alfredo
Pérez, Diego Sánchez, Noé Hernández, Ángel Hernández; Miguel S. Duarte,
Rosalía González, Francisco Villalobos, Judith Hernández, Diana Márquez,
Patricia Tellez, Edgar Saavedra, Mónica López, Ana Ruth Sánchez, José A.
Velázquez, Gerardo Monroy, Joel Armendáriz, María del Rocio García,
Claudia Morales, Miguel Soria, Juan Manuel Uribe, Ricardo Cortes, Santiago
Nieto, Ismael Hernández, Laura Calderón, Martha Soriano, José Gómez,
Mauricio López, Eduardo Leal, Itzel Rodríguez, Alfonso Ávila, Alejandro
Villafranco, Carlos Villafranco, Marco A. Chacón, Alberto Reyes, Alfonso
García, Rafael Gutiérrez y Daniel Becerril.*

*A todos ellos les doy las gracias por su invaluable y tan leal amistad, por todo
el afecto y apoyo incondicional que siempre han demostrado hacia mi persona,
permitiéndome realizar uno de mis más anhelados sueños...*

“La lucha por la justicia es de todos los días. El secreto de los grandes corazones está en esta palabra: tenacidad. Ir al objetivo, en eso estriba todo. Si nuestra vida es un camino, la única razón para darlo por terminado es haber llegado a la meta. Lo que hay que hacer es caminar. Caminar hasta que termine la noche de la explotación del hombre por el hombre. Caminar hasta que surja en el horizonte, al amanecer, el lucero de la justicia”.

José Dávalos Morales

**EL DESECHAMIENTO DEL
EMPLAZAMIENTO DE LA HUELGA**

INTRODUCCIÓN

Con el surgimiento del hombre es como se da inicio al Derecho, aquel medio creado por los seres humanos para la satisfacción de sus necesidades sociales en el marco de una vida gregaria, de esta forma y con el paso del tiempo se ha llegado a la creación y perfeccionamiento de reglas de conducta, que se traducen en ordenamientos normativos (sociales, jurídicos, económicos, morales, etc.), todos ellos, con el principal objeto de la convivencia y desarrollo del hombre en sociedad. Partiendo de esa premisa es como se ha dado paso a la creación de distintos ordenamientos jurídicos en ámbitos diversos, encontrando en ellos a uno de los más importantes, *el Derecho del Trabajo*.

Sin embargo, el reconocimiento de ese derecho no pudo ser posible en forma expedita, ya que el proletariado del siglo XIX se encontraba en condiciones de vida inhumanas; los sueldos que ganaban eran insuficientes para cubrir las necesidades de sus familias, por lo que tenían que trabajar la mujer y los hijos en horarios excesivos; los centros de trabajo eran oscuros y mal ventilados; los trabajadores carecían de atención médica, vacaciones, seguridad en el trabajo. En otras palabras, no existía seguridad social. Este abandono y desinterés, manifestado por los patrones hacia el trabajador, producto de la Revolución Industrial, propiciaron que se iniciara una conciencia de clase entre los obreros al darse cuenta de su situación de miseria y explotación a manos de empresarios, quienes cada vez se hacían más ricos con el trabajo de ellos.

En México, el asentimiento de ese derecho tampoco pudo llevarse a cabo de forma inmediata, ya que es de sobra conocido el estado imperante en nuestro país que originó

el estallido social conocido como la Revolución Mexicana, ya que al igual que en Europa, las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles: largas y agotadoras jornadas de 14 horas o más, a cambio de un salario miserable que por lo mismo hacía necesario que mujeres y menores pasaran a engrosar a las filas de trabajo, desde luego en peor situación que el hombre adulto, ya que, como es de comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a emplear la mano de obra más barata y menos exigente; además carecían absolutamente de prestaciones por riesgo o enfermedad del propio trabajador; ausencia de medidas de higiene y seguridad en los centros de labores; no se tenía derecho al descanso semanal remunerado; el salario, de por sí poco, no se paga siempre en efectivo, sino que existían las tiendas de raya en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su paga, entre otras carencias.

Contra tales atropellos, el Congreso Constituyente de 1917 produjo a nivel Constitucional, lo que se conoce como la Primera Declaración de Derechos Sociales, instituyendo a nivel mundial la tutela jurídica de esos derechos, mediante la creación del artículo 123 Constitucional, pues en él, se establecieron los principios e instituciones que garantizan las condiciones laborales justas del derecho del trabajo, a través de la creación *del derecho individual, la asociación profesional, la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga y el procedimiento laboral*, un haz de derechos para la defensa de los trabajadores.

Fue reconocido el derecho de huelga de los trabajadores bajo las condiciones que la propia Constitución y la Ley del Trabajo establecían, entendiéndose como huelga, el derecho de suspender las labores en una empresa por la mayoría de los trabajadores, con

el objeto de lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo, durante ella, las relaciones individuales de trabajo, los derechos y obligaciones que son su consecuencia no se terminan, sino que quedan en suspenso.

No obstante ese derecho del trabajo, con el transcurso del tiempo no ha visto en la realidad los principios que lo vieron nacer, es decir, no ha logrado en todos sus casos tener una eficacia plena, ya así, *la calificación de la huelga*, es el reflejo más tangible de lo que implica la limitación al Derecho Colectivo del Trabajo.

Otra clara muestra de lo que ha implicado una restricción a los derechos laborales, la encontramos en la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, ya que vino a quebrantar, en parte, lo que las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 lograron, al establecer dentro del artículo 923 de la Ley Laboral, la facultad discrecional e ilimitada del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para poder admitir o no a trámite, un escrito de emplazamiento a huelga, es decir, el Presidente de la Junta de forma unilateral califica a la huelga antes de su nacimiento, coartando así, aquel derecho fundamental establecido en la Carta Magna, a pesar de que la propia Constitución establece que las garantías en ella contenidas no pueden restringirse salvo en los casos contemplados en la misma.

Esa calificación de la huelga, consiste en el estudio de las causas, motivos y actos que incitan el estallamiento de una huelga, a fin de llegar a una resolución que determine sobre la existencia o inexistencia, la licitud o ilicitud, o para decretar la justificación o injustificación de la huelga, sin embargo y como se dijo, la calificación que realiza el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, puede poner fin a la misma antes de

haber surgido y más aún, antes de que se llegue siquiera a la etapa de conciliación, prevista en el artículo 926 de la Ley Laboral.

Como puede observarse, es entonces el objeto del citado artículo 923 de Ley Federal del Trabajo, la de detener el procedimiento de la huelga y restringir aquel derecho colectivo iniciado por una coalición de trabajadores mediante la intervención del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en términos del artículo mencionado, situación que podría calificarse de inconstitucional si consideramos que el Presidente de la Junta, actúa unilateralmente al resolver una cuestión que involucra el ejercicio del derecho de huelga, producto del conflicto entre el trabajo y el capital, principalmente porque el artículo 123, apartado "A", fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que los conflictos entre el trabajo y el capital se sujetaran a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir, a la decisión de aquel cuerpo colegiado por el que se encuentra integrado, emitida previa votación de sus miembros, representantes de los trabajadores, patrones y del propio Presidente de la Junta correspondiente, en cumplimiento a las atribuciones que la Constitución les conceden y las leyes secundarias les imponen.

Algunos autores, lo mismo que el propio legislador, consideró que la creación del artículo 923, le da gran calidad técnica al hecho de recibir y radicar emplazamientos a huelga que no se encuentren debidamente legitimados, entendiendo a esa legitimación, como aquel sustento jurídico, aquello que se encuentra conforme a derecho, es decir, que se cumple con todos los requisitos de fondo y forma, y que con ello se evitaría la proliferación de estallamientos de huelga con fines de extorsión en manos de la voluntad de unos cuantos.

Ahora bien, considero que sería más importante en su caso, que la Junta y no el Presidente de la Junta *prevenga* a los trabajadores que tratan de ejercitar su derecho de huelga, para el caso de que incumplan con los requisitos de forma y fondo establecidos en la Ley, subsanen esas deficiencias dentro de un término prudente que para el efecto debiera establecerse (por ejemplo de 48 horas),¹ y si no lo hicieren, se continuaría con la tramitación del procedimiento de huelga, con las consecuencias que pudiera traer consigo al momento que la Junta la califique, esencialmente porque existe *suplencia de la defensa deficiente en materia del trabajo*; por ejemplo, si al escrito de emplazamiento le faltare una de las copias exigidas por la ley; si estuviera mal dirigida la petición o el patrón al que se emplaza fuera equivocado; o inclusive, si existe un contrato colectivo de trabajo existiendo ya uno depositado en la Junta, podría prevenirse a los trabajadores para que cumplimentaran o aclararan los requerimientos hechos por la Junta, y no de plano fuera desechado unilateralmente el escrito de emplazamiento por la decisión del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien prejuzga sobre la existencia o inexistencia de la huelga, y en lo inverosímil de la facultad discrecional estudiada, ya que no tiene caso que el Presidente de la Junta deseche un escrito de emplazamiento a huelga, cuando existen medios legales para solicitar la existencia, inexistencia, licitud o ilicitud de la misma.

Por esas marcadas precipitaciones de la historia hacia la llamada modernidad, es necesario que se analicen las normas jurídicas que sustentan los derechos sociales,

¹ Es importante no olvidar que se debe tratar de un procedimiento sumarísimo, atendiendo a que la justicia debe ser impartida de manera pronta y expedita por mandato constitucional del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y considerando los principios de Economía, Concentración y Sencillez por los que se rige el Derecho Procesal del Trabajo.

actualizando la normatividad del Derecho del Trabajo, en consenso y armonía de los trabajadores, patrones y las propias autoridades, porque de lo contrario ni sus finalidades de protección hacia la clase trabajadora, ni el equilibrio obrero patronal, estarán garantizados. De ahí que la postura que sostengo, sea acorde con uno de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, en el sentido de aplicar e interpretar la norma más favorable al trabajador, contemplada en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, en el primer capítulo del presente trabajo se analizarán las primeras manifestaciones de la huelga en Europa y sus antecedentes en México, sin pasar por alto a las históricas huelgas de Cananea y Río Blanco que sucedieron en la República Mexicana durante la dictadura de Porfirio Díaz.

Dentro del segundo capítulo, se trata el marco teórico por el que se encuentra regulado el derecho de huelga, en el que se mostrarán las diferencias conceptuales entre coalición y sindicato, así como la fundamentación y naturaleza jurídica de la huelga, sus elementos y requisitos previos para su estallamiento.

Subsecuentemente se expondrá una comparación entre las diversas legislaciones que regulan, prohíben, restringen y califican la huelga dentro del derecho internacional.

El tercer capítulo concierne al procedimiento de la huelga, dentro del cual son estudiadas las etapas por las que desfila, es decir, se realiza una exposición detallada de lo que implica la gestación de un movimiento de huelga hasta la terminación del conflicto.

En relación a la calificación de la huelga, se expondrán los supuestos contemplados dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, con relación a la legitimación del movimiento obrero de huelga, se observaran las diferencias entre capacidad, legitimación, personalidad y parte.

También es abordado el tema de la vía procedimental a seguir en caso de que los trabajadores sometan el conflicto laboral a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que y para ello, se desarrollará el procedimiento ordinario y para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Por último, dentro del contenido del capítulo cuarto, se realizará un análisis pormenorizado del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de saber si atenta contra el derecho de huelga, estableciendo si se trata de un precepto inconstitucional.

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTOS HISTÓRICOS DE LA HUELGA

I. LA HUELGA EN LA HISTORIA UNIVERSAL.

Se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 a.C. por parte de trabajadores hebreos que durante 430 años fueron sometidos a la despiadada explotación laboral por los egipcios,² así en ese país de Egipto, las crónicas dan cuenta que por el año de 1460 a.C., existió una huelga llevada a cabo por obreros judíos comisionados en la construcción de la Tumba de Ramsés II,³ ante los malos tratos de que eran objeto por parte de los capataces, sin embargo, el trabajo esclavo de que eran objeto nos impide realmente poder considerar a esta suspensión como una verdadera huelga que supone la libertad de los individuos para el trabajo, o bien la suspensión de las labores.

De esta forma, en los siglos de la esclavitud no pudo surgir la idea del derecho del trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que como tal no podía ser titular de derechos.

El tan injustificable y menospreciado periodo de la historia que se conoce con el nombre de la Edad Media,⁴ presenta dos caras no exentas de contradicción: por una parte, en el sistema feudal de la servidumbre tampoco pudo nacer el derecho del trabajo, porque la servidumbre de la gleba era una institución intermedia entre la esclavitud y el

² CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, 3ª edición, Naucalpan, Estado de México, 2002, p. 135.

³ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, 22ª edición, México, 2001, pp. 366-367. (El propio autor hace referencia a BRUN Y GALLAND, *Droit du Travail*, p. 828).

⁴ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Editorial Porrúa, 16ª edición, México, 1999, p. 6.

hombre libre, pues si bien el siervo gozaba de algunos derechos personales, como contraer matrimonio, vivía pegado a la tierra sin poderla abandonar, obligado a trabajarla y a pagar tributo al señor. En cambio, aquellos siglos en las que nacieron las más ilustres universidades de Europa, presenciaron la lucha, que tuvo a la corporación por escenario, entre los compañeros y oficiales (auténticos trabajadores asalariados de entonces) y los maestros, propietarios de los talleres en los que se ejecutaban los trabajos de la clientela, lucha que llevó a la creación de las asociaciones de compañeros, éstas sí, antepasados ciertos de los sindicatos contemporáneos.

La lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven en el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre,⁵ la cual aparece en dos formas generales de manifestación: una es la era de la lucha latente, la que explota en los momentos en que la vida del hombre llega a estar por debajo de la vida de los animales de carga y otra es la condición que arranca en la Revolución Francesa, en donde la lucha del proletariado se ha vuelto consciente, permanente y planeada para la consecución de un fin, circunstancia en la que no trascurre un sólo día sin que estalle uno o más conflictos obrero patronales, *ya que dicha Revolución tenía como fin principal la de sustituir una sociedad fundada en los privilegios por una sociedad igualitaria.*⁶

Pues bien, la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del

⁵ ENGELS, Federico, *El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado. Marx y Engels*, Editorial Época, (s.e), México, (s.a). p. 201. (se trata de la concepción dialéctica general del Marxismo).

⁶ GARCÍA, Ramón, et al., *Pequeño Larousse Ilustrado*, Editorial Larousse, México, 2001, p. 1540.

trabajo, lo que es tanto como decir, la liberación y dignificación del hombre en su integridad, pues si bien el espíritu humano encerrado en las cárceles de la dictadura puede ser libre, no lo es plenamente, porque su libertad es puramente interna, pero no puede el hombre hacer uso de ella ni volcarla en bien de él mismo, de su familia, de su pueblo y de la humanidad.⁷

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político.

De esta manera y en su concepción original, entendida la huelga como la cesación eventual del trabajo con objeto de colapsar el proceso productivo y procurar someter el interés del patrón, al profesional de los trabajadores, fue juzgada en un principio, como un acto reprobable y proscrito de violencia. Refiere el doctor Mario de la Cueva, en el segundo tomo de su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, que en el año 1303, el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas. Lo mismo aconteció en Francia y en Alemania en el siglo XVI. En 1539 una huelga de impostores en Lyon⁸ se prolongó por tanto tiempo, que dio margen a que Francisco I expidiera un edicto severo el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo precisó que la primera prohibición de la huelga, se dio en Francia con la ley *Le Chapelier* en 1791, producto del régimen individualista y liberal de las leyes económicas, que garantizarían las libertades

⁷ DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.*, p. 12.

⁸ GUERRERO, Euquerio, *Op. cit.*, p. 367. (El propio autor hace referencia a BRUN Y GALLAND, *Droit du Travail*, p. 828).

de la industria, pues declaraba en su exposición de motivos que *no existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad*,⁹ esa ley fue completada en el año 1810 con los artículos 410 a 414 del Código Penal Francés, que castigaría severamente y en forma ejemplar, los actos que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, tuvieran como efecto inmediato poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas; Inglaterra, también convirtió en delito la suspensión brusca del trabajo, cuando el parlamento dictó las leyes de 1799 y 1800, según las cuales toda unión contractual encaminada a obtener una mejora en las condiciones de trabajo, constituía una conspiración con la finalidad de restringir la libertad de la industria. Así, todos los miembros de la unión incurrieron en delito penal. Pese a ello, la presión de los trabajadores organizados y las crecientes contradicciones entre el capital y el trabajo, obligaron al Estado Liberal a intervenir dentro del marco de las relaciones de trabajo, reconociendo a la huelga como un derecho.

Fue entonces, como a principios del siglo XIX nació lo que el maestro Mario de la Cueva llamó *edad heroica* del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo, cuya finalidad inmediata fueron las instituciones que componen lo que hoy llamamos el Derecho Colectivo del Trabajo: la sindicación, la huelga, la negociación y contratación colectivas, envueltas por el amor a la libertad, porque sin ella desaparecería lo humano. Las dos primeras son las instituciones que partieron de dos realidades que estaban a la vista: la miseria y la explotación de los hombres, y la negativa del Estado a expedir una

⁹ DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.*, p. 8.

legislación justa para regular las relaciones trabajo-capital; las dos últimas son aquello que en forma incompleta e imperfecta genera las dos finalidades inmediatas del derecho del trabajo: la igualdad de tratamiento para todos los hombres y niveles mínimos decorosos de vida.

Esa etapa de la historia, tuvo como primer escenario a Inglaterra, ya que fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas a lograr, dentro de un régimen económico donde prevalecía la fórmula de *laisser-faire, laisser-passer*. Francis Place en el año de 1824, logró que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800, suprimiendo los delitos de asociación profesional y de huelga. Poco después, en la primera acción democrático-revolucionaria, de los trabajadores, conocida como la *Guerra Cartista* en virtud de la carta-petición en la que solicitaban del parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajador hablar en aquella tribuna, inspirados en el pensamiento de Roberto Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército. Sin embargo, la ley de 1824 provocó una curiosa paradoja, pues si el Estado Individualista y Liberal se limitó al simple papel de espectador frente a los fenómenos económicos, actitud que le fue impuesta por la burguesía como premisa indispensable para que pudiera ejecutarse libremente la explotación del proletariado, una vez que se conquistaron las libertades colectivas, serían los trabajadores quienes exigirían del Estado que continuara cumpliendo el papel de espectador y se concretara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha para conseguir, a través de la negociación y contratación colectivas y de la huelga, las condiciones de trabajo que el Estado no podía ni quería imponer.

En los años finales de ese periodo, surgieron dos grandes acontecimientos que provocaron el tránsito a la *era de la tolerancia*; la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados de siglo, ocasionaron que en el mes de febrero de 1848 se publicara en Londres, el *Manifiesto del Partido Comunista* al que pertenece el título de *el documento del siglo*, ya que fue la palabra que despertó de su sueño al proletariado y porque su publicación determinó el curso de la historia. No obstante su profundidad, el Manifiesto contiene un lenguaje claro y sencillo al alcance de las clases trabajadoras y se compone de numerosos principios e ideas: en primer término, *la explicación materialista de la historia*, de la que fluye *la ley fundamental de la lucha de clases*; en segundo lugar, *la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable*; en tercer término, *la teoría de la revolución*, que enseñó a los trabajadores la idea de que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo; en cuarto lugar, *la visión de la sociedad socialista del futuro*, en la que desaparecería la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, *la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado*, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; finalmente el Manifiesto concluye con la conocida invitación: *“Proletarios de todos los pueblos, uníos”*, que era también un llamado en favor de la acción sindical mundial.

Frecuentemente se ha citado el artículo 20 de la Constitución Belga de 1831 según el cual, *“los belgas tienen el derecho de asociarse sin someterse a una medida preventiva”*,

como un precedente de la libertad sindical, pero cualquiera que fuese el alcance de la disposición, lo cierto es que no se utilizó, pues los primeros sindicatos se constituyeron en los últimos años del siglo XIX. Tampoco se encuentran datos fundamentales en los estados alemanes y en Austria, pues si bien se produjeron algunos desórdenes, principalmente en Viena y en Berlín, los gobiernos se impusieron fácilmente.

La edad heroica concluyó entonces, con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, ya que el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 para la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue más compleja, ya que si bien algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio Prusiano, generalizó las libertades.

En este periodo llamado *la era de la tolerancia*, los trabajadores pudieron asociarse libremente sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas, fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo, pues si bien ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, no estaban reguladas ni protegidas por las leyes. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono a fin de que pudieran contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejó de constituir un delito, el derecho civil

acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aún a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades en su fábrica.

La era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, que puede denominarse *el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria*, sin que se puedan precisar las fechas de la transformación; es una evolución lenta y gradual, cuyos perfiles comenzaron a definirse claramente al transito de los siglos; en los años primeros, Prusia y más tarde el Imperio Francés de 1870, presenciaron un desarrollo considerable de la legislación laboral, Bismarck comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero también se dio cuenta de que la prosperidad de la económica no podía fincarse sobre la miseria de las masas. Por otra parte, la idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la *Internacional comunista* y a la formación del *Partido Obrero Social Demócrata*, formado por Fernando Lassalle, ya separado de Marx, en el congreso que celebró en Eisenach en 1869, que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que principiaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una amplia reivindicación de los beneficios que deberían de corresponder a los trabajadores en el proceso de la producción. El Canciller de Hierro “Bismarck”, adelantándose a su tiempo, inició la llamada *política social*, primer apartamiento general de los principios de la Escuela Económica Liberal; una política que llevaría una nueva actitud del poder público, el

intervencionismo de Estado y que contribuiría a la corriente de los profesores alemanes que integro *el Socialismo de cátedra*. La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgo en 1869 *Die Gewerbeordnung*, primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX, teniendo como precedente la ley Waldeck Rousseau de Francia del 21 de marzo de 1864, la cual derogaba los delitos de coalición y de huelga.

Después de la derrota de los ejércitos franceses por los prusianos, Louis Auguste Blanqui intento en 1870 el establecimiento de un gobierno socialista. Una vez que retorno la paz y en el marco de las estructuras políticas democráticas, Francia penetró en el terreno de la legislación social; en el año de 1884, una ley del parlamento francés reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica; y en 1898 se expidió la ley de accidentes de trabajo, introductoria de la teoría del riesgo profesional.

De esa forma y tolerados los derechos colectivos del trabajo, en cuanto expresión de libertad y equivalente al derecho negativo de no laborar, la huelga ya no fue perseguida penalmente, estando sometida al marco civil y de manera específica al derecho a negociar en común, pues se le contempló como una figura equivalente a la libertad irrestricta de trabajo, disfrutando de la protección legal contra las amenazas o conductas que pudieran violentarla.

Entendida como libertad inherente al ser humano, la huelga llevaría a excluir del ordenamiento jurídico vigente, medidas destinadas a su limitación, admitiéndose que dicha libertad es la cualidad de aquello que no se encuentra sujeto a ninguna especie de consentimiento.

La huelga no está así, dependiente de ninguna ley, y se justifica por sí misma, como resultante natural de la libertad individual de trabajo. Como pronto se comprobaría en la praxis, evolucionó esta tesis a la concepción de este instrumento como derecho de la personalidad o derecho absoluto e intocable, inherente a la persona humana.

II. LA HISTORIA DE LA HUELGA EN MÉXICO.

En los siglos de la Colonia, con las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son el resultado de esa pugna, y representan en cierta medida una victoria de los segundos; que acorde con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas en contra de la corriente de Juan Jinés de Sepúlveda, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero no en la vida social, política y económica, es decir, no eran los iguales de los vencedores, no existía igualdad entre los derechos del indio y el amo, sino que se trataba de una medida de misericordia, actos píos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las

relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices, valía por voluntad de ellos, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las *Ordenanzas de Gremio*. Allá, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La ley de 8 de junio de 1813, autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

El decreto constitucional de Apatzingan, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, José María Morelos y Pavón, con un gran sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que “ningún género de cultura, industria, comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.¹⁰

El párrafo doce de los *Sentimientos de la Nación Mexicana*, presentados por Morelos al congreso de Anáhuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año 1813, se expresó:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, rapiña y el hurto”.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.*, p. 40.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, *las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima recopilación* y sus normas complementarias, que no mejoraron las condiciones de los trabajadores, sino por el contrario, sufrieron las consecuencias de la crisis política, social y económica de la sociedad fluctuante.¹¹

La Revolución de Ayutla de 1854, es la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su libertad y la justicia para sus hombres, pues representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos.

La declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno. relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y a la libertad de asociación.¹² En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues

¹¹ En los primeros años del siglo antepasado, mientras los pueblos de Europa, los Estados Unidos de América y el Japón, sostenían a nivel mundial la primera y más cruenta guerra imperialista para conquistar el dominio de los mercados y el derecho a explotar los recursos naturales de las naciones débiles, México luchaba por la destrucción de un sistema agrario cuasi-feudal y de un semi-capitalismo totalmente deshumanizado y explotador al máximo de las poblaciones que trabajan con sus manos, que debía ser substituido por una nueva idea de la justicia, a la que pronto se llamaría *la justicia social*.

¹² DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.*, p. 40.

el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables.

En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre la libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacia creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo (príncipe austriaco y emperador de México), convencido de que el problema de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores, suscribiendo en fecha 10 de abril de 1865, el *Estatuto Provisional del Imperio* y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de “Las garantías individuales”, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año, expidió la que se ha llamado *La Ley del Trabajo del Imperio*: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, entre otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia, en la cual se garantizo la libertad del trabajo y el derecho de reunión, pero no

protegió de modo expreso la huelga como acción colectiva que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo.¹³

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.¹⁴ En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un *reglamento de fabrica* que destruía la libertad y dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fabricas para que decretaran un paro general de labores; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, general Díaz, para que arbitrara al conflicto; el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino, su caída era cuestión de tiempo. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación de trabajo que se anticipara a las urgencias de la época,

¹³ En nuestro medio, el Código Penal de Martínez de Castro de 1871, consideraba como un delito a la huelga y sancionaba con penas corporales a los huelguistas. El artículo 925 de ese Código, hacia que cayera en el campo del ilícito penal la suspensión de labores por parte de los trabajadores y esta situación prevaleció durante toda la época del porfiriato.

Sin embargo el descontento de esa época era tal, que durante el porfiriato estallaron 250 huelgas a pesar de estar severamente penadas. Se distinguieron por la actividad organizativa los obreros de la industria textil, quienes impulsaron 75 movimientos laborales; les siguieron los trabajadores ferrocarrileros con 60 huelgas. De gran importancia de fuerza social en nuestro país fueron las luchas obreras que emprendieron las obreras que laboraban en las fábricas de cigarros, quienes paralizaron la producción en 35 ocasiones; también cabe destacar la actividad combativa de los mineros, tranviarios, panaderos y otros sectores de trabajadores que arriesgaban sus vidas a cambio de obtener mejores condiciones laborales.

Así sucedió en las huelgas del mineral de Pinos Altos, Chihuahua, de enero de 1883 y en la factoría textil de Bellavista, Nayarit, en marzo de 1905, precursoras de los movimientos huelguísticos de ese periodo de la historia, como fueron los de los mineros de Cananea, en Sonora (1906), y la huelga textil de Río Blanco, en el estado de Veracruz (1907), por su trascendencia política nacional e internacional. Todas ellas reprimidas cruelmente por las autoridades civiles y militares de la dictadura porfirista.

¹⁴ Consúltese el capítulo primero, apartado II, subapartado A) *Huelga de Cananea*, p. 24.

pero la burguesía mexicana, conjuntamente con el gobierno del general Díaz, consiguió que se diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El día 1 de julio del año de 1906, *el Partido Liberal*, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo, en él, están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra *Declaración de Derechos Sociales*. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido liberal recalcó, la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio, etc.

El conocimiento del pasado, ante el malestar y la inquietud sociales, creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910, ocasionando la revolución y transformación política, social y económica que se inició en el siglo XX; pues en el año 1910, los dos grandes problemas que agitaban a las conciencias eran la dictadura del general Díaz y la propiedad semi-feudal de la tierra.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, con el que inició la Revolución, desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo a la lucha armada por el retorno al sistema democrático de la Constitución de 1857 y a la introducción del principio de no reelección, prometió además que se revisarían todas las

disposiciones y sentencias que despojaron a los pueblos de las tierras que poseyeron durante varios siglos, pero no es sino con Emiliano Zapata bajo el resurgimiento del pensamiento de Morelos, cuando el 28 de noviembre de 1911, con el Plan de Ayala y bajo el lema “Tierra y Libertad”, se da el verdadero inicio de la Revolución Social del siglo XX.

Posteriormente el 26 de marzo de 1913, se expidió el Plan de Guadalupe, que sirvió de estandarte a la nueva Revolución, retornando de nueva cuenta al Constituyente de 1857, de ahí que dicho movimiento fuera llamado Revolución Constitucionalista, del que surgieron la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de los Derechos Sociales de la Historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Los hombres de la Revolución sabían del fracaso de las promesas sociales, por lo que preferían la acción inmediata, y fue hasta el 30 de agosto de 1913 cuando Lucio Blanco, jefe de las fuerzas revolucionarias de los estados de Nuevo León y Tamaulipas, procedió a lo que se considera la primera “repartición de una parte de la Hacienda de los Borregos entre aquellos individuos que no tengan terrenos o hayan sido despojados de ellos”.¹⁵

En ese mismo año de 1913, el propio don Venustiano Carranza había pronunciado un discurso en donde sin referirse a Marx, había hablado de la lucha de clases, recogiendo el clamor nacional de esa lucha, y a raíz de ese discurso, el 17 de febrero de 1915 se llegó a un convenio con los trabajadores “Batallones Rojos”, el cual fue suscrito por Rafael Subirán, Juan Quintero y Rosendo Salazar, que es el autor de las *Luchas de la*

¹⁵ VÁZQUEZ, José Antonio, *Op. cit. Derecho del Trabajo II*, (apuntes tomados en la cátedra del Licenciado José Antonio Vázquez, recopilación de José Romero Lagunas), UNAM, México, 1969, p. 139.

Leva, en donde aparecen estos datos históricos, como líderes de la Casa del Obrero Mundial.

Los propósitos que se establecen en dicho Convenio son:

1. Participación de los obreros en la lucha revolucionaria;
2. Obligación del gobierno de implantar la reforma social, y
3. Resolver los conflictos entre capital y trabajo, creando los órganos adecuados para ello.

No obstante el anterior Convenio, al triunfo de la revolución Constitucionalista, don Venustiano Carranza, haciendo caso omiso de las obligaciones contraídas con los obreros, comenzó a licenciar a los Batallones Rojos, y la respuesta de los trabajadores fueron las primeras huelgas estalladas en 1916. Entre las principales huelgas de aquella época se cuentan la llevada a cabo por la *Federación de Obreros del Distrito Federal* en donde los trabajadores pedían el pago de sus salarios en oro y no en papel moneda, que estaba sujeto a continuas devaluaciones. También destacan por su importancia las huelgas de *Guadalajara* y de *El Oro en el Estado de México*, pero la más importante de todas fue la del 31 de julio de 1916 llevada a cabo en esta capital y que paralizó todos los servicios públicos. Carranza reaccionó en la misma forma como lo hubiera hecho don Porfirio en sus mejores años, ya que mediante un consejo de guerra, sometió a los principales líderes de ese movimiento, uno de ellos Ernesto Velasco, quien al fin fue fusilado.¹⁶

¹⁶ VÁZQUEZ, José Antonio, *Op. cit.*, p. 142.

El 1° de agosto de 1916, expide el Presidente Carranza un decreto, en donde prohíbe la huelga en los servicios públicos y sanciona con la pena de muerte a los huelguistas.¹⁷

La primera ley en el país que consigna el derecho de huelga fue la del 12 de diciembre de 1915, redactada por Salvador Alvarado en Yucatán, que constituye indiscutiblemente uno de los grandes pasos dados por el movimiento obrero.¹⁸ Es importante esta ley, porque a través de ella, los diputados yucatecos en el constituyente de 1917, iban a propugnar por la creación o consagración del derecho de huelga en el texto constitucional, sobre todo a través del Diputado Héctor Victoria, trabajador ferrocarrilero.

El 19 de septiembre de 1916 expide don Venustiano Carranza la convocatoria para un Congreso Constituyente, a sugerencia del Ministro de Educación Pública, don Félix Fulgencio Palavicini.

¹⁷ El maestro Néstor de Buen, en el tomo segundo de su obra *Derecho del Trabajo*, pp. 883-884, transcribe:

“**Artículo 1º.** Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley del 25 de enero de 1862:

Primero: A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; 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 en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras 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 de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo.

Artículo 2º. Los delitos de que habla esta Ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1962, y se perseguirán y averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, de 12 de diciembre de 1913”.

¹⁸ VÁZQUEZ, José Antonio, *Op. cit.*, p. 142.

Dentro del seno del constituyente de Querétaro de 1917, podemos distinguir con claridad tres corrientes principales entre los diputados, en primer lugar, los que se consideraban amigos del primer jefe, entre los cuales se encontraban dos grandes juristas de la época, don José Natividad Masías y don Luís Cabrera; un segundo grupo estaba constituido por líderes obreros, que sin tener estudios de derecho, sí habían sentido en carne propia las necesidades de su clase, entre ellos se encontraban Héctor Victoria, Gracidas, Zavala y Von Wersen, y en tercer lugar, existía otro grupo que había llegado al constituyente de Querétaro, dejando atrás el campo de batalla, el grupo de los militares del Constituyente, entre los cuales podemos destacar a Baca Calderón, a Francisco Mújica y en forma principal a don Heriberto Jara.

El 26 de diciembre de 1916, se presentó en el seno del Congreso Constituyente, el dictamen elaborado por la comisión, respecto de los puntos constitucionales sobre el artículo 5° del proyecto enviado al Congreso por el primer jefe del ejército constitucionalista, don Venustiano Carranza. Este artículo que hablaba sobre la libertad de trabajo iba ser el motivo de las discusiones que darían lugar en definitiva a la elaboración de un capítulo diferente. La diputación veracruzana en el constituyente, había presentado un proyecto de reforma al artículo 5° Constitucional en donde proponía que se incluyeran los derechos de *asociación profesional* y de *huelga*, la creación de las juntas de conciliación y arbitraje y la obligación de los patronos para cubrir los riesgos profesionales.

También la diputación yucateca encabezada por Victoria, había propuesto que como excepción al artículo 13 del proyecto carrancista que hablaba de tribunales especiales, se crearan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos entre capital y

trabajo; de esta manera y a propuesta de Heriberto Jara, quien rompiendo todos los moldes constitucionales en el mundo, insiste, y con una gran elocuencia pide a la Asamblea que se incluyera en el texto de la Constitución, un capítulo de garantías sociales, y fue precisamente el diputado Froilán C. Manjares, el que tuvo la genial idea de que se creara un título especial sobre el trabajo y la previsión social, en donde hoy se encuentra localizado el artículo 123 Constitucional y se dejara el artículo 5º original dentro del capítulo de las garantías individuales.

El 27 de diciembre de 1916, Pastrana Jaimes habló por primera vez en el Teatro de la República de Querétaro (en donde estaba reunido con el Congreso Constituyente), del *Derecho de Huelga de los Obreros* y se nombra a la comisión encargada de elaborar el proyecto de lo que iba a ser el artículo 123 Constitucional.

Antes de 1917 no estaba expresamente mencionada en el derecho mexicano la huelga, el Código Penal del Distrito y Territorios Federales de 1871, castigaba con arresto de ocho días a tres meses y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran modificar los salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o el trabajo.

De esta forma el artículo 925 de dicho código penal, sancionaba las huelgas y las convertía en delito¹⁹ al disponer:

“Artículo 925.- Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.

Del desarrollo histórico se puede afirmar que la *Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917*, es la fuente del derecho agrario y del derecho del

¹⁹ Una disposición muy semejante fue incorporada a los Códigos Penales de los Estados.

trabajo, la cual nació como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fabricas y en el taller; sus artículos 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro, no fueron obra de juristas, ni de miembros del gabinete, sino fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que conocieron la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores, hombres que impusieron la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores por encima de la resistencia de miembros de la Asamblea Constituyente.

El Constituyente, temeroso de que el legislador ordinario como había ya sucedido, olvidase consignar el derecho de huelga de los trabajadores, quiso plasmarlo en nuestra Ley Fundamental, que es la que sirve de base, la que orienta a las demás legislaciones ordinarias, ya que se pudo haber establecido simplemente que las leyes regularían las relaciones entre obreros y patronos, pero se quiso dejar establecidas las bases a las que las leyes debían ajustarse, elevándose al rango de categoría constitucional y consagrándose como un derecho de la clase trabajadora, para que su conducta quedara dentro del campo del derecho.

*“Ante los ojos de los juristas apareció el fenómeno de la huelga como algo carente de sentido, sobre todo si tomamos en cuenta la ideología del liberalismo que propugnaba el *laissez faire* y *laissez passer* como norma insustituible que regía la vida económica; como era posible que en un momento pudieran suspenderse las labores si eso afectaba no sólo a los propios trabajadores, sino en general al fenómeno de la producción. no cabía justificar en alguna forma esa suspensión de labores”.*²⁰

²⁰ VÁZQUEZ, José Antonio, *Op. cit.*, p. 147.

El año de 1918 presenció las primicias del control estatal sobre los movimientos sindicales independientes: luego de algunos intentos frustrados de los trabajadores para crear una central obrera que abarcara a la mayoría de la clase trabajadora, Gustavo Espinoza Mireles, gobernador de Coahuila, por encargo y con el apoyo del Presidente Carranza, convocó a un Congreso obrero, que se reunió en Saltillo en el mes de mayo. En él se organizó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) cuyas ideas principales del programa de acción fueron las siguientes:

- a) La forma actual de la organización social está determinada por la existencia de dos clases sociales: explotados y explotadores.
- b) La clase explotada tiene el derecho de impulsar la lucha de clases.
- c) A este fin, debe organizarse en forma sindical.
- d) Las federaciones y confederaciones deben, a su vez, contribuir a la unión de todos los trabajadores del mundo.
- e) Sin embargo, el frente mundial del proletariado sólo podrá lograrse a base del respeto a las tácticas de lucha en cada país.
- f) Estos lineamientos, que son de un movimiento socialista y no sindicalista, explicaran que el proletariado mexicano se una, a veces, al gobierno y haga suyo el programa de éste.

Aparentemente el programa de la CROM tenía una cierta inspiración socialista, no obstante, quedaba desvirtuada esta idea por la manifiesta tendencia a un posible colaboracionismo con el gobierno, sobre todo, si se considera que el secretario general de la organización era un alto funcionario estatal, como lo era Luís N. Morones quien fue diputado de las legislaturas XXX y XXXI, y Secretario de Industria, Comercio y

Trabajo en el periodo del Presidente Calles. Por otra parte, los líderes sindicales pusieron pronto de relieve que la CROM no era una defensora decidida de la lucha de clase, sino que se colocaba en el plano de un sistema de colaboración entre el trabajo y el capital. Así se perdió en un doble sentido la idea de libertad sindical.

Desde su fundación, hasta el año del 1928, la CROM fue la primera confederación masiva de nuestro movimiento obrero, pues llegó a contar con dos millones doscientos cincuenta mil afiliados, ya que en julio de ese año con el asesinato del Presidente electo Álvaro Obregón, se precipitó la desintegración de la central obrera, pues al ser involucrado Morones con ese crimen, renunció a su cargo de secretario.

El 17 de febrero de 1926 se reunió en el Teatro Hidalgo de esta ciudad de México el segundo y último congreso de la Confederación General de Obreros y Campesinos. En ese suceso, nació la Confederación Nacional de Trabajadores (CTM), cuyo primer secretario fue el líder obrero Vicente Lombardo Toledano.

En 1929, luego de la segregación de los grandes sindicatos, se realizaron reuniones y congresos para constituir una Nueva Central Obrera Independiente.

Con la creación de la CTM como antecedente, es como se pudo emitir el *Decreto de Expropiación del Presidente Cárdenas* de 18 de marzo de 1938, que paso a integrar, con la reforma agraria del artículo 27 de la Carta Magna y con la Declaración de los derechos sociales del trabajo de 1917, la trilogía del pensamiento de la Revolución Mexicana, esas tres grandes aportaciones del pueblo a la historia universal, en la lucha por la justicia social en beneficio de todos los seres humanos.

A) Huelga de Cananea.

El maestro Trueba Urbina en su obra *Nuevo Derecho del Trabajo*, realiza una monografía histórica de lo sucedido en la huelga de Cananea, pues señala que hacia fines de enero de 1906 circulaba ya entre las regiones mineras de Sonora el periódico “Regeneración”, editado por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, cuyo principal propósito político consistía en derrocar al gobierno de Porfirio Díaz. Siguiendo las indicaciones de Junta, expuestas en el manifiesto del 25 de septiembre de 1905, el 16 de enero de 1906, un grupo de 15 mineros de Cananea constituyó la sociedad secreta *Unión Liberal “Humanidad”*, bajo la presidencia y por iniciativa de Manuel M. Diéguez, ayudante de rayador de la mina “Oversight de la Cananea Consolidated Copper Co.”; también se constituyó en Ronquillo, *el Club Liberal de Cananea*; éstas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri.

Esteban B. Calderón, alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula capitalista que cada día era más desesperante; bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, para aumentar las ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar esa situación, los miembros de la Unión Liberal “Humanidad”, se reunieron en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el día 30 del mismo mes y año, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo en Sonora, al que concurrieron más de doscientos obreros. Hablaron en el mitin Carlos Guerrero, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, acordándose un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

El 31 de mayo de ese mismo año, en la mina “Oversight”, se declaró la huelga en el preciso instante de los cambios operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros. El movimiento se desarrolló pacíficamente, abandonaron la mina los trabajadores. El coronel Williams C. Green, gerente de la compañía Minera “Cananea Consolidated Copper Company”, estimó serio el movimiento, por lo que solicitó en su auxilio, la intervención del gobernador del estado de Sonora.

El 1° de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas, con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. A las diez de la mañana de ese mismo día, ocurrieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa en donde se encontraba el apoderado de la negociación, el licenciado Pedro D. Robles y las autoridades del lugar, el Presidente Municipal doctor Filiberto V. Barroso, el Comisario Pablo Rubio y el Juez Menor Arturo Carrillo, por parte de los representantes de los huelguistas se encontraban: Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Álvaro L. Diéguez, Juan J. Ríos, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Besh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Batras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez, quienes presentaron un “memorándum” que contenía los siguientes puntos:

- “1° Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2° El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).
 - II. El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
 - III. 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 que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

- V. Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes”.²¹

El abogado de la empresa calificó de “absurdas” las peticiones obreras, pero los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en digna actitud. Como fueron negadas categóricamente las peticiones, enseguida se improvisó un mitin frente a la mina “Oversight”, en la cual los comisionados informaron que la compañía no había aceptado sus peticiones. Desde este momento se inició la lucha, organizándose una manifestación compacta que partió con la mina con dirección al barrio de “La Mesa”, a efecto de invitar a los operarios de la maderería de la empresa a secundar el movimiento. Pero el gerente de la negociación minera, que de ante mano conocía la debilidad de sus razones, preparó otros argumentos para él más eficaces y pronto los puso en práctica: uso de las ametralladoras.

La manifestación de los obreros se dirigió a la maderería para invitar a los obreros de este departamento que hicieran causa común con los huelguistas; como los trabajadores abandonaron dicho departamento sumándose a los huelguistas, George Mecalf pretendió impedir la salida de los obreros y como no lo consiguió, con una manguera rodeó de agua a los manifestantes ayudado por su hermano William, empapando las banderas que llevaban los huelguistas, entre ellas, la insignia de la patria. Los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio, gritando: “que salga el gringo desgraciado” (sic) y la respuesta fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre. Entonces se inició la lucha: los obreros arrojaban piedras y los hermanos Mecalf contestaron con

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría integral*, Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1982, pp. 5-6.

balas; se entablo una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, heridos y muertos, entre éstos los agresores.

Después del suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la comisaría de Ronquillo en demanda de justicia; pero cuando se acercaban al palacio municipal, una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos hizo nuevas víctimas: seis personas muertas en el acto, entre ellas un niño de once años.²²

El argumento del soberbio empresario se ponía en práctica, la “masacre” fría y premeditada empezaba... Los obreros indignados no podían repeler la agresión por encontrarse inermes. Contestaban a los disparos con maldiciones y piedras, trabándose una lucha desesperada y desigual. El número de los muertos de este segundo combate llegó a diez, ocho de los cuales eran mexicanos. Los heridos eran más de diecisiete y su muerte inevitable. Los americanos habían usado balas “dum-dum” prohibida en todos los ejércitos del mundo por lo terrible de sus destrozos.

El gobernador de Sonora, Izábal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales “rangers”, de los Estados Unidos, comandados por el coronel Thomas Rinming. La misma mañana del 2 de junio fueron encarcelados más de veinte obreros; por la tarde, los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador, pero fueron estorbados nuevamente por esbirros de la empresa, entablándose de nuevo la lucha siempre desigual: obreros desarmados y esbirros utilizando magníficos máuseres. La refriega continuó hasta las diez de la noche,

²² TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. cit.*, p. 6.

en que prácticamente quedo disuelta la manifestación, quedando únicamente la consigna de los obreros “morir antes que rendirnos”.

En el periódico capitalino “El Imparcial” del 3 de junio de 1906, se publicó un resumen de los sucesos: “Desde hace varios días, un grupo de obreros mexicanos, de los que trabajan en la gran empresa minera de Cananea, sabedores de que su jornal, que juzgan inferior al que ganan sus compañeros norteamericanos, iba a ser disminuido aún, venían preparando una huelga, a la que no faltaron incitadores de mala fe, como es común en esta clase de conflictos. La huelga estallo el 1 de junio, pues nada habían conseguido los obreros de la empresa. Ese mismo día los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación para ver de conseguir el apoyo de los representantes obreros pero fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos; los obreros huelguistas repelieron la agresión con piedras. El resultado de la contienda, según telegramas del mayor Watts a Washington, fue de dos americanos muertos, los hermanos Mecalf, y quince obreros mexicanos. Al día siguiente 2 de junio se restableció la calma”.

Una de las acusaciones más graves que el movimiento mexicano a formulado contra el gobierno de don Porfirio es la de haber permitido el paso de tropas norteamericanas armados para proteger a la compañía minera “*Cananea Consolidated Copper Company*”. Como el hecho entrañaba una vergüenza nacional, el mismo periódico “El Imparcial”, en su editorial del 7 de julio se encargó de desmentirla diciendo que: “no es exacto que hayan entrado tropas norteamericanas en territorio nacional; el origen de esa versión se encuentra en la circunstancia de que en el tren que procedía de Naco, Arizona, subieron el gobernador de Sonora Izábal y un grupo de particulares norteamericanos

armados, pero esas personas no formaban parte de las fuerzas de aquel país, ni portaban uniforme; en su mayoría eran profesionistas que venían a informarse de lo ocurrido; el gobernador de Sonora consiguió de esas personas que regresaran sin descender del tren”.

En la conciencia nacional de la época se tenía como cierta la acusación y aún cuando “El Imparcial” la hubiera negado, la verdad es que según el propio periódico, en el tren en que viajaba el gobernador de Sonora, subió un “grupo de particulares norteamericanos armados”, que es casi seguro participaron en los sucesos de Cananea, aunque el gobernador consiguió que no bajaran del tren pero la magnitud del suceso revela lo contrario.

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligo a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas.

El día 5, mientras que la agitación continuaba, fueron detenidos Diéguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento a quienes se les sometió a “proceso” y se les condeno a extinguir una pena de quince años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa.

El compendio de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores.

B) Huelga de Río Blanco.

El origen de la huelga de Río Blanco radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. En efecto, a

mediados de 1906 se reunió un grupo de obreros tejedores en el jacal de madera del obrero Andrés Mota, y después de tratar el asunto que los reunía, el trabajador Manuel Ávila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos; se provocó la discusión correspondiente y los asistentes se dividieron en dos grupos, uno encabezado por Andrés Mota y el profesor José Rumbia, que sostenía la conveniencia de crear una “Sociedad Mutualista”, para evitar persecuciones y el otro encabezado por Ávila, los hermanos Genaro y Atanasio Guerrero y José Neira, que invocaban la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate, optándose por crear una “Sociedad Mutualista de Ahorro” a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado.

Así en la sesión que citaron para discutir los estatutos de la sociedad, Ávila insistió con vehemencia, secundado por nuevos prosélitos, en constituir la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patronos y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara “Gran Circulo de Obreros Libres”. Al fin de una acalorada discusión, por mayoría de votos, se admitió la proposición de Ávila y para evitar la destrucción del Circulo, éste tendría un doble programa: en público se tratarían asuntos intrascendentes, que no lastimaran a los enemigos de los trabajadores, y en secreto, sigilosamente, lucharían para hacer efectivo los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba. Así nació el “Gran Circulo de Obreros Libres” en junio de 1906, y su correspondiente órgano de publicidad: “Revolución Social”.

Las ansias del mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las

arbitrariedades de los capataces, hicieron naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal, lo que ocasiono profundas inquietudes entre los industriales.

En fecha 20 de noviembre de 1906, los industriales de Puebla aprobaron, el “Reglamento para las Fabricas de Hilados y Tejidos de Algodón”, cuyo contenido esencial es el siguiente:

“La Cláusula Primera fijo la jornada de 6 a.m. a 8 p. m. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre se suspenderían las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a la 5:30 y 5:45 de la mañana. La Cláusula Catorce fijo los días de fiesta: 1° y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la 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. La Cláusula doce autorizó al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma Cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días”.²³

Este Reglamento se publicó el día 4 de diciembre de 1906 en las fabricas de Puebla y Atlixco como provocando una huelga de los obreros.

El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general de labores en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con el objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y domeñar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical.

En la región de Orizaba Veracruz, los obreros protestan enérgicamente contra tal procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en connivencia con los de

²³ TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. cit.*, p. 9.

Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el Reglamento poblano. Como consecuencia de este acto, los obreros abandonan sus labores, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse también del ataque que entrañaba la actitud patronal.

Las industrias textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje del presidente de la República; los obreros pensaban que el dictador, en un rasgo humanitario, les hiciera justicia. Las comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la Metrópoli para tratar la cuestión con el viejo presidente. El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del general Porfirio Díaz había sido favorable a los intereses de los trabajadores, el "Gran Circulo de Obreros Libres" convoca a sus agremiados para el día siguiente, domingo 6, con el objeto de informarles sobre el arbitraje.

El domingo 6 de enero se reunieron los trabajadores en el Teatro "Gorostiza", y cuando les dieron a conocer el laudo presidencial, advirtieron que se trataba de una burla sarcástica, que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales, provocándose una reacción violenta contra el dictador. Acordando no volver al trabajo, contrariando el artículo 1º del laudo arbitral que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal, y que todos los obreros entran a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas.

Según List Arzubide, el lunes 7 de enero amaneció brumoso y pesimista. Las fábricas lanzaron su ronco silbido, llamando a los trabajadores a la faena; los industriales

estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial, máxime cuando había hecho correr la versión de que las autoridades del Cantón de Orizaba tenían ordenes estrictas de hacer que el trabajador se reanudara desde luego, para que el comercio no siguiera sufriendo con el paro de labores. De todas las calles que conducen a las factorías se vio avanzar la masa compacta de obreros, que los amos, venían regresar vencidos. Pronto se desengañaron: aquel conglomerado no llegaba como otros días, sumiso y dominado; cada trabajador traía los puños fuertemente crispados y había en su rostro odio y dolor. Los días de huelga con su cortejo de hambre, de zozobra, les habían acuñado un gesto de amargura y sabiendo que había llegado el momento de la lucha afirmaban su paso formidable. Vinieron a situarse frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar a pesar de la conminación presidencial, y vinieron también para saber quienes, entre ellos, flaqueaban rompiendo las filas proletarias para castigarlos.

Hombres y mujeres encolerizadamente se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco, toman lo que necesitan y prenden fuego al establecimiento, después la muchedumbre se dirige a Nogales y Santa Rosa, ponen en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando estas y las tiendas de raya. El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera". El corolario de este acto fue el asesinato de obreros, una verdadera "masacre", que llevo a cabo el general Rosalino Martínez, en cumplimiento de ordenes presidenciales.

Después del asesinato colectivo llevados a cabo por la autoridad, el orden fue restablecido; días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a

Quintana Roo y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quien no les quedó más remedio que obedecer y cumplir.

Tres años más tarde la Revolución había triunfado y el octogenario abandonaba el país en el vapor “Ipiranga” con rumbo a Europa.

El Porfiriato con sus brutales principios políticos, propicio el advenimiento de la Revolución Mexicana originariamente Burguesa.

C) Otras Huelgas.

Como ya se menciona, la primera huelga fue declarada en 1865 por la Sociedad Mutualista del Ramo de Hilados y Tejidos del Valle de México, como protesta por la reducción de los salarios, los despidos injustificados, las excesivas jornadas de trabajo, los malos tratos y los descuentos a cargo de la tienda de raya.

Los años en que se produjeron el mayor número de huelgas fueron 1881, 1884, 1889, 1890, 1891, 1895 y de 1905 a 1907;²⁴ las ramas industriales principalmente afectadas fueron la textil, ferroviaria, la cigarrera, la del pan y la minera; las entidades donde se producían más huelgas eran el Distrito Federal, Veracruz, Puebla, Nuevo León, Tamaulipas, San Luis Potosí, Oaxaca, Jalisco, Querétaro y Sonora.

²⁴ Mario Alfonso Rodríguez Palacios, en la obra *México en la Historia*, Tercer Grado, apunta el hecho de que se distinguieron por la actividad organizativa los obreros de la industria textil, quienes impulsaron 75 movimientos laborales; les siguieron los trabajadores ferrocarrileros con 60 huelgas. De gran importancia de fuerza social en nuestro país fueron las luchas obreras que emprendieron las obreras que laboraban en las fábricas de cigarros, quienes paralizaron la producción en 35 ocasiones; también cabe destacar la actividad combativa de los mineros, tranviarios, panaderos y otros sectores de trabajadores que arriesgaban sus vidas a cambio de obtener mejores condiciones laborales. (p.183).

Así, en el presente trabajo y dentro del tema abordado, es imperioso realizar la enunciación y análisis de diversos movimientos obreros estallados, en los diversos periodos presidenciales, a lo largo de la historia de México.²⁵

Las huelgas de 1916.

A fines de julio de 1916, los organismos agrupados en la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal exigieron a los patrones que los salarios les fueran pagados en oro y no en papel infalsificable, y convinieron, en secreto, declarar huelga general, que iba también dirigida contra el gobierno, al que consideraban aliado de la empresa.

El movimiento estalló a las 3 de la mañana del día 31 de ese mismo mes, cuando los electricistas suspendieron los servicios de luz y fuerza a la ciudad. El Presidente Venustiano Carranza mandó llamar a palacio a los 11 miembros del comité de huelga, los reprendió severamente y los envió detenidos a la penitenciaría.

También se ordenó la ocupación militar del domicilio del Sindicato Mexicano de Electricistas, la casa del Obrero Mundial, la Unión de empleados de Restoranes, y las oficinas de Acción Mundial.

El 1º de agosto del mismo año, el Presidente Carranza decretó la ampliación de la ley del 25 de enero de 1862, castigando con la pena de muerte a los que incitaran a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos, a los que con ese motivo destruyeran o deterioraran efectos de propiedad de esas empresas, provocaran alborotos, hicieran fuerza a las personas o impidieran a otras que ejecutasen sus labores habituales.

²⁵ *Huelga en México*, (consulta en INTERNET www.monografias.com/trabajos12/lahuelmx/lahuelmx.shtml).

El 2 de agosto de ese año se levantó la huelga; el 13, se reunió el Consejo de Guerra para juzgar a los dirigentes, declarándose la inculpabilidad de todos ellos por el delito de rebelión y turnándose el asunto a las autoridades del fuero común. Después un segundo Consejo volvió a exonerar a los acusados, menos a Ernesto Velasco, a quien se condenó a la pena de muerte. Esto suscitó protestas obreras en todo el país.

El 28 de Septiembre de 1916, Carranza decretó que el pago de los jornales se hiciera en oro nacional.

El 5 de febrero de 1917 se promulgó la nueva constitución, y pese al adelanto notable que significó su promulgación, la cual incluyó el artículo 123 y el establecimiento de garantías para los trabajadores entre las que podemos mencionar: Jornada máxima de trabajo de ocho horas; Edad mínima para trabajar de 16 años con jornada especial y establecimiento de descansos; Pago de salarios, además de establecer obligaciones patronales, vacaciones, formación de sindicatos y el derecho a huelga; pero no fue sino hasta 1931 cuando se proclamó la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 y en su numeral 259, estableció que la *“huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”*.

El 1° de Mayo siguiente, cuando Carranza rendía su protesta como presidente constitucional, 20 mil trabajadores pedían la vida y la libertad de Velasco, y el 18 de Febrero de 1918 se le concedió finalmente el indulto.

En el año 1920, al término del gobierno del Presidente Carranza, se registraron 173 huelgas en toda el país; en 1921, bajo el gobierno del general Obregón, se registraron 310, que disminuyeron a 136 en 1924, que fue el primer año de la administración del Presidente Calles; 51 en 1925, 23 en 1926, 16 en 1927 y 7 en 1928. Mientras estuvieron

en el poder, sucesivamente, el licenciado Portes Gil, el ingeniero Ortiz Rubio y el General Rodríguez, ocurrieron 14 huelgas en 1929, 15 en 1930, 11 en 1931, 56 en 1932 y 13 en 1933.

El periodo del Presidente Lázaro Cárdenas del Río.

El 1º de Febrero de 1936, los obreros de la Vidriera Monterrey paralizaron sus labores reclamando el reconocimiento de su sindicato, pero en respuesta, la Junta Patronal promovió paros en las fábricas y una manifestación de protesta, atribuyéndoles a los comunistas el propósito de subvertir el orden, emplazando entonces al gobierno para que definiera su posición política.

El día 8 siguiente, el presidente de México, se trasladó a Monterrey y expuso la necesidad de que los problemas inherentes a las relaciones obrero-patronales se resolvieran por el gobierno, en cooperación con los factores que intervienen en el proceso productivo; se estableció la conveniencia de crear la Central Única de Trabajadores, para poner fin a las pugnas inter gremiales; la facultad de negociación a todas las empresas, para intervenir en la organización de los obreros; apuntó además que las agitaciones sociales provienen de necesidades no satisfechas de los proletarios y del incumplimiento de la ley, y no de la existencia de grupos comunistas.

Después de estas declaraciones, la Vidriera Monterrey satisfizo las demandas obreras, y el día 24 de febrero de 1936, se constituyó la Confederación de Trabajadores de México, la CTM, la central sindical más fuerte que haya existido en el país.

El 18 de mayo del mismo año, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró inexistente la huelga que debía estallar contra la empresa Ferrocarriles Nacionales de México.

La CTM protestó contra esa resolución y el 18 de Junio de 1936 se llevó a cabo una suspensión de labores por una hora en todo el país. *Esta fue la primera huelga general por solidaridad que se registro en la historia de México.* Al siguiente año, el 13 de junio, el Presidente Cárdenas nacionalizó los bienes e intereses privados de la empresa.

En ese mismo año surgió el conflicto petrolero.

En noviembre de 1936, los sindicatos formularon un proyecto de contrato colectivo unitario y emplazaron a huelga a las empresas que se negaran a firmarlo; fueron inútiles los intentos conciliatorios de las autoridades del trabajo y fracaso también la recomendación del presidente de la República para que se negociara con un arreglo; el 28 de mayo de 1937 estallo la huelga; el 7 de junio del mismo año, los trabajadores sometieron el conflicto al arbitraje de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y desistieron de la huelga para evitar daños al país; el 18 de diciembre siguiente, la Junta dictó las condiciones de prestación de los servicios del futuro contrato colectivo de trabajo, único para todas las empresas; las compañías extranjeras acudieron en demanda de amparo ante la Suprema Corte de la Justicia de la Nación.

Uno de los cinco ministros de la Cuarta Sala, ante la noticia de amparo, y al saber que se encontraba en juego la soberanía del país, se excuso de inmediato porque había participado en la Organización de la CTM; el ministro de ese entonces Mario de la Cueva, le correspondió estudiar el expediente y redactar un anteproyecto, el cual luego de las observaciones y sugerencias hechas por los otros ministros, redactó el

anteproyecto definitivo; por unanimidad de votos de los cuatro ministros presentes se negó la protección constitucional.

Al notificarse la sentencia, la representación empresarial manifestó no estar dispuesta a acatar el laudo de la Junta, no obstante que la legitimidad y justificación había sido declarada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La negativa, era una declaración de guerra, dirigida no solamente a los trabajadores, sino más bien al pueblo y a la dignidad y majestad de las instituciones públicas, especialmente de la Suprema Corte de Justicia. Con la soberbia de quienes habían aplastado las inconformidades de todos los pueblos de la tierra, con la seguridad que les daban su poderío económico y el apoyo de sus gobiernos, creyeron que la paralización de sus actividades y la consecuente falta de ingresos para la nación y los hombres, obligaría a los trabajadores y aún al gobierno a someterse a su voluntad. Menospreciaron la fuerza, la dignidad y la conciencia despierta de una Nación que ama su libertad y que ha encontrado siempre, el camino para hacer triunfar el derecho y la justicia.²⁶

Los trabajadores responderían con la solicitud apoyada en la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, que se dieran por terminadas las relaciones de trabajo y se condenara a las empresas al pago de las indemnizaciones constitucionales y legales. Petición que fue resuelta favorablemente.

En noviembre debió realizarse la huelga del Sindicato de Trabajadores Petroleros, pues las empresas se negaban a la celebración de un contrato colectivo único, pero a

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, (edición actualizada por Porfirio Marquet Guerreño), Editorial Porrúa, 13ª edición, México, 2003, p. XVIII, (prologo a la primera edición).

instancias del presidente de la República se aplazó el movimiento por un término de 120 días en busca de una solución conciliatoria que al final no se obtuvo.

Así el 28 de mayo de 1937 se colocaron banderas rojinegras en todas las instalaciones petroleras del país, y el 10 de junio las compañías otorgaron un aumento global de 13 millones de pesos anuales y aceptaron la jornada de 40 horas.

Aunque insatisfechos los trabajadores, levantaron la huelga, pero pidieron que las autoridades investigaran la situación económica de las empresas. Así, se puso de relieve la salud financiera de las compañías y se dictaminó que debían de aumentarse 26 millones de pesos cada año a las prestaciones obreras.

En consecuencia, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje condenó a las empresas a implantar las nuevas condiciones de trabajo; los afectados solicitaron un amparo que les fue negado por la Suprema Corte de Justicia el 1° de Marzo de 1938, y finalmente se declararon en franca rebeldía.

En estas circunstancias, el 18 de marzo de 1938, entró en escena el Presidente Cárdenas con el decreto expropiatorio, cuyo artículo primero decía: "*Se declaran expropiadas por causa de utilidad pública y a favor de la Nación, la maquinaria... y todos los demás bienes muebles e inmuebles propiedad de las empresas que a continuación se enuncian: Cia. Mexicana del Petróleo 'El Águila', S. A...*".²⁷ En el mensaje de la misma fecha que dirigió al pueblo, el presidente justificó su decisión:

Es evidente que el problema que las compañías petroleras plantean al Poder Ejecutivo de la Nación con su negativa a cumplir la sentencia que les impuso el más Alto Tribunal Judicial, no es un simple caso de ejecución de sentencia, sino una situación definitiva que debe resolverse con urgencia. Es el interés social de la clase laborante en todas las industrias del país el que lo exige. Es el interés público de los mexicanos y aún de los

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, *Op. cit.* p. XIX, (prologo a la primera edición).

extranjeros que viven en la República y que necesitan de la paz y de la dinámica de los combustibles para el trabajo. Es la misma soberanía de la Nación que quedará expuesta a simples maniobras del capital extranjero, que olvidando que previamente se ha constituido en empresas mexicanas. Bajo leyes mexicanas, pretende eludir los mandatos y las obligaciones que le imponen las autoridades del propio país.

Dicha noticia causó conmoción y estupor al mundo capitalista: Sería posible que un pueblo débil enfrentara a los grandes consorcios económicos internacionales y a los gobiernos extranjeros que los patrocinaban; Sería posible que el movimiento obrero poseyera la fuerza que determinó al Presidente Cárdenas a pasar sobre el principio de que la propiedad privada sólo podría ser expropiada a condición de una justa y previa indemnización, según lo establecido en el artículo 17 de la Declaración de los derechos del hombre de 1789; Por segunda ocasión en su historia, el gobierno mexicano realizaba una expropiación de esa naturaleza, pues la primera correspondió al Presidente Juárez en la ley del 12 de julio de 1859, que decreto que “entraban al dominio de la Nación todos los bienes del clero secular y regular...”.

El 16 de julio del año 1939, el Sindicato Mexicano de Electricistas declaró huelga contra la compañía “The Mexican Light and Power Co.” y al cabo de 10 días los trabajadores obtuvieron la satisfacción de sus demandas.

Entre el 18 y el 31 de agosto del mismo año, los campesinos que prestaban sus servicios en los ranchos y haciendas de la Laguna, suspendieron todas las labores en demanda de aumento de salarios y de un contrato colectivo de trabajo. El gobierno decidió aplicar el Código Agrario y procedió a repartir tierra entre los cultivadores que fueron agrupados en ejidos.

Por ello, es posible afirmar que en el desarrollo de México, el año 1938 marcó una nueva etapa. Los sindicatos petroleros reclaman salarios más altos. Las compañías

petroleras se niegan a darlos. Interviene la Suprema Corte de Justicia. Después de un estudio exhaustivo de las finanzas de esas empresas decreta que si están en posibilidad de conceder los aumentos solicitados y las condena a hacerlo. Las compañías se niegan a acatar el fallo de la Suprema Corte. Entonces el Presidente Cárdenas decreta la expropiación. Con este motivo surgen una serie de trastornos. Los capitales norteamericanos, ingles y holandés huyen de México y se origina así un cierto receso económico; sin embargo, la iniciación de la Segunda Guerra Mundial favorece al país, pues las potencias mundiales se dedican a fabricar armamentos y otros países deben encargarse de manufacturar otros artículos. En esta época la industria textil mexicana alcanza un auge inigualado.

El periodo del Presidente Manuel Ávila Camacho.

El Presidente Ávila Camacho inició su periodo presidencial en 1940, en el momento en que 4300 trabajadores del pueblo de Nueva Rosita, Coahuila, miembros de la Sección 14 del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMSRM), hacían una huelga contra las compañías Carbonifera de Sabinas y Mexican Zinc.

Exigían 2 millones de pesos de aumento a sus salarios y varias prestaciones. Transcurridos 100 días, el conflicto amenazaba repercutir en los centros metalúrgicos del país, pues la mayor parte del coque, que ya empezaba a escasear procedía de Mexican Zinc.

El secretario del trabajo, los ejecutivos del sindicato y la empresa llegaron a una solución el 14 de febrero, a los 126 días de iniciado el movimiento. Acordaron un

aumento de 1 millón de pesos cada dos años a los mineros, el pago del 50 % de los salarios caídos y algunas prestaciones.

El domingo 12 de enero de 1941, estalló la huelga de la Alianza de Obreros y Empleados contra la Compañía de Tranvías de México. Los trabajadores solicitaban el cumplimiento del nuevo contrato colectivo, y la empresa se remitía al anterior de 1937.

El día 17 siguiente, la Junta declaró existe la huelga y dispuso equilibrar los salarios que pertenecían estacionarios desde hacía 20 años. El movimiento terminó el 20 de enero de 1941: los tranviarios consiguieron el nuevo contrato, un aumento de salarios y otras prestaciones.

El 21 de agosto de 1941, el Sindicato Nacional de Telefonistas paralizó las sucursales de la Compañía Telefónica y Telegráfica en las ciudades de México, Saltillo, Monterrey, entre otras, demandando mejores condiciones económicas, la reposición del delegado sindical separado por la empresa y el despido de un trabajador de confianza hostil a los obreros. La huelga se declaró existente el 23 de ese mismo mes, durando 9 días la huelga, se pacto además, la reposición del trabajador y se concedió a los telefonistas un aumento del 15% en sus salarios.

El 23 de septiembre de 1941, los trabajadores de la Industria de Materiales de Guerra se concentraron frente a la casa del Presidente Ávila Camacho, para protestar en contra del director de esa empresa del Estado, el General Luis Bobadilla. Mientras se negociaba la entrevista, los obreros se aglomeraron a las puertas de la casa, creándose un desorden; el Ejército intervino, arrojando un saldo de 20 heridos y 9 muertos.

A principios de 1944, una coalición de sindicatos textiles, pertenecientes a la CTM, la COCM, la CROM y la Federación de la Lana, declararon la huelga, por demandas económicas contra 280 empresas establecidas en varios sitios de la República.

Sin embargo, en atención a un llamado que les hizo el Presidente Ávila Camacho, los obreros volvieron a sus trabajos, aunque manteniendo sus demandas y el emplazamiento.

El 12 de enero de 1944, el Ejecutivo reformó la Ley de Compensaciones de Emergencia del Salario Insuficiente, en beneficio de los trabajadores textiles y la coalición se dio por satisfecha, retirando la amenaza de huelga.

El 17 de enero de ese mismo año, la mayoría de las secciones del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, paralizó durante 5 horas el transporte ferroviario. Al día siguiente la Secretaría del Trabajo declaró ilegales esa suspensiones de labores.

En ese año ocurrieron 107 huelgas por demanda de mayores salarios contra empresas mineras y metalúrgicas.

El 7 de abril de 1945, se dio a conocer el proyecto del Pacto Obrero-Industrial entre la CTM y la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, suscrito el 27 de septiembre siguiente, según el cual, se formuló un programa económico conjunto para solucionar los graves problemas que había creado la guerra y las agudas cuestiones que empezaba a plantear el afianzamiento de la paz. Este convenio contribuyó a la disminución del número de huelgas en los años posteriores.

El 27 de diciembre de 1945, el gobierno devolvió a la Compañía de Tranvías de México, los bienes que le habían incautado para conjurar los efectos de la huelga que estalló el 3 de octubre anterior.

En el decreto respectivo se dijo que la política oficial era de respeto a la propiedad privada y que sólo la necesidad de que los servicios públicos se prestasen en forma continua había obligado a esa medida.

Dos días después, la Alianza de Tranviarios se declaró en huelga hasta conseguir tres objetivos fundamentales:

- a) Eliminar a la Compañía de Tranvías de México,
- b) Formar una empresa de servicio público descentralizada, y
- c) Obtener para ésta, de parte del gobierno, 10 millones de pesos para mejorar los equipos y extender las vías.

El 3 de enero de 1946, por decreto presidencial, se requisaron los bienes de la empresa y se creó el organismo de Servicio de Transporte Eléctrico del Distrito Federal, que municipalizaba el transporte tranviario, que entonces movía el 40% del volumen de pasajeros en la ciudad de México.

A partir del 1° de septiembre de 1946, varias secciones petroleras realizaron paros laborales de una hora diaria para obligar a la empresa a que computara una hora más de trabajo en los salarios.

Los paros continuaron hasta el día 5, conjurándose al fin la situación con la firma de un nuevo convenio que establecía la revisión del contrato y el aumento de un peso diario en los salarios.

La administración del Presidente Manuel Ávila Camacho, se caracterizó por un elevado índice de huelgas, tan es así que en 1944 ocurrieron 887, el mayor número en la historia de México.²⁸ Este fenómeno se explica por la situación de desequilibrio económico y desempleo que sufrían las clases laborales a consecuencia de la Segunda Guerra Mundial.

El periodo del Presidente Miguel Alemán Valdés.

De diciembre de 1946 a noviembre de 1952 estallaron 647 huelgas, con un promedio de 108 por año.

De 1945 a 1950, la Junta Federal de Conciliación declaró inexistentes el 30.5% de los conflictos de esta índole.

A los 19 días de haber tomado posesión el Presidente Miguel Alemán, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), realizó una suspensión de labores por 24 horas en todos los campos, plantas y refinerías de la zona sur. Trataba de presionar la solución de las nivelaciones y reclasificaciones pendientes. Considerando este acto como ilegal, las tropas federales ocuparon las instalaciones y 50 dirigentes del STPRM fueron despedidos y consignados a la Procuraduría General de la República.

El 9 de junio de 1948 los obreros de Altos Hornos de México, en Monclova Coahuila, iniciaron una serie de 13 paros laborales de una hora cada uno, a consecuencia de lo cual se rescindieron los contratos de 2600 trabajadores de la empresa miembros del SITMMSRM. El día 26 de ese mes y año, se firmó una nueva contratación colectiva, habiendo perdido los mineros 47 días de salarios.

²⁸ *Huelga en México*, (consulta en INTERNET www.monografias.com/trabajos12/lahuelmx/lahuelmx.shtml).

El 28 de febrero de 1950, el Sindicato Nacional de Telefonistas declaró la huelga contra la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, con lo cual buena parte del país quedó incomunicada. Al adquirir Teléfonos de México las propiedades de la Mexicana, el 16 de marzo de se mismo año, se firmó un nuevo contrato con los trabajadores, que así obtuvieron un aumento del 10% en sus salarios. El 3 de julio de 1950, estalló nuevamente la huelga, pero se solucionó en 24 horas; y el 11 de noviembre siguiente por tercera vez, estallo otra huelga, dando ocasión al gobierno para incautar los bienes de la empresa.

Las huelgas y los paros de escasa duración fueron habituales en 1950. El 25 de septiembre de ese mismo año se inició en Palaú, Nueva Rosita y Cloete, Coahuila, una de las más grandes huelgas mineras en la historia de México: 1300 trabajadores abandonaron la mina de la Compañía Carbonífera de Palaú, demandando la revisión del contrato colectivo, aumento de salarios, medico y medicinas para sus familiares y cuatro días de vacaciones al año.

Cuando la Sección 28 celebraba pláticas con la Compañía, la Secretaría del Trabajo, ordenó a la Junta de Sabinas suspender el trámite hasta que la negociación se emprendiera por el Comité Ejecutivo del SITMMSRM. Entonces, los miembros emplazaron a huelga por coalición, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y ésta declaró inexistente el movimiento, 48 horas antes de que estallara.

El 27 de septiembre subsiguiente, los miembros de la Sección 14 y de la Fracción Uno, correspondientes a Nueva Rosita y Cloete, emplazaron a la “Mexican Zinc Co.”, por violaciones al contrato y en solidaridad con los obreros de Palaú. Aunque la Junta no les reconoció personalidad legal, acordaron iniciar la huelga el 16 de octubre de 1950.

El ejército se presentó en Nueva Rosita y ocupó los locales del sindicato; 4500 trabajadores abandonaron sus centros de trabajo y realizaron un mitin frente a la empresa norteamericana; y ésta por orden de la Secretaría del Trabajo, congeló los fondos sindicales y clausuró la clínica y la cooperativa de consumo y dos sucursales que eran patrimonio de la Sección 14.

Se organizó en la ciudad de México el Comité Nacional de Defensa de Solidaridad con las Huelgas Mineras. También brindaron su apoyo moral y material a la huelga, organismos sindicales de Estados Unidos y de Europa. Se celebraron mítines en varias partes del país, el más importante de ellos el 25 de octubre en la capital; además se formó la Alianza Femenil Socialista.

Los principales periódicos se pronunciaron en contra del movimiento, por lo cual los huelguistas decidieron dar a conocer por ellos mismas la situación en que se hallaban, tanto a la opinión pública como al Presidente Alemán.

A más de tres meses de iniciado el conflicto, decenas de niños habían muerto por falta de atención médica, los huelguistas estaban endeudados y los comestibles comenzaban a escasear.

El 20 de enero de 1951, cerca de 5 mil habitantes de Nueva Rosita emprendieron la marcha hacia la ciudad de México.

Es hasta el día 12 de marzo de se año, cuando el Presidente Miguel Alemán anunció que el conflicto estaba liquidado, pues la comisión gubernamental había confirmado el dictamen del 2 de Octubre de 1950, negando personalidad jurídica a los huelguistas, y cuatro días después el Juez Primero de Distrito les negó el amparo.

La huelga se había perdido. La comisión gubernamental dispuso que las empresas de Nueva Rosita y Cloete repusieran a mil trabajadores en sus derechos de antigüedad y que las vacantes fueran cubiertas de preferencia con quienes habían participado en la caravana. Se ofrecieron tierras y crédito a quienes desearan dedicarse a la agricultura y empleo en obras públicas a los obreros especializados.

El 1° de Abril de 1952 se declararon en huelga 6 mil telefonistas, paralizando 500 centrales y 300 mil aparatos. El sindicato de Telefonistas exigía la revisión del contrato colectivo. El gobierno sólo requisó la empresa y los trabajadores no aceptaron el 10% de aumento propuesto por la Secretaría del Trabajo. Una huelga por solidaridad de la clase obrera, logró normalizar el servicio en la capital y en algunos estados. El día 8 siguiente, la Secretaría del Trabajo informó que calificaría la huelga hasta realizar el recuento de los trabajadores, y el día 10 del mismo mes, ante el aplazamiento de ese trámite, los telefonistas decidieron volver al trabajo con sólo 10% de aumento en sus percepciones y sin cobrar los salarios caídos, ni los gastos del movimiento.

El periodo del Presidente Adolfo Ruiz Cortines.

Durante el periodo de 1952 a 1958 estallaron 1847 huelgas: 757 de 1953 a 1957, con un promedio anual de 149, y 740 en 1958, sin que en este último año, hayan ocurrido conflictos de trascendencia nacional.²⁹

En 1954, a consecuencia de la devaluación del peso, el Presidente Ruiz Cortines advirtió la necesidad de un aumento general de los salarios para nivelarlos con el alza del costo de la vida, de instalar tiendas oficiales y de construir casas para los obreros.

²⁹ *Huelga en México*, (consulta en INTERNET www.monografias.com/trabajos12/lahuelmx/lahuelmx.shtml).

Las centrales y sindicatos de trabajadores emplazaron a una huelga general para el 12 de julio de 1954, luego pospuesta al 22, en virtud del enorme número de demandas y de la imposibilidad para tramitarlas con rapidez. Sin embargo, alrededor de 50 mil arreglos correspondientes a millón y medio de obreros fueron celebrados entre las partes, con aumentos salariales entre un 6 y un 30%.

El 4 de febrero de 1955, los telegrafistas, que desde septiembre de 1954 habían solicitado aumento de salarios a la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas (SCOP) sin recibir respuesta, empezaron a reducir su ritmo de trabajo.

El gobierno como respuesta, despidió a 27 dirigentes que consideró responsables de los hechos. Siete mil empleados de las 723 oficinas pararon y reclamaron entonces la reinstalación de sus compañeros. En este movimiento no participó el sindicato, que sería una característica de las demás huelgas de ese periodo.

El día 10 de febrero siguiente, los huelguistas presentaron su pliego de peticiones: aparte de la reposición de los removidos, 50% de aumento salarial, desconocimiento de los líderes del sindicato de la SCOP, cese de tres funcionarios hostiles y seguridades de no sufrir represalias.

El día 11 de febrero de 1955, los 320 operarios de Radio México, se unieron a la huelga de facto. El día 12 siguiente, mientras la Secretaría ofreció un aumento global de 21 millones, el cual fue rechazado porque no comprendía a los operadores de las categorías C y D. El día 14 de ese mes y año, Radio Chapultepec se sumó a la huelga y suspendió el servicio a los bancos y a las compañías de aviación. El día 19 de ese mes, era ya 850 mil, el número de mensajes y giros sin despachar.

A los 13 días de la huelga, el Licenciado Benito Coquet, secretario del presidente, advirtió a los trabajadores que el Ejecutivo Federal no trataría con ellos bajo presión, que regresaran a sus labores y tuvieran confianza.

El 22 de febrero del mismo año se reanudó el servicio, y el primer mensaje enviado fue al presidente pidiéndole la satisfacción de sus demandas. El 7 de marzo de 1955, los telegrafistas se separaron del sindicato de la SCOP, y el 12 subsiguiente la Dirección de Telecomunicaciones aceptó las renunciaciones de los funcionarios impugnados.

El 12 de abril, la policía disolvió en el Zócalo un mitin organizado por el Movimiento Revolucionario del Magisterio (MRM), que reclamaban desde hacía 20 meses un aumento del 40% de los salarios.

El día 15 siguiente se iniciaron los paros de protesta, y el día 21 de ese mes, el MRM efectuó una manifestación hasta el Zócalo, exigiendo la satisfacción a sus peticiones.

Los alumnos de la Escuela Nacional de Maestros y los empleados del Instituto Federal de Capacitación hicieron paros de solidaridad. El 30 de abril de 1955, el MRM realizó otra manifestación y sus miembros se apoderaron de los patios de la Secretaría de Educación Pública (SEP). El 15 de mayo siguiente, el Presidente Ruiz Cortines ofreció mejorar las percepciones de los maestros, y éstos, en pláticas con el licenciado Coquet, el 1º de Junio aceptaron un aumento de \$150 mensuales, extensivo a todos los profesores al servicio de la Federación. El 5 de junio subsiguiente terminó la huelga y los cientos de maestros que habían ocupado durante 36 días el edificio de la SEP lo desalojaron.

El 2 de mayo de 1955, se reunió la Gran Comisión Pro Aumento de Salarios, reconocida legalmente por el secretario general del Sindicato de Trabajadores

Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM). La comisión dispuso que se solicitara un aumento de \$350 mensuales. El 12 de mayo posterior, los secretarios de las secciones locales decidieron pedir \$200 pesos, y el día 21 sucesivo, a instancias de la empresa, el sindicato aceptó una prórroga de dos semanas para iniciar la discusión de las demandas económicas. Los ferrocarrileros protestaron en la ciudad de México el 24 de mayo, y las secciones 13, 25, 26 y 28 lanzaron el Plan del Sureste, exhortando a los trabajadores del riel a rechazar los \$200 pesos y la prórroga, debiendo exigir los \$350 que solicitaban, deponer a los comités ejecutivos locales y emplazar al comité ejecutivo general a reconocer a los nuevos dirigentes. De otro modo, habría paros laborales de dos, cuatro y seis horas y así progresivamente hasta llegar a suspender totalmente el servicio.

El 26 de junio de ese año, se realizó el primer paro laboral y se organizó el Comité Ejecutivo Pro Aumento de Salarios, formado por Demetrio Vallejo y otros cuatro trabajadores. Ese día 40 secciones del sindicato ya habían sustituido a sus dirigentes. El día 27 subsiguiente, se efectuó el segundo paro laboral y otras secciones depusieron a sus comités ejecutivos; y el 28, simultáneamente el tercero, se hizo una manifestación en la capital, en apoyo de las demandas de los ferrocarrileros.

La petición de aumento se redujo a \$250 pesos, con la condición que fuera retroactiva al 1º de enero de 1955. La paralización total del sistema ocurrió el 1º de julio del mismo año. Ese día, el Presidente Ruiz Cortines propuso a los miembros de la Gran Comisión un aumento de \$215 pesos y éstos la aceptaron.

El día 12 de julio siguiente, se inició la Sexta Convención Extraordinaria del STFRM y el día 14 fue electo Vallejo como Secretario General.

El día 26 posterior, los trenistas volvieron a parar para que la Secretaría del Trabajo reconociera al nuevo Comité Ejecutivo. La Secretaría de Gobernación trató sin éxito de resolver el conflicto y el día 31 se realizó un nuevo paro laboral, al tiempo que la Secretaría del Trabajo declaraba ilegales las elecciones de la VI Convención.

Vallejo convocó entonces a una nueva serie de paros laborales escalonados, que empezaron el 4 de agosto. El Secretario del Trabajo, licenciado Salomón González Blanco, resolvió el 5 de agosto de 1955, que debían realizarse elecciones directas de los comités ejecutivos, locales y generales, entre el 7 y 22 de agosto. Demetrio Vallejo ganó las elecciones y tomo posesión el día 27 en la Arena México.

En su último informe al Congreso de la Unión, el Presidente Ruiz Cortines advirtió que no se permitiría ninguna agitación futura. El vallejismo había estimulado demandas obreras. Los emplazamientos aumentaron considerablemente a partir del mes de septiembre. La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación informó que el ritmo de la actividad fabril había bajado un 25% en el curso de 1958. La inestabilidad de las relaciones obrero patronales se acentuaba en las empresas del servicio público, donde además de las demandas económicas se debatían conflictos ínter gremiales. En esos meses, las secciones 34 y 35 de petroleros desconocieron a sus dirigentes y el MRM y el SNTE se disputaban la primacía en la Sección 9 (Distrito Federal).

El periodo del Presidente Adolfo López Mateos.

Tomó posesión de su cargo el 1º de diciembre de 1958, en un clima de agitación obrera. Una coalición de telefonistas suspendió sus labores por cuestiones económicas e inter gremiales y los ferrocarrileros plantearon una revisión a su contrato colectivo

solicitando un aumento del 66.66% sobre los \$215 pesos ya obtenidos, atención médica y medicinas para sus familiares, un 10% sobre las prestaciones como fondo de ahorro, y la construcción de casas que debían serles rentadas a razón de \$10 diarios. La empresa declaró que no estaba en posibilidades de satisfacer sus demandas. Se rompieron las pláticas y 74 mil trabajadores de los Ferrocarriles Nacionales, se declararon en huelga, por vez primera desde 1936. El movimiento, sin embargo, fue declarado inexistente y días más tarde se negó el amparo al sindicato. El STFRM había emplazado por revisión de contrato colectivo a las empresas Ferrocarriles del Pacífico y a la Compañía Terminal de Veracruz, de suerte que el 25 de marzo de ese año, se suspendieron también los servicios en estos sistemas.

Cuando estalló el conflicto, las demandas sindicales se habían reducido a un aumento de salarios del 16.66% y a la reparación de las violaciones al contrato. Declarada inexistente la huelga, las empresas despidieron a muchos trabajadores y tras el fracaso de algunas pláticas de última hora, por la noche del 28 de marzo de ese mismo año, fueron aprehendidas no menos de 15 mil personas que se hallaban reunidas en los locales sindicales en varias ciudades de la República Mexicana. Esta operación militar, es la más importante de esa índole que se haya realizado en la historia del país. Los cuarteles se llenaron de presos.

En los momentos de más grave tensión, el secretario de organización del STFRM, Gilberto Rojo Gómez, publicó un manifiesto llamando a los ferrocarrileros al trabajo, anunciando que el gobierno pondría en libertad a los detenidos y desalojaría los edificios de las secciones si se levantaba la huelga. Muchos obreros se presentaron a sus labores, los servicios fueron reanudados y el 3 de abril de 1958 se dio por concluido el conflicto.

Sin embargo, el propio Rojo Gómez fue encarcelado y los líderes principales continuaron detenidos y se despidió a miles de trabajadores.

Los pilotos de las principales compañías de aeronavegación, el 24 de junio de 1959 se declararon en huelga, demandando el reconocimiento de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) y la firma de un contrato colectivo.

Las empresas amenazaron rescindir los contratos individuales de trabajo en caso de que los 400 trabajadores no regresaran a sus labores, pero el gobierno, a efecto de que no se interrumpiera el servicio, incautó los bienes de las compañías hasta que ambas partes llegaron a un arreglo.

El 26 de octubre de 1960, estalló la huelga de la Asociación Sindical de Sobrecargos Aéreos (ASSA) y el 2 de noviembre del mismo año, la del Sindicato de Trabajadores de Tierra (STT), ambas contra la Compañía Mexicana de Aviación (CMA) por la revisión de los contratos colectivos. Ambas partes llegaron a un acuerdo conciliatorio y volvieron días más tarde a sus labores.

Los cuarenta y cinco mil miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Azucareros paralizaron 84 ingenios de la República, el 16 de noviembre de 1960, exigiendo un 40% de aumento, casas habitación y otros beneficios. La Unión Nacional de Productores de Caña, que agrupaba a 85 mil campesinos, decidió sumarse al movimiento. Este cesó después de siete días, cuando la UNPASA aceptó elevar los salarios.

Los obreros textiles también recurrieron a la huelga del 10 al 23 de marzo de 1961, para obtener la revisión de su contrato, vigente desde 1927, en 320 fábricas de la rama del algodón; e igual hicieron los telefonistas el día 23 de marzo de ese año, mediante la

suspensión de labores que sólo duró nueve horas, pues el gobierno requisó los bienes de las compañías.

A principios de abril de 1961, los telegrafistas, al margen de su sindicato, decidieron ajustarse estrictamente a los reglamentos de trabajo, los cuales prescribían un ritmo muy lento, de suerte que pronto se fue formando un rezago de miles de giros y mensajes. El día 25 de abril de 1961, se les pidió que cada uno firmara un documento expresando el número de telegramas que debían de transmitir, pues en caso contrario serían despedidos. Esto provocó la huelga, pero dos semanas después 88 trabajadores habían sido cesados. Los demás reanudaron sus labores por el temor a un despido masivo, sin conseguir ningún beneficio.

Igual le ocurrió a la ASPA, cuando paralizó el 60% del tráfico aéreo del 1º de abril al 16 de mayo de ese año, ocasión durante la cual la CMA separó del trabajo a 34 pilotos. En noviembre siguiente, sin embargo, la ASPA logró un aumento del 10% y el STT otro de \$8 pesos diarios, ambos mediante el recurso de la huelga.

En periodo presidencial de Adolfo López Mateos ocurrieron 2358 huelgas.

El periodo del Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

La incorporación a la lucha de clases de los profesionistas, que se había iniciado en 1959, fue mucho más ostensible durante el gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz que abarcó de 1964 a 1970.

A fines de noviembre de 1964, los médicos residentes del hospital 20 de Noviembre, demandaron el pago de sus aguinaldos y cuando la solicitud fue rechazada, decidieron hacer paros laborales parciales.

El subdirector del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), rechazó la presión y ordenó el cese de 206 huelguistas. En el curso de 22 días ocurrieron suspensiones ocasionales, hasta que el presidente se entrevistó con los médicos el 10 de diciembre de ese mismo año 1964 y les prometió atención a sus demandas.

A raíz de aquel despido nació la Asociación Mexicana de Médicos Residentes e Internos (AMMRI), que creó en torno suyo una corriente de solidaridad, naciendo así la Alianza de Médicos Mexicanos (AMM), que logró unificar a casi todos los profesionistas de esa rama en el país y cuyos dirigentes les aseguró Díaz Ordaz, mejoraría la situación de los médicos hasta el límite de las posibilidades del gobierno.

El 13 de enero de 1965, la AMMRI, reanudó las suspensiones laborales en todos los hospitales y centros del ISSSTE, del IMSS y de la Secretaría de Salud.

El Procurador General de la República, advirtió que la suspensión de las labores sin cumplir con los requisitos que establecen las leyes del trabajo y las que regulan las relaciones entre el Estado y sus servidores, originaba la cancelación de los contratos de trabajo y autoriza a la sustitución del trabajador.

En marzo siguiente, mientras los establecimientos hospitalarios del gobierno anunciaron estar dispuestos a negociar los contratos colectivos con la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), la AMMRI proclamó su independencia de esa central y se atribuyó en exclusiva la representación de los médicos en materia del trabajo.

El 20 de abril del mismo año 1965, las instrucciones presidenciales todavía no se cumplían, así que 4500 miembros de la AMMRI suspendieron sus labores por tiempo

indefinido. El 1º de mayo de ese año, las grandes centrales obreras desfilaron llevando pancartas contra la huelga médica y la AMMRI.

El gobierno ordenó a los médicos que volvieran al trabajo, al vencerse ese plazo, se levantaron actas por abandono del empleo en contra de los huelguistas.

El Sindicato de Profesores de la Universidad Autónoma de México (SPUNAM) declaró la huelga el 15 de junio de 1968, solicitaban aumento en los salarios de los profesores ordinarios. Las autoridades universitarias reconocieron la justicia de la petición del SPUNAM y concedieron el 15% de aumento en los salarios. La huelga terminó el día 22 de junio de ese año.

El día 26 de junio de 1968, la Coalición Obrera Textil declaró la huelga contra 450 fábricas, exigiendo la revisión integral del contrato obligatorio de la industria textil del algodón. El Congreso del Trabajo, en nombre de 3 millones de asalariados, expresó su solidaridad con los huelguistas y cuando los patrones ofrecieron un aumento del 1%, el día 11 de julio, se pronunció por la nacionalización de la industria. El bloque patronal se rompió el día 16 de noviembre de ese mismo año, las empresas de Ayutla Textil, Río Hondo, Textiles Morelos, Santa Clara y Textiles Driva, ofrecieron un 12% de aumento salarial y otros beneficios que fueron aceptados por los obreros. Dos días después la huelga terminó en las otras 455 fábricas, cuyos trabajadores obtuvieron un aumento del 12%, el pago del 1% para fondo de ahorro y algunas prestaciones nuevas.

El periodo del Presidente Luis Echeverría Álvarez.

El 11 de Agosto de 1972, estalló en Cuernavaca, Morelos, la huelga de los trabajadores de la confección contra la empresa Grupo Industrial Interamericano.

Demandaban la satisfacción de 23 puntos, que en su conjunto propendían a reacomodar a los obreros en virtud de los nuevos índices de productividad. La empresa aceptó todas las peticiones, pero se negó a pagar los salarios caídos. Las pláticas volvieron a romperse y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró inexistente la huelga el día 21 de agosto de ese año, ante lo cual 3 mil trabajadores de varias fábricas hicieron un mitin en la plaza de Armas de Cuernavaca y el sindicato anunció su resolución de continuar el paro de labores.

El día 30 de agosto siguiente, el gobierno del Estado anunció que la empresa estaba dispuesta a pagar los salarios caídos a condición de que los miembros ejecutivo sindical fueron depuestos y separados de su trabajo, lo cual fue rechazado.

El gobernador citó a los huelguistas el día 31 de agosto siguiente, pero se ausentó del Estado y éstos decidieron permanecer en los patios del Palacio de Gobierno hasta que se resolviera el conflicto.

El 15 de septiembre levantaron la huelga, todos los puntos, salvo el de los salarios caídos, fueron resueltos, pero mantuvieron su comité y la asesoría legal del Centro de Formación Social del Estado de Morelos (CEFOCEM).

Ochocientas obreras de la empresa Medalla de Oro, de Monterrey, Nuevo León, suspendieron sus labores el 8 de noviembre de 1972, exigiendo el reconocimiento de su sindicato organizado al margen de la CTM, garantías en el trabajo e indemnización en caso de despido. Para lograr la solución de esos problemas, decidieron efectuar una marcha hacia la ciudad de México, donde esperaban entrevistarse con el presidente. Al llegar a la capital, la columna fue dispersada por la policía y detenidas 25 personas;

fueron enviadas de regreso a Monterrey, y el día 15 de Diciembre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje reconoció al nuevo Sindicato.

Del 25 de octubre de 1972 al 15 de enero de 1973, los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México paralizaron las labores en la casa de estudios. El movimiento provocó la renuncia del rector Pablo González Casanova el día 7 de diciembre de 1972.

En 1973 se registraron 92 movimientos de huelga, entre ellos los de las industrias hulera y textil, en las que hubo 36 y 14 estallamientos respectivamente.

En ese mismo año, la empresa Diesel Nacional estuvo paralizada de las 7 a las 18 horas del 20 de agosto de ese año, al radicarse un emplazamiento del Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, derivado de violaciones a su contrato colectivo de trabajo.

En 1974 ocurrieron 406 huelgas, las más importantes en la industria textil, donde hubo 306 suspensiones de labores.

En 1976 se presentaron 138 movimientos de esta índole, de modo que el número de ellos en el régimen de Echeverría fue de 873.

El Periodo del Presidente José López Portillo y Pacheco.

En 1977 estallaron 399 huelgas. El día 22 de marzo de 1977 se declara en huelga Altos Hornos de México, por revisión del contrato colectivo, y se levantó el día 28 de marzo del mismo año.

El 1° de noviembre de 1977, el personal de tierra de Mexicana de Aviación suspendió legalmente sus actividades por unas horas, a causa de una revisión de contrato.

En 1978 se registraron 512 estallamientos de huelga, cuatro de ellos de la industria de la radio y la televisión, derivados del incumplimiento del contrato-ley vigente.

El 22 de junio subsiguiente, la empresa Sosa Texcoco tabuló en un 2.6% y aumentó en 13% el salario después de 9 días de huelga. Del 5 al 20 de octubre de 1978, la Sección 19 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Papelera mantuvo una huelga contra la Compañía Kimberly Clark, a cuyo término esta convino en aumentar en 15% los salarios y diversas prestaciones a los trabajadores.

En noviembre de 1978, otra vez la CMA sufrió una huelga de tres días. En 1979 estallaron 155 huelgas, del 7 de febrero al 5 de marzo, en Diesel Nacional, por revisión salarial; en 12 de marzo siguiente, durante 21 horas, en Teléfonos de México; del 1° al 25 de noviembre, en la CMA, por revisión del contrato.

En 1980, hubo 93 movimientos huelguísticos, del 6 al 25 de febrero, en la Industria Embotelladora de México, por incumplimiento del contrato de trabajo; del 8 de febrero al 24 de mayo, en la planta de montaje de General Motors por revisión salarial, con el 23% de aumento; el 25 de Abril, Teléfonos de México concedió el 20% de incremento salarial.

Entre los 108 movimientos de huelga ocurridos en 1981, destacaron el del 1° al 14 de abril de ese año 1981, el del personal administrativo sindicalizado de la Universidad Autónoma de Chapingo, el cual logró obtener el 29% de aumento salarial; del 19 al 14

de Julio el de Celanese, a cuyo término se obtuvo el 30% de aumento salarial, más prestaciones.

En 1982 estallaron 222 huelgas, de las cuales las más importantes fueron, la del 24 de enero al 4 de febrero, la de Cobre de México, que se levantó al aceptar la empresa un incremento salarial del 36.5% más prestaciones; las del 1 al 6 de febrero, en 197 empresas del ramo textil de seda y fibras artificiales por revisión del contrato-ley; la del 14 al 22 de febrero, en Indetel, en donde se consiguió un aumento de 33% al salario; y la del 22 de octubre al 5 de noviembre, en Teléfonos del Noreste, por revisión del contrato.

El número de huelgas registradas durante el sexenio de López Portillo fue de 1489.

El periodo del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado.

De enero a diciembre de 1983 ocurrieron 230 huelgas, 56 por revisión de salario, 54 por revisiones generales de contrato, 65 por violaciones a los contratos colectivos de trabajo, 24 por firmas de contrato y 31 por otras causas.

La huelga que se inició el 24 de mayo de 1983 en Refrescos Pascual, significó la muerte de un trabajador a manos de empleados de la empresa; al final los obreros se adjudicaron los activos y posteriormente la Secretaria del Trabajo autorizó la constitución de aquellos en una sociedad cooperativa.

El 5 de noviembre siguiente, la Asociación Sindical de Sobrecargos declaró una huelga en contra de la CMA; sin embargo, los servicios no se interrumpieron porque el gobierno federal requisó la empresa.

En 1984 estallaron 221 huelgas, 24 por aumento de salarios, 60 por revisiones contractuales, 5 por revisiones de contrato-ley, 58 por violaciones a los contratos colectivos, 51 por firma de contrato y 23 por aumento de emergencia.

El conflicto de Teléfonos de México, del 7 de septiembre al 29 de octubre de 1984, no tuvo efectos entre el público por haberse aplicado la requisa a la empresa.

En 1985 hubo 125 declaraciones de huelga, 25 por revisión salarial, 27 por revisión integral, 50 por violaciones, 16 por firma de contrato y 7 por otros motivos.

Del 5 de agosto al 6 de septiembre de ese año, suspendieron sus labores 7337 obreros de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas, quienes al fin obtuvieron un incremento en sus salarios del 33%.

En 1986 ocurrieron 312 estallamientos, 82 por revisión salarial, 56 por revisión de contrato, 61 por violaciones, 39 por firma de contrato y 74 por otras causas.

Los trabajadores sindicalizados de Diesel Nacional paralizaron la empresa el 7 de febrero de 1978; pero el siguiente día 13 la empresa otorgó a los trabajadores un incremento salarial del 38%.

El periodo del Presidente Carlos Salinas de Gortari.

Entre las acciones más significativas en el ámbito laboral durante 1989 se encuentran las siguientes: el 10 de enero son detenidos los principales dirigentes petroleros acusados de almacenamiento de armas prohibidas, corrupción y resistencia de autoridad, entre otros cargos.

El gobierno de Carlos Salinas de Gortari, mostró con esta acción su interés por remover a los viejos caciques sindicales que no estaban de acuerdo con su gobierno.

En febrero los trabajadores de la empresa DINA se van a la huelga frente al inminente cierre de la empresa.

En abril de 1989, los maestros de la Sección IX, se movilizaron exigiendo aumento salarial y democratización del sindicato.

Los maestros de la Sección IX del Distrito Federal logran elegir democráticamente a su secretario general; el dirigente del SNTE, Carlos Jongitud, renuncia a su puesto vitalicio.

En mayo de ese mismo año, el sindicato de trabajadores de la ruta 100 suspende sus labores, lo que provoca que el ejército se haga cargo del transporte mientras duran las movilizaciones.

El 20 de agosto del mismo año 1989, frente a la inconformidad de los trabajadores de la mina de Cananea, el ejército toma las instalaciones con el pretexto de cuidarlas, lo que provoca que los mineros se declaren en huelga el 31 de mayo siguiente; sin embargo, después de 46 días, los trabajadores se ven obligados a levantar el paro laboral sin lograr la reinstalación de los 117 trabajadores despedidos, ni se ven solucionadas sus demandas.

De octubre a noviembre, trabajadores de diversos centros del IMSS realizan una serie de suspensiones laborales exigiendo aumento salarial.

El movimiento huelguístico más importante de 1990 fue el protagonizado por los trabajadores de la Ford en su planta de Cuautitlán, del 8 de enero al 10 de julio; el conflicto se originó porque los trabajadores exigían su salida del sindicato cetemista dirigido por Wallace de la Mancha.

Durante el conflicto, fue asesinado el obrero Cleto Nigno Urbina, lo que provocó la suspensión de labores en la fábrica durante 40 días en un movimiento que aglutinó a 4 mil obreros. Al final, los obreros son obligados a firmar en favor del sindicato de la Ford (CTM).

En marzo, se fueron a la huelga 5200 obreros de Cervecería Modelo, la policía intervino y tomó la planta. El sindicato decidió auto diluirse y cedió la representación a la CTM para permitir que reingresaran los trabajadores a la empresa.

En el segundo semestre de 1990 se fueron a la huelga los trabajadores de Tornel, Tamsa de Veracruz, y la CTM organizó 40 huelgas en Sonora, que la Secretaría del Trabajo declaró inexistentes.

A principio de 1991 el movimiento en las aseguradoras bancarias fue declarado inexistente. Durante el segundo semestre, el magisterio federal de Michoacán se movilizó para exigir la realización del congreso en donde se elegirían los dirigentes de la sección sindical de ese Estado.

En febrero de 1992, se desarrolló una huelga textil en la rama de las fibras sintéticas y en julio se realizaron diversas huelgas textiles de la rama del algodón, en las que participaron 22 mil obreros, por aumento salarial y respeto al contrato-ley.

Las más importantes son las que se desarrollaron en la ciudad de Río Blanco y Orizaba, en Veracruz.

En Julio-Agosto, los trabajadores de la Volkswagen decidieron declararse en huelga durante 30 días contra el convenio de productividad firmando por el comité ejecutivo con la empresa.

En febrero-marzo de 1993 el sindicato de la Ford de Hermosillo declara la huelga para demandar aumento salarial.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO DEL DERECHO DE HUELGA.

Uno de los problemas que se plantearon en la práctica, fue la de establecer quién es el sujeto titular del derecho de huelga, ya que originalmente y conforme a la doctrina clásica, esa titularidad corresponde a cada uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, como se desprende de las disposiciones constitucionales y legales que consagran este derecho.³⁰ No obstante, el problema radica en que la coalición carece de personalidad jurídica para emplazar a huelga en determinados casos, cuyos objetivos son exclusivos del sindicato, tales como la obtención de la firma de un contrato colectivo, su revisión o su cumplimiento, por no ser titulares de dichos contratos.

Por ello y a fin de establecer las características del derecho de huelga, se señalan los siguientes:

³⁰ La fracción XVII del artículo 123 Constitucional dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros... las huelgas...", lo que significa *el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores*, pero la fracción XVII del mismo precepto, asigna a estos una finalidad colectiva, a saber, "...conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...". Por su parte el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo señala: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores...". El artículo 355 define a la coalición como "...el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores... para la defensa de sus intereses comunes.". Mientras que el artículo 440 expresa que la "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Al respecto el maestro Mario de la Cueva en el tomo segundo de su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, apunta: "...la huelga presupone una coalición, lo que a su vez produce el efecto de que solo trabajador no podría colocarse en estado de huelga. Por consiguiente, si bien la huelga es un derecho originario de cada trabajador, sólo puede ejercerse en forma colectiva". p. 610.

I. CONCEPTOS.

A) Coalición.

En su estricta acepción gramatical, la palabra coalición equivale a confederación, liga o unión, según el Diccionario de la Academia de la Lengua; dentro del marco jurídico, a tal acepción se le confiere un acto colectivo, es decir, a un convenio celebrado por un grupo de personas. Ya así;

Paul Pic define a la coalición, como “*la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses*”.³¹ De esta definición que bien puede ser el precedente de la ley de 1931 y de la vigente, se desprende que la coalición no se confunde ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que pueda ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente.

El maestro Mario de la Cueva define a la coalición como “*el acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes*”,³² debiendo entenderse por ello que, inclusive la coalición, debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga.

Por su parte la fracción XVI del artículo 123 Constitucional consagra a los obreros y a los empleados el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos y asociaciones profesionales.

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que coalición: “*es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes*”.

³¹ DESARROLLO JURÍDICO COPYRIGHT 2000, *Diccionario Jurídico 2000*, Información Jurídica Profesional.

³² DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 610.

El artículo 356 de la misma ley, por su parte, dispone que un sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

A fin de dar mayor claridad al concepto de coalición se establecen, las diferencias entre coaliciones y sindicatos. La coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias: la coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con 2 trabajadores o patrones. El sindicato es permanente, requiere registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, dependiendo de si es de jurisdicción local o federal, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes, y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones.

Lo anterior nos lleva a señalar que la coalición es una agrupación temporal, cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo, mientras que el sindicato por el contrario, es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional. Sin embargo, en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación.

Por lo anterior, se puede afirmar que la coalición es una reunión de carácter temporal que tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente y que si bien es un acto que precede a la huelga, no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquélla, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la atención de que si llegara a desaparecer, terminaría

también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería. Esto corrobora la importancia de la coalición que constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical o colectivo del trabajo. Es la plataforma sin la cual no podrían explicarse ni el desarrollo real, ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga.

Por otra parte, es de suma importancia manifestar que la coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo; éste corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio, es la titular precaria del derecho de huelga. Es titular precaria ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser titular de dichos contratos.

De lo anterior se señala que el sujeto titular del derecho de huelga, es la mayoría de la coalición de trabajadores,³³ entendiéndose por coalición al grupo de trabajadores constituido para la defensa de sus intereses comunes; no es el titular el sindicato, la titularidad del derecho de huelga en nuestro medio radica en la mayoría, no en una minoría ni en una totalidad, sino en la mayoría de la coalición de los trabajadores, es decir, el 50% más 1 basta para determinar la mayoría.

Por último se afirma también que la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patrones para la defensa y promoción del interés profesional, en tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

³³ Por su parte el maestro Mario de la Cueva en el tomo segundo de su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, refiere: "...los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.", p. 613.

B) Huelga.

La palabra huelga proviene del verbo *holgar*, que significa la actividad pasiva de no realizar ningún acto que requiera esfuerzo, aunque en su concepción lata puede incluir algunos otros significados que denotan esa posición de holgura, flojedad, no ajuste, etc., como oposición a lo que es esforzado, como el acto del hombre que trabaja.³⁴

El derecho de huelga, a estar en estado de huelga, a no trabajar, deriva de la posición contraria al acto de trabajar, es decir, la dedicación esforzada de la voluntad en el trabajo organizado, aquel derecho o facultad de la persona humana, y nunca una obligación. A nadie puede forzársele a realizar un trabajo en contra de su voluntad, porque se violaría el ámbito de su dignidad personal, en donde solamente el individuo puede decidir, sin embargo, es menester resaltar que se habla exclusivamente en el campo del derecho del trabajo, ya que el trabajo si puede ser una actitud forzada, cuando se le regula en el derecho penal, o como forma de conducta frente a un castigo típicamente delictuosa, dentro del régimen penitenciario de algunas legislaciones.

Por su parte, la constitución de 1917, consagra en la fracción XVII del artículo 123, las garantías sociales diciendo: “*las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros*”, esto eleva a la máxima categoría jurídica el derecho de huelga, o sea, el carácter de garantía social para una clase que es la trabajadora.

Así, el artículo 440 de la Ley Federal de Trabajo establece: “*Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores*”.

³⁴ SOTO CERBÓN, Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Editorial Trillas, México, 1992, p. 254.

El concepto que hemos mencionado no era previsto desde el surgimiento de la huelga como un derecho inalienable a los trabajadores, sino que se regía bajo las tendencias económicas del tiempo, en donde el trabajador carecía de los derechos que hoy son tutelados por el derecho positivo, ya así:

Máximo Leroy,³⁵ en su obra *El Derecho Consuetudinario Obrero*, justificaba la huelga basándose en su *Teoría de la Acción Directa*; decía Leroy, que la única forma que tenían los obreros para mejorar sus condiciones de vida era precisamente recurriendo en forma directa a la suspensión de las labores.

El autor francés George Schelle,³⁶ en la época cuando la huelga no se encontraba regulada, consideraba a la huelga como una verdadera laguna de la ley; pensaba que al habersele quitado a la huelga el carácter de delito, y al no estar autorizada todavía por la legislación positiva, nos encontrábamos frente a una verdadera laguna de la ley y por lo tanto los trabajadores al llevar a cabo un movimiento huelguístico, no estaban ni dentro ni fuera de la ley, sino que su conducta no estaba regulada por el derecho.

Otro autor francés Paul Pic,³⁷ decía que la huelga se justifica en tanto que los trabajadores tienen el derecho de trabajar, pero también el derecho de no trabajar, es decir, considera que la norma jurídica que autoriza a trabajar faculta por un lado la acción e igualmente faculta la omisión, o sea que los obreros al llevar a cabo un movimiento de huelga estaban ejercitando el aspecto negativo de esa norma, que es el derecho de no trabajar y por lo tanto su conducta era perfectamente válida.

³⁵ VÁZQUEZ, José Antonio, *Op. cit.*, p. 148.

³⁶ *Idem.*

³⁷ *Ibidem.*

El procesalista italiano Carnelutti,³⁸ consideraba la huelga como un hecho jurídico productor de consecuencias de derecho, es decir, que la suspensión de labores es un hecho jurídico pero que da lugar a consecuencias de derecho aún en contra de la voluntad de los propios huelguistas.

Para Ihering,³⁹ la huelga se justifica a través de la lucha de clases; dice Ihering que es el derecho alcanzado por medio de la lucha y que en éste caso los trabajadores al buscar un mejoramiento de condiciones de vida, al luchar para ello, están en realidad creando el derecho. De ahí su frase: “la lucha es el combate eterno por el derecho. Si es verdad que dice la parábola, ganarás el pan con el sudor de tu frente, también lo es que sólo luchando conseguirás tu derecho”.

Por su parte el célebre autor Néstor de Buen, en el tomo segundo de su obra *Derecho del Trabajo*, enuncia varios conceptos, propuestos por diversos autores.⁴⁰

El ilustre laborista catalán Gallard Folch, propone una definición que comprende las huelgas no profesionales, al señalar: “Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos del orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras”.

³⁸ VÁZQUEZ, José Antonio, *Op. cit.*, p. 148.

³⁹ *Ídem.*

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, 18ª edición, México, 2004, pp. 885 y sigs.

Para Jean Rivero y Jean Savatier, “la huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por éste medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio”.

Luisa Riva-Sanseverino, desde el punto de vista de la forma, nos dice que la huelga puede considerarse como la “abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo”.

Manuel Alonso Olea la define como la “cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores”.

Alonso García señala: “se trata del acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva”.

Guillermo Cabanellas, define a la huelga como “la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”.

Algunos autores mexicanos dan también el concepto de huelga.

El maestro Trueba Urbina, señala que el derecho de huelga es el derecho de auto defensa de los trabajadores. Dice que así como el particular tiene en algunas ocasiones el derecho de repeler una agresión injusta, actual y sin derecho, tal y como estaba prevista en la fracción IV, del artículo 15, del Código Penal, al consagrar la legítima defensa, así también los trabajadores tienen en la huelga un derecho de auto defensa en contra de las

injusticias patronales que pudiéramos decir, la huelga es la legítima defensa que ejercitan los trabajadores en contra de las agresiones patronales y su conducta queda por ello reconocida dentro del marco jurídico.

De esta manera señala: “en general, es la suspensión de labores de una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo...”.⁴¹

J. Jesús Castorena, señala que “la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores”.

Mario de la Cueva, nos dice que “la huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de su necesidad”.⁴²

Euquerio Guerrero dice: “la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. cit.*, p. 368.

⁴² DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 588.

alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente”.⁴¹

Por lo anterior se puede señalar que un concepto claro de lo que significa la huelga, lo encontramos en la definición del autor Néstor de Buen, mismo que señala que huelga es *“la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de interés colectivo”*.

II. FUNDAMENTACIÓN.

A) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La revolución mexicana se legitimó jurídicamente en el Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro el 1º de diciembre de 1916; dicha asamblea expidió la constitución que nos rige y en ella se incluyeron los ideales inspiradores del movimiento armado.

El artículo 123 Constitucional, tiene su origen en el dictamen relacionado con el proyecto del artículo 5º, presentado por Venustiano Carranza y leído en sesión del 26 de diciembre de 1916. Con el fin de que el pronunciamiento sobre la humanización del trabajo fuera íntegro, se formó la comisión que redactaría el capítulo respectivo.

El 23 de enero de 1917, el dictamen se presentó como artículo 123 y bajo el capítulo denominado: “Del Trabajo y de la Previsión Social”; en esa misma fecha, fue aprobado

⁴¹ GUERRERO, Euquerio, *Op. cit.*, p. 366.

por unanimidad de 163 votos, convirtiéndose así, en la decisión política fundamental de mayor trascendencia que se haya adoptado en el siglo pasado.⁴⁴

El artículo 123 no nace por generación espontánea, es el producto de toda una tradición jurídica, cultural, social, pero principalmente surge de las carencias económicas de una clase: la de los asalariados del campo y la ciudad. Dicho artículo, está fundado en los principios revolucionarios del Marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista.

En dicho artículo 123, se reconoce la teoría de la lucha de clases, mientras que con las reformas de 1962, al establecer la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambió sustancialmente, pues busca el equilibrio de los intereses en conflicto.

Dentro del mismo artículo 123, por lo que respecta a las huelgas, en su fracción XVII, se estableció lo siguiente: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros... las huelgas...".

Sin embargo, éste numeral ha sido reformado en diecinueve ocasiones, doce de las cuales han sido al apartado "A", y en lo que respecta a la huelga, por decreto del 30 de diciembre de 1938, publicado en el Diario Oficial de la Federación al siguiente día, se reformó la fracción XVII en materia de huelgas.

⁴⁴ Consúltese el capítulo primero, apartado II: *La Historia de la Huelga en México*, p. 10.

B) La Ley Federal del Trabajo.

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto, el artículo 27 Constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por la autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio, y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

1. La Ley del Trabajo de 1931.

El Constituyente de 1917 consideró apropiado atribuir a las legislaturas de los Estados de la Federación, la facultad de expedir leyes reglamentarias del derecho del

trabajo, acordes a la realidad social de cada entidad federativa, dadas las diferencias económicas y culturales existentes entre los trabajadores del campo y de las ciudades.

Es así, como el estado de Veracruz, el 14 de enero de 1918, expidió su Ley del Trabajo; misma que fue la primera de la República Mexicana, la cual se erigió como base para las leyes de las restantes entidades federativas, e incluso sirvió como precedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Importante aportación constituye el reconocimiento de la libertad sindical y del derecho de huelga, que ayudo al desarrollo del movimiento obrero, haciéndolo más fuerte.

Paulatinamente se fue reglamentando sobre el derecho del trabajo: en 1917, por decreto del Presidente Carranza se estableció la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas a adoptar en caso de paros empresariales; mediante otro decreto de 1919, se reglamento el descanso semanal, asimismo en ese mismo año con base en los estudios de José Natividad Macías, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de Ley Federal, reglamentaria del derecho del trabajador a una participación en las utilidades y reguladora de un sistema de cajas de ahorro; en el año 1925, se expidió la ley reglamentaria del artículo 5º Constitucional, relativo a la libertad del trabajo, que contemplaba algunos problemas de la huelga; en 1925, se elaboró un segundo proyecto, del cual destaca la tesis: *de que el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía*; en 1926, se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en 1927, se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

De esta forma la Declaración de los Derechos Sociales, se convirtió en la base de la fuerza que adquirió la clase trabajadora, que agrupada en sindicatos, incluso unidos en

federaciones y confederaciones, llegaron a ejercer gran influencia sobre los patrones en beneficio de los obreros; en cada región del país se dieron cambios en las condiciones de prestación de los servicios, sin embargo, también dio origen a inconformidades ya que las diferentes leyes creadas por las legislaturas estatales, daban tratamiento diferente a los trabajadores, originando una contravención al principio de igualdad de los derechos y beneficios. Por otra parte, el gobierno federal, con fundamento en el artículo 27 Constitucional, sostuvo que todos los asuntos relacionados con el dominio de los productos del subsuelo que pudieran afectarlo, se estudiarían y resolverían por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, en donde ninguna de ellas podía intervenir, porque sus decisiones carecerían de eficacia fuera de sus fronteras.

Estas son algunas de las dificultades causantes de la modificación de 1929, al párrafo introductorio de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, determinándose que *“la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma.”*⁴⁵

Sin embargo, el 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73 fracción X, y párrafo introductorio del 123, se reunió en la ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la ley de 1931.

⁴⁵ DE LA CUEVA. Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, *Op. cit.*, p.53.

En el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semi-obligatorio, ya que aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.⁴⁶

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. Sin embargo, su texto original sufrió reformas por decreto del 29 de marzo de 1941, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril del mismo año, a través del cual se reformaron los artículos 259, 262, 265, 267, 269, y adiciona el 269 bis en materia de huelgas.

Mediante decreto del 31 de diciembre de 1956, publicado en el Diario Oficial de la Federación el mismo día, se reformaron los artículos 233 fracción V, 238 y 264 fracción II, por lo que se refiere a sindicatos, coalición y huelgas.

De esta forma, y por decreto del 23 de diciembre de 1969, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de Abril de 1970, se creó la Nueva Ley Federal del Trabajo.

⁴⁶ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Porrúa, 12ª edición, México, 2002, p. 68.

2. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y después ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; el licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este proyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión del trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos entre otras.⁴⁷

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de ley quedó en el escritorio del presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

⁴⁷ DÁVALOS MORALES, José, *Op. cit.*, p. 69.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1° de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Es importante resaltar que la exposición de motivos de la ley de 1970 establecía la tesis de que la huelga constituye un acto jurídico, ya que el legislador así la calificó al establecer *“en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada por la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas”*.

El maestro Néstor de Buen señala que esa tesis a pesar de que se ha impregnado indebidamente en la terminología de huelga, es errónea, ya que el problema de su aceptación ha llevado al legislador a crear procedimientos de calificación que se montan

en la teoría clásica del acto jurídico, al grado que la improcedencia de la huelga, con poca fortuna, se califica de “inexistencia”, como si se tratara de un acto jurídico –o una pretensión de un acto jurídico- carente de un elemento esencial que se hace consistir en la voluntad (falta de apoyo de la mayoría); el objeto posible (cuando la huelga no persigue los señalados en la ley: artículo 450) o la forma debida (el no cumplir los requisitos previos al estallido de la huelga).

Dicha ley en su artículo 451 fracción II, establecía que “la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”, es decir, se prohibió el recuento previo porque se consideró que con el se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

3. La reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas el 4 de enero de 1980, en ellas se derogaban los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 en materia de huelgas, correspondiendo a los artículos 920 al 936 actuales, las cuales entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año. Desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la ley de 1931 y en la de 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros, lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo el procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal en las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un proceso lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.⁴⁸

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto de que es un derecho de clase.

Ahora en la ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan para el tema de estudio, las modificaciones en el procedimiento de huelga.

El sistema de la ley mexicana de 1970 que permanece vigente no obstante las Reformas Procesales de 1980, es limitativo. Señala el maestro Mario de la Cueva que la Comisión que elaboró el proyecto de Ley, pensó en implantar una libertad ilimitada de formas de sindicación, teniendo en cuenta el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo que así lo indica.

⁴⁸ DÁVALOS MORALES, *Op. cit.*, p.70.

C) Fuentes del Derecho.

En términos generales, la palabra fuente denota el origen o principio de algo; deriva del latín *fons, frontis*, que significa manantial de agua que brota de la tierra.

En la terminología jurídica la palabra fuente presenta tres distintas acepciones, así se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.⁴⁹

Son fuentes formales aquellos procesos por medio de los cuales se verán las normas jurídicas.

Son fuentes reales aquellos factores y elementos que determinan el concepto de las normas jurídicas.

Son fuentes históricas aquellos elementos como libros, escrituras, inscripciones, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

De las tres anteriores acepciones de fuente, se abordarán dos de las fuentes formales en general: la *jurisprudencia* y los *principios generales del derecho*, ésta última, en lo que concierne al Derecho del Trabajo.

1. Jurisprudencia.

Nuestro más alto Tribunal de Justicia, ha analizado lo que el constituyente de 1917, plasmó en el artículo 123 Constitucional en sus fracciones XVII y XVIII, considerando necesario dar luz a las lagunas oscuras que se han ido presentando, así como la interpretación que ha fijado respecto de la ley. Es importante señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en lo que se refiere al concepto de huelga en sí, no lo ha

⁴⁹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Editorial Porrúa, 55ª edición, México, 2003, p. 51.

interpretado en alguna jurisprudencia en forma directa, el criterio a éste respecto lo ha establecido, aclarando otras situaciones derivadas de la huelga, sin embargo, ha señalado en éste contexto de criterio, la definición dada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, sin variar en absoluto lo prescrito en éste precepto: damos como ejemplo la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

“Del análisis de las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, se tiene en conocimiento de que al definir dicha ley la huelga, como suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, se refiere al hecho y no al estado de huelga: pues, la misma ley en los casos en que la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que no exista el estado de huelga, se limita a ordenar que se fije a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, el plazo de 24 horas para que vuelvan a él y se les aperciba de que, el sólo hecho de no acatar esta resolución en el vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo y se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en caso de ejercitar acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5º Constitucional, contra los que rehúsen a continuar el trabajo; y siendo innegable que cuando se declara que no existe el estado de huelga, hay un periodo de tiempo, el comprendido entre el día en que se declaró el movimiento y el día en que la Junta pronuncie su resolución en que existe una suspensión laboral del trabajo, suspensión que todavía se prolonga por 24 horas que se fijan para la reanudación de los trabajos, es claro que el determinado artículo 261 (actual 932) de la propia Ley del Trabajo que la huelga sólo suspende el Contrato de Trabajo por el tiempo que ella dure sin determinar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen del mismo, también emplean la palabra “huelga” como un hecho, ya que la fracción II del artículo 269 (actual 932) previene que cuando ...”.⁵⁰

Por lo anterior y en virtud de que la jurisprudencia como fuente formal del derecho, dentro del tema que nos ocupa, es muy exigua, es fundamental señalar su etimología, pues proviene del latín *jurisprudencia*, de *ius* y *prudencia*, que significa prudencia de lo justo.

Ulpiano, la define como la ciencia de lo justo y de lo injusto (*justi atque injusti scientia*). Esta definición coincide con el sentido etimológico de la voz, el de prudencia de lo justo. La prudencia es una virtud intelectual que permite al hombre conocer lo que

⁵⁰ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, Informe de 1934, Presidente Francisco H. Ruiz, sección tercera, pp. 227-228.

debe evitar, referida a lo jurídico, la prudencia es la virtud que discierne lo justo de lo injusto. Como virtud intelectual, la jurisprudencia implica que la inteligencia adquiera los criterios formulados por los jurisprudentes para distinguir lo justo de lo injusto, es decir, que conozca las reglas jurídicas o "normas", y además que la inteligencia aprenda el modo de combinar esas reglas a fin de juzgar sobre cuál es la solución justa en un caso determinado, lo que significa, que aprenda a razonar jurídicamente, que adquiera criterio jurídico.

2. Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo.

Los principios por los que se rige el Derecho Procesal del Trabajo son los siguientes:

Principio de **flexibilidad y sencillez** en el proceso, que pugna por la eliminación de formalidades innecesarias, mismas que dificultan el desarrollo y continuidad de aquel. El de **concertación**, trata de acortar y apresurar la terminación del proceso. El principio Inquisitivo, dispositivo o mixto; De actuación escrita o verbal; Solemnidad, formalidad, o sencillez; oneroso o gratuito; Dispersión o concentración de las etapas procesales; De prueba tasada, de libre apreciación de las pruebas o de apreciación de las pruebas en conciencia; De paridad o desigualdad procesal; De foro forzoso o de libre elección del foro; De congruencia o de ultra o plus petición; De mediatez o inmediatez; y de Prueba de efectos exclusivos o de adquisición procesal.

Por su parte el catedrático Iván A. Hernández Hernández,⁵¹ define dichos principios de la siguiente manera:

Publicidad.- Este principio es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta; es un derecho que tienen los ciudadanos de presenciar las audiencias o diligencias, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo o por razones del buen servicio o morales. Este principio deriva del artículo 720 de la Ley Laboral.

Gratuidad.- Este principio se deriva del artículo 17 de nuestra Constitución Política que determina: "...Los Tribunales estarán expeditos para administrar la justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales". Por su parte el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo establece que todas las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causaran impuesto alguno. No obstante referirse dicho artículo a la materia de impuestos, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

Inmediatez.- Este principio consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben estar en contacto personal con las partes, reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., a efecto de obrar con mayor

⁵¹ HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Iván Aramis, (información recabada de una de las cátedras impartidas dentro del curso denominado *Derecho Procesal del Trabajo*, impartido en el Instituto Nacional de Desarrollo Jurídico, A.C.).

justicia, de éste contacto de los miembros de las Junta con las partes, se va a derivar el principio de “verdad sabida y buena fe guardada”.

Oralidad.- A diferencia del derecho común, el derecho procesal del trabajo se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus pretensiones ante la autoridad, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no exista nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia grafica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto. Lo anterior queda establecido en el artículo 713 de nuestra Ley Laboral.

Principio dispositivo o de Instancia de Parte.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado se ha llamado tradicionalmente “Iniciativa o Instancia de parte”.

El anterior principio es opuesto al principio o proceso inquisitorial en donde opera la oficiosidad como norma en el proceso. El maestro Juan B. Climent señala que esta facultad opera en la actualidad únicamente para instaurar la demanda y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses Pero en los demás aspectos, el procedimiento de la Junta tiene un carácter inquisitivo, que se manifiesta en el impulso que de oficio deben darle las Juntas al desarrollo del procedimiento, al recabar y desahogar las pruebas de las partes y continuar el proceso hasta su fin, pues el artículo 771 de la ley obliga al presidente y al auxiliar de la Junta el cuidar que los juicios no queden inactivos, e incluso el artículo 772 de nuestra Ley,

señala que el presidente deberá ordenar se requiera al actor que haga las promociones necesarias para continuar el trámite del juicio a fin de evitar la aplicación de la caducidad; el artículo 782 ordena a las Juntas practicar las diligencias que juzgue convenientes; el 886 faculta a la Junta para realizar diligencias para mejor proveer, etc.

Economía.- Consiste en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos de acuerdo con los artículos 763 y 765 de la Ley Laboral; existe también la economía, en la facultad de las Juntas para regularizar el procedimiento sin que implique revocar sus resoluciones, en la preclusión, la aclaración de laudos, etc.

Concentración.- De acuerdo con la naturaleza del Derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a éste principio es la dispersión que trae como consecuencia la prolongación de los procesos.

Suplencia de la Defensa Deficiente.- Cuando la demanda es incompleta en cuanto a que no se mencionen todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la misma, subsanará ésta, considerando lo establecido por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de que cuando la demanda sea vaga u obscura proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la misma ley.

In dubio Pro operario.- Que implica aplicar la norma más favorable al trabajador, en términos de lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Principio de Indisponibilidad.- Las normas de trabajo son de orden público, imperativo y no pueden ser substituidas o modificadas por las partes o por la Junta, por

lo que éste principio entraña una limitación de autonomía de la voluntad que va unida a la noción de orden público. La ley considera que debe excluirse la posibilidad de que las partes y la Junta acuerden por decisión propia de regular su conducta de manera distinta a lo que establece la ley.

III. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.

El maestro Mario de la Cueva señala que todas las instituciones del derecho del trabajo comparten una misma naturaleza y persiguen una finalidad suprema común, sin embargo menciona, existen caracteres propios que son, la aplicación de los principios generales a los diversos aspectos del estatuto laboral. Respecto a la huelga, menciona que tiene los siguientes principios: La huelga es un procedimiento para la solución de conflictos, ya que es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento para imponer una solución sustantiva; la huelga es un derecho individual y colectivo, ya que originalmente es un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo, éste planteamiento se refiere a la libertad y derechos de cada trabajador, consistente en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición, emitiendo un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho, sin embargo, el ejercicio de ese derecho sólo puede tener la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza colectiva, en ese sentido es muy posible sea principalmente un derecho colectivo; la huelga es un derecho de y para la clase trabajadora, en virtud de que la ley permite el establecimiento de la coalición, la huelga y la asociación sindical, como derechos de los trabajadores y; la huelga como garantía de libertad de la clase trabajadora frente a la empresa, pues sin ella resurgirían los siglos de la esclavitud y la

servidumbre, a través del establecimiento de los derechos a la sindicación, la negociación y la contratación colectiva, mediante los cuales, la clase trabajadora puede proponer y discutir permanente y periódicamente un derecho justo, regulador de las relaciones trabajo-capital.

Por su parte el doctrinario Néstor de Buen, señala que para establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho, entendiendo a éste como un derecho social anterior a toda regulación jurídica.⁵² Al efecto, indica que no cabe invocar las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o, inclusive, un delito a que se refiere Cabanellas en uno de los capítulos de su obra *Derecho de los Conflictos Laborales*.

Ya que algunos tratadistas mencionan las llamadas “formas atípicas de huelga”, en virtud de que no tienen un carácter reivindicatorio en materia laboral, para obtener mejores condiciones de trabajo, sino que se proponen fines más amplios y distintos, para alterar el funcionamiento de la empresa.

Así, Manuel Carlos Palomeque López, catedrático del Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca, en su libro *Derecho Sindical Español*, señala diferentes clases de huelga.

Por razón de las causas o motivación de la huelga, distingue entre la huelga laboral y huelga extra laboral o política. En cuanto al comportamiento huelguístico, junto a la manifestación típica de la huelga consistente en la suspensión de las labores, apunta las huelgas atípicas siguientes:

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. cit.*, p. 880.

Huelga **turnante o rotatoria** la que en lugar de procurar la suspensión general de las labores, las suspende en forma sucesiva en las distintas unidades de la empresa para afectar la coordinación de la producción.

Huelga **intermitente** que se realiza a intervalos de tiempo en un sector determinado de la empresa.

Huelga de **celo**, en la que se exagera la meticulosa observancia del reglamento, para producir un efecto perturbador en la prestación de los servicios.

Huelga de **trabajo lento**, para disminuir el ritmo de la producción, lo que es propiamente un sabotaje.

Huelga de **brazos caídos**, permaneciendo inactivos los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Huelga de **ocupación de lugares de trabajo**, lo que implica una suplantación del patrón como titular de los bienes de la empresa.

Una interesante cuestión ha sido planteada por Tomas Sala Franco e Ignacio Albiol Montesinos, catedráticos del Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, en su obra *Derecho Sindical*, acerca de la formación de “piquetes” para darle eficacia a la huelga, que suelen criticarse invocando la libertad de trabajo de los no huelguistas.⁵³ Dicha Institución tiene por objetivo asegurar el éxito de la huelga, persuadiendo al mayor número posible de personas a no acudir al trabajo.

Mencionan estos autores que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, ha declarado repetidamente que los piquetes actúan conforme a la ley, y no deben ser objeto de interferencia por parte de las autoridades públicas, no

⁵³ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Op. cit.*, p. 146.

obstante, considera legítima una disposición legal que prohíba a los piquetes de la huelga perturbar el orden público y amenazar a los trabajadores que continúen trabajando.

Se refieren también a la situación de los trabajadores no huelguistas, en cuanto al interés de los mismos de que se respete su libertad de trabajo, ya que según el Tribunal Constitucional “huelga no es un deber sino un derecho”. Al respecto, citan el artículo 6.4 del Derecho-Ley de Relaciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1977, el cual establece que se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieren sumarse a la huelga.⁵⁴

Señala el autor Climént Beltrán, que en el sistema jurídico mexicano, aceptar la libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas para seguir laborando, quebrantaría el derecho de presión legal inherente a la huelga, que reside en la suspensión de las labores, puesto que si estos continúan desempeñando su trabajo, se convertiría en una huelga parcial, lo que es un contrasentido, porque la huelga se debilitaría.

Por otra parte, el autor Climént Beltrán en su obra *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, cita al autor Mozart Victor Russomano,⁵⁵ quien ha controvertido el concepto de derecho de huelga, basándose en que la huelga paso a ser considerada “no un conflicto de trabajo, sino un instrumento de solución compulsiva del conflicto”. Expresa su renuncia a aceptar en términos jurídicos el concepto de derecho de huelga, al decir:

⁵⁴ *Idem.*

⁵⁵ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Derecho Sindical*, *Op. cit.*, p. 146. (el propio autor hace referencia a Mozart Victor Russomano, *Principios Generales de Derecho Sindical*, 1977, pp. 299 y sigs.).

“La huelga sólo se justifica como resultado de la insuficiencia del orden jurídico; su extensión y su legitimación crecen en proporción directa con el defectuoso mecanismo judicial del Estado en cuanto a la posibilidad de dar solución procesal adecuada al conflicto colectivo de trabajo”.

En tal sentido, el ideólogo del laborismo inglés, Harold J. Lasky,⁵⁶ expresó como razón justificativa de la huelga, que si el Estado no esta en posibilidad de disciplinar las fuerzas económicas, debe dejar en libertad a los trabajadores para que procuren obtener el equilibrio en las relaciones de producción.

Eugenio Pérez Botija,⁵⁷ hizo la penetrante observación de que, junto a las garantías jurídicas para el cumplimiento de los derechos del trabajo, mediante la acción de los propios trabajadores ante las autoridades administrativas, aparecen las garantías políticas (que creemos podrían calificarse de garantías sociales), entre las que se destaca el derecho de presión sindical. El factor sindical crea, pues, junto al concepto de *acción* y de *sanción*, el concepto de *presión*.

Por ello, hay que admitir el carácter de la huelga como derecho, puesto que tiene un rango constitucional en numerosos países. Si bien, se trata de un derecho *sui géneris*, un derecho de presión legal, que no puede considerarse simplemente un derecho de autodefensa, puesto que esta enmarcado y regulado en el orden jurídico.

Por otro lado es importante mencionar que la naturaleza de la huelga como acto jurídico, fue aceptada directamente en el apartado XXXIX, de la exposición de motivos de la iniciativa de ley de 1970, enviada por el poder ejecutivo al establecer:

“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

⁵⁶ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Proceso, Autocomposición y Autodefensa*, Contribución al Estudio de los Fines del Proceso, Editorial UNAM, 2ª edición, México, 1970, p. 172.

⁵⁷ PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Editorial Tecno, 6ª edición, Madrid, 1960, p.14.

o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas”.⁵⁸

Dicha postura no es aceptada por el maestro Héctor Santos Azuela, entre otros, ya que el considera a la huelga como “...un instrumento de autopromoción, defensa e inconformidad, contra los abusos del patrón, cuando desconozca los derechos de los trabajadores o pretenda romper el equilibrio entre los factores de las producción”.⁵⁹

El mismo autor considera que la huelga se ha elevado al rango de un auténtico derecho que legitima la lucha económica de los trabajadores para promover sus niveles de vida. Sin embargo, al defender la tesis de que se le reglamente como un procedimiento, considera que le desconoce todo efecto reivindicador de la clase.

Asimismo, en su obra *Derecho Colectivo del Trabajo* refiere: “Con un optimismo desbordante que no corresponde con la realidad ni con el espíritu de las reformas de 1970, el legislador en 1980, convirtió a la huelga en un procedimiento controlado por las autoridades, que para la gran mayoría de los autores representa, sin embargo, una conquista revolucionaria y una expresión relevante de la democracia sindical. Por nuestra parte estimamos que la experiencia pone en claro, que son excesivas las limitaciones que se imponen a la huelga, al grado de convertirla en un instrumento de defensa y promoción social inoperante. No es posible entender éste derecho con tan graves restricciones y sin su imprescindible carácter de autopromoción profesional”.⁶⁰

Lo anterior analizado nos lleva a señalar que a través del devenir histórico, tal cuál lo señaló el maestro Mario de la Cueva, “la huelga era un hecho jurídico que

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 579.

⁵⁹ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Porrúa, 2ª edición, México, 1997, p. 209.

⁶⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. cit.*, p. 212.

posteriormente devino en un acto jurídico”. Esto es entendible desde la perspectiva del proceso que ha sufrido la huelga para su reglamentación, ya que primeramente y antes de ser un acto jurídico tutelado, se convirtió en un derecho, es decir, primero fue un hecho prohibido y después tolerado, posteriormente fue un derecho reconocido y tutelado y finalmente se convirtió en un acto jurídico regulado por las normas del derecho laboral para su aplicación y ejecución, lo que significa, que se establecen para su acción cierto tipo de requisitos o actos jurídicos para que la clase trabajadora ejercite su derecho y es sabido que sin el cumplimiento de éstos no se podría ejercitar una huelga aunque los trabajadores tuvieran en si el derecho.

Por mi parte y considerada la huelga como un acto jurídico y no como el derecho social, aquel derecho de los trabajadores como colectividad o coalición, contraviene la naturaleza misma del derecho de huelga, aquel derecho reivindicador de y para los trabajadores, ya que dicha clase trabajadora se ve obligada a obtener el consentimiento previo del Estado, convirtiéndose en un mecanismo de control social y en un instrumento de opresión, es decir, al señalarse que la huelga es un acto jurídico que debe satisfacer determinados requisitos, la falta de alguno de ellos, debe ser declarada legalmente inexistente. Circunstancia que en el presente trabajo es de manera trascendental y base de la investigación.

Así lo sostiene el maestro Héctor Santos Azuela, al señalar: “...la huelga se ha convertido, dentro de nuestro sistema, en un arma para el autoritarismo; en un mero pretexto para burocratizar la acción colectiva y concertada de los trabajadores”.⁶¹

⁶¹ SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. cit.*, p. 213.

IV. ELEMENTOS DE LA HUELGA.

Tomando en consideración que la naturaleza de la huelga es un acto jurídico, en términos de lo establecido en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, sin que implique la restricción de aquel derecho social de la clase trabajadora, es importante mencionar la estructura del acto o negocio jurídico en general, para su mejor comprensión, ya que el mismo se integra con diversos elementos (por algunos autores llamados “presupuestos”, “requisitos” o “condiciones”), que admiten ser clasificados en esenciales, naturales y accidentales.

a) Son *elementos esenciales*, aquellos que necesariamente deben concurrir para dar existencia a un acto jurídico en general, de modo que la ausencia de todos o alguno de ellos impide la constitución misma del acto.

Dado que todo acto jurídico importa uno o más sujetos que mediante una exteriorización de voluntad, se ponen en relación con un objeto determinados fines, y como esa voluntad supone, por definición, un querer, es posible concluir que son elementos esenciales de todo negocio jurídico:

- 1) El *sujeto*, persona individual o colectiva, portadora de la voluntad jurídica, que es quien celebra el acto jurídico, quien lo quiere;
- 2) El *objeto*, materia del negocio, que es lo que el sujeto quiere, aquello sobre lo cual recae su voluntad.
- 3) La *causa final*, la razón por la cual el sujeto quiere, o, lo que es lo mismo, el fin querido, la finalidad a cuya obtención tiende la voluntad.
- 4) La *forma*, es decir, el modo como la voluntad del sujeto se exterioriza con relación al objeto, o, en otros términos, el modo de exteriorizar el querer

b) Son *elementos naturales*, aquellos que se incorporan al acto jurídico por disposición del ordenamiento jurídico ante el silencio de los interesados y, por tanto, la voluntad de éstos no es necesaria para que se los incluya, aunque resulta indispensable para excluirlos o para modificarlos.⁶²

Ello se explica porque se trata de elementos contemplados por normas supletorias que operan, como sabemos, ante la falta de previsión de los interesados y cuya aplicación puede ser dejada a un lado por estos.

c) Son *elementos accidentales*, aquellos que en el caso concreto se añaden al acto jurídico y que no modifican su naturaleza, de donde surge que es necesaria la voluntad de los interesados para insertarlos en la estructura del acto, en cuyo caso adquieren la misma importancia que los elementos esenciales.⁶³

Esta posibilidad de incorporar al acto jurídico elementos que de por sí no le son propios, en el sentido de no ser necesarios para la perfecta constitución del negocio, es una expresión de la autonomía privada. Ejemplo de elementos accidentales son las llamadas “modalidades”.

Por lo anterior y en virtud de que la huelga es considerada un acto jurídico tal cual fue anotado en puntos anteriores, al respecto se mencionan los siguientes elementos de la huelga:

⁶² GARIBOTTO, Juan Carlos, *Teoría General del Acto Jurídico*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1991, pp. 73-74.

⁶³ *Ibidem.*, p. 74.

A) Personales.

Comprendiéndose dentro de estos y tomando en consideración la Teoría General del Acto Jurídico, la voluntad de los trabajadores (elemento esencial) como coaliciones y a los sindicatos, como coaliciones permanentes, representantes de la mayoría de los trabajadores.

En la definición legal anterior, se conjuntan dos instituciones: en primer término la figura de la coalición, que la ley le otorga la titularidad precaria del derecho de huelga, y como consecuencia, la segunda figura, el sindicato. La naturaleza del sindicato se deriva del derecho de asociación inherente al concepto de persona humana que tenemos todos los hombres para sindicalizarnos, aceptando que el sindicato tiene como finalidad, de acuerdo con nuestra ley “el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses de los trabajadores”. Así, en alguno de estos tres campos, o en los tres, que justifican la existencia del sindicato dentro de la empresa, tenemos que colocar al derecho de huelga como medio para lograr los fines indicados, como un derecho de los sindicatos.

Por otra parte es importante mencionar que la inmensidad de actos y cuestiones relacionadas con la materia laboral, siempre intervienen cuando menos los trabajadores, los patrones o sus respectivos representantes o las autoridades del trabajo, estas últimas son aquellas que tienen la facultad y obligación legal de aplicar las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, es así como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 523 indica que: *“La aplicación de las normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones compete: a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; a las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo; a la Procuraduría de la Defensa del*

Trabajo; al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; a la Inspección del Trabajo; a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; a la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; a las Juntas Federales y Locales de Conciliación; a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y; al Jurado de Responsabilidades”.

El artículo en comento no le da a las anteriores instituciones el calificativo de autoridades, sin embargo, es de explorado derecho que si lo son, toda vez, que tienen intervención autoritaria en la aplicación de las leyes expedidas en materia laboral, en la medida de su facultades y atribuciones, que podemos clasificarlas por su esencia en administrativas y jurisdiccionales, encontrando a la Juntas de Conciliación y Arbitraje en las segundas.

B) Formales.

El ejercicio del derecho de huelga está condicionado al cumplimiento de los requisitos de fondo, forma y mayoría, los cuales al ser observados, determinaran la procedencia, pero no la existencia de la huelga. Se trata en consecuencia de presupuestos y condiciones que afectan a la huelga en cuanto a su calificación, pero no al hecho mismo de la suspensión concertada de las labores, la que puede producirse con todas sus consecuencias al margen de las condiciones mencionadas y que ocasionara la inexistencia de la huelga, es decir, para que una huelga sea declarada o estallada conforme a derecho, deben cumplirse los requisitos de fondo establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; los requisitos de forma previstos en el artículo 920;

asi como los requisitos de mayoría establecidos en el numeral 451 fracción II del mismo ordenamiento.

De igual manera dentro de los elementos formales se contemplan los objetivos de la huelga, es decir, la finalidad que se busca con la suspensión, como derecho de la mayoría, no puede exceder los límites de los objetivos establecidos por la misma ley, ya que se trata de una suspensión temporal de los trabajos por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Es importante mencionar que los requisitos formales atienden a dos situaciones diferentes. En unos importa el valor meramente formal: el emplazamiento a través de la autoridad que exprese peticiones concretas. Se trata lógicamente de un acto preliminar en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no excede a lo pedido. En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a esta una condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no juridicamente vinculante.⁶⁴

V. OBJETO DE LA HUELGA.

El estudio sistemático de la huelga requiere precisar, entre otros datos, cuál sea el fin de aquella, pues en fundamentación a su delimitación finalista, habrá de configurarse el ordenamiento legal de la misma. Sin embargo, la doctrina no es unánime en lo que a tal punto se refiere. En realidad por la determinación del fin o fines de la huelga, se manifiesta la extraordinaria dificultad de establecer un cuadro relativamente uniforme de la Institución. Formalmente, la huelga se articula y justifica por su finalidad coactiva, y

⁶⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. cit.*, p. 908.

en este aspecto las apreciaciones críticas son normalmente coincidentes. No obstante, el fin o fines de fondo ya no permiten una tan sencilla especificación.

Por ello, el fin de la huelga sólo es precisable en la medida que se le entienda como ánimo de satisfacción de un interés privativo, o circunscrito al grupo social que se erige un interprete del paro: si tal pretensión o aspiración se concreta en un problema estrictamente laboral, donde la exigencia aparezca justificada, es obvio que debe declararse la legitimidad de la actitud adoptada; por el contrario la huelga deviene ilícita en razón al fin, si éste desborda por su pretensión o por su propio ámbito los límites configurados del fin privativo.

En definitiva, el fin de la huelga queda delimitado a partir de la noción de interés profesional o reivindicación profesional, tal noción es lo suficientemente comprensiva para alcanzar desde los movimientos de legítima defensa, hasta las presiones para obtener mejores condiciones de trabajo y en ella cabe pormenorizar, e incluso dotarlas de validez jurídica, las diversas motivaciones específicas que pueden desencadenar un paro de labores.

El maestro de la Universidad de Murcia, Juan García Abellán señala: “a la luz del derecho, el fin de la huelga cobra licitud cuando encaja en un marco profesional, y se manifiesta para reivindicar derechos de intereses legítimos”.⁶⁵

En la sociedad moderna, la huelga se torna entonces, en el conflicto colectivo de trabajo que, promovido por los trabajadores coaligados, representa la figura de mayor relieve dentro de la vida sindical. Por lo mismo, a la luz del derecho comparado, esta

⁶⁵ GARCÍA ABELLÁN, Juan, *Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo*, Volumen XIX de la Colección, Madrid, 1969, pp. 57-58.

figura se afianza como la expresión sindical más señalada de la lucha organizada de los trabajadores para realizar su autodefensa y completa reivindicación.

Así, la huelga no puede entenderse ni como una expresión tolerada de fuerza, ni tampoco como un derecho absoluto al cuál no pueda imponerse ninguna limitación que lo refrene. En este sentido, se sostiene que su ejercicio debe acomodarse a determinadas condicionantes, tanto de forma como de fondo, en la medida en que la huelga incida sobre realidades y situaciones que afectan no sólo al destinatario directo e inmediato de la misma, es decir, al empresario, sino a terceros que resultan también afectados por las consecuencias y efectos de aquélla.

Sin embargo, es factible sostener los fines diversificados de la huelga, que pueden reducirse a dos vertientes:

- a) La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, y
- b) La promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones.

Mientras que los fines torales de la misma, se dividen en dos sentidos:

- a) Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.
- b) La finalidad política, realizable a largo plazo, y que pretende lograr, la transformación estructural de un régimen económico de explotación, por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un estado de derecho y a la justicia social.

La dimensión y carácter de las reivindicaciones perseguidas, corresponde en forma exclusiva, a los propios sujetos activos en el ámbito de esta figura, los trabajadores coaligados y específicamente huelguistas.

Así, la huelga atendiendo a lo establecido por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, debe tener por objeto:

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

Esta fracción coincide con el texto de la fracción XVIII, del artículo 123 Constitucional, en su contenido y en su texto, debiendo en primer término, definirse que debe entenderse por factores de la producción, pues en los numerosos conflictos de huelga no han faltado ocasiones en que la representación sindical pretenda objetar el sentido que, clásicamente, se ha venido dando a esta expresión como referida al capital y trabajo.

Algunos autores sostienen que el legislador común, rebasó los límites de la Constitución, pues si esta señaló como única causa legal de huelga, el que se tratara de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, concepto que fue conservado con las mismas palabras en la fracción I del artículo 450, no es lógico ni congruente que las otras fracciones trataran de enumerar casos concretos de desequilibrio, sino que el legislador común y luego de varias discusiones, extendió las causales de la huelga a cuestiones que no fueron establecidas por el constituyente, pero la tesis de los tribunales fue la de considerar que efectivamente, se trata de las fracciones II y III de la antigua ley y las fracciones V y VII de la nueva, mismas que comprenden situaciones de desequilibrio, en que se utiliza a la huelga como medio para restablecerlo.

La controversia suscitada sobre la adecuada interpretación de la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es considerada como un objeto genérico, que no puede constituir aisladamente un objeto de huelga, sino que habrá de referirse a cualquier otro de los objetos específicos indicados en las fracciones siguientes, es decir, el equilibrio entre los factores de la producción se obtiene mediante la celebración del contrato colectivo o la revisión del mismo, conforme a la fracción II; la celebración del contrato ley o su revisión, al tenor de la fracción III o exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado, conforme a la fracción IV, etc.⁶⁶

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 periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

Las fracciones II y III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, señalan como objetivo de la huelga obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley. Algunos tratadistas sostienen que este es un caso claro en que se obtiene el equilibrio entre los factores de producción con la celebración del contrato colectivo o del contrato-ley, en su caso.

Cuando nos referimos al contrato-ley, debe considerarse la importancia tan grande que tiene en una empresa el establecimiento de estos pactos que van a normar las relaciones entre patrones y trabajadores y, en último caso abarcando una región o zona determinada para una misma rama industrial. Precisamente esta reflexión nos lleva a

⁶⁶ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Op. cit.*, p. 141.

concluir que, una vez obtenida la celebración de tales contratos, nace una presunción de que se ha cumplido el equilibrio constitucional al que nos referimos entre el capital y el trabajo.

De tal manera que debemos entender que las fracciones II y siguientes del precepto legal ya mencionado, tienen la misma finalidad que señala la constitución en su artículo 123, fracción XVIII, en cuyo caso al obtener la celebración de dichos contratos, colectivo o contrato-ley, su cumplimiento o su revisión, también debemos hacer mención que al término de vigencia del contrato colectivo, los trabajadores podrán entonces invitar al patrón a la revisión de dicho contrato, pero en algunas ocasiones aún estando en vigencia un contrato colectivo o contrato-ley y antes de que venza la fecha de su vigencia, algunos sindicatos pretenden emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio, apoyándose en la fracción I del artículo 450.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

La fracción IV, del artículo 450 de la misma ley, se refiere a la causal de huelga que tenga por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Des esta manera y como lo hemos visto, la celebración de alguno de los contratos, es necesario para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, entonces, cualquier acto del patrón que tienda a romper ese equilibrio, implica el nacimiento de la acción de la huelga. Debemos entender, que debe tratarse de una violación de naturaleza colectiva, o sea, de actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga respecto de los derechos individuales.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de las utilidades; y

En la ley actual se incluyó la fracción V, que señala como causal de huelga, el exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. La redacción es tan amplia que podría prestarse a la comisión de muchos abusos ya que, en materia de participación de utilidades, la ley señala una serie de obligaciones patronales previas a la entrega de las cantidades de dinero correspondientes. No se concibe que la violación a alguno de estos trámites, pueda generar un motivo de huelga, por ejemplo, que el patrón no entregara a sus trabajadores la copia de la declaración final dentro de los diez días, sino que lo hiciera a los once días.

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

La fracción VI del citado artículo 450, es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la huelga.

La huelga por solidaridad, es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión.

No es por demás llamar la atención de que la redacción de la fracción VI actual, es más vaga que la antigua fracción IV, del artículo 260 de la ley anterior, pues entonces la solidaridad se daba para apoyar una huelga que no hubiere sido declarada ilícita y en la actualidad se concede solamente para apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las primeras cinco fracciones del artículo 450 de la citada ley.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

VI. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA HUELGA.

Requisito es un elemento esencial del acto jurídico. Lo anterior, tomando en consideración lo establecido dentro de la exposición de motivos de la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que contempla a la huelga como un acto jurídico; en el sentido tradicional del término, es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, dentro de esa tesis que no comparten varios autores, se plantea que el acto jurídico de huelga, requiere para su existencia, que se produzcan ciertos requisitos que, de esa manera, alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales.⁶⁷

A) Requisitos de Fondo.

Para el maestro Mario de la Cueva “el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos. y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

Consideramos importante el criterio expresado por el catedrático Néstor de Buen, quien difiere del citado por el maestro Mario de la Cueva, en su tesis de que los tres requisitos de fondo, forma y mayoría, son elementos esenciales del acto jurídico *huelga*, ya que la falta de cualquiera de ellos conforme a esa tesis, determinara la inexistencia; Ahora bien, el derecho sanciona la suspensión concertada, cuando no satisface determinados requisitos, de lo contrario, la huelga será cierta, real y efectiva, pero jurídicamente improcedente, afirma el maestro Néstor de Buen.

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. cit.*, p. 905.

En el artículo 451, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se exige como requisito de fondo: “que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior...”, es decir, deberá tener los fines que establece el artículo 450 de dicha ley, sin embargo, no en todos los casos podrá la coalición propiamente dicha estallar la huelga; en algunos casos es necesario que sea un sindicato el que lo declare, esto, en virtud de que la huelga como derecho colectivo de los trabajadores, puede ser ejercitado por un sindicato o por una coalición de trabajadores, entendiendo al sindicato como una coalición permanente de trabajadores, en términos de lo establecido en el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto lo podemos ver en la exposición que se formula a continuación, de acuerdo con los fines señalados en la propia ley:

I. Si el fin es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, podrán ambos, sindicato y coalición ejercitar el derecho de huelga.

II. Si el fin es obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al término de su vigencia, sólo el sindicato podrá suspender las labores. Conforme a la tesis jurisprudencial 80/98, que resolvió la contradicción de tesis 38/97, existe la obligación del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo, pues si su otorgamiento es la única finalidad de la suspensión de labores y lo hay, debe darse por concluido el procedimiento relativo.⁶⁸ Si el fin es obtener la celebración del contrato-ley o exigir su revisión, únicamente el sindicato podrá ejercitar el derecho de huelga.

⁶⁸ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, 2ª edición, México, 2004, pp. 68-69.

III. Si el fin es lograr el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, cuando haya sido violado, solamente el sindicato podrá hacer uso de éste derecho.

IV. Si el fin es obtener el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades, la coalición de trabajadores o el sindicato podrán ejercitar el derecho de huelga.

V. Si el fin es apoyar una huelga que tenga como propósito alguno de los anteriores objetivos, el sindicato o la coalición podrán estallar la huelga.

VI. Si la finalidad es exigir la revisión de los salarios contractuales en efectivo por cuata diaria, solamente el sindicato puede ejercitar ese derecho.

En los casos en que el emplazamiento a huelga corresponda al sindicato, éste debe ser precisamente el titular del contrato colectivo y su continuación le compete.

Una de las diferencias que establece la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto de la ley de 1970, en el tema que se estudia es la siguiente:

La ley de 1931, señalaba como requisitos de fondo los que a continuación se mencionan: en primer lugar, que el sindicato o la coalición señalen cuál es el objeto que se persigue. dentro de los que se señala en forma limitativa en el artículo 260 de dicha Ley; y el segundo requisito de fondo es el que sea declarada por mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación de que se trate.

B) Requisitos de Forma.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, establece los requisitos de forma que deben cubrirse para que la suspensión sea legal:

- I. Formular por escrito un emplazamiento con pliego de peticiones que contenga:
 1. El propósito de ir a la huelga.
 2. El objeto de la Huelga.
 3. El día y hora en que se suspenderán las labores.
- II. El pliego de peticiones deberá dirigirse al patrón;
- III. Presentar por duplicado a la Junta el pliego de peticiones;
- IV. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. Dichos términos empezaran a correr a partir de que el patrón sea notificado.

El maestro Mario De la Cueva sostiene con relación a éste requisito, que no deben confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga. Precisamente en la fracción I, del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, se pone de manifiesto esa opinión, cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar, además, el objeto de la misma.

Para el citado maestro, el objeto de la huelga se satisface indicando simplemente, que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción y agrega, pero estas no son las peticiones de los trabajadores; estas son las exigencias, los deseos de los trabajadores.

Para el maestro Néstor de Buen, esa distinción puede ser peligrosa, en la medida que atribuye al emplazamiento un carácter casi sacramental. Es obvio que no basta pedir la firma de un contrato colectivo de trabajo, sino se acompaña el proyecto, pero tampoco

habrá de considerarse que no expresa la finalidad de la huelga, si se omite la referencia a la fracción aplicable del artículo 450. cuando el contexto del emplazamiento claramente se desprende su finalidad.

C) Requisitos de Mayoría.

La fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que “para suspender los trabajos se requiere: “...II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento...”. A su vez en el artículo 459 de dicha ley, se señala que “la huelga es legalmente inexistente si: I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II...”.

En tales preceptos, se plantea uno de los problemas más interesantes de la huelga, ya que partiendo del supuesto de que el movimiento de huelga se produjo oportunamente, se pone en tela de juicio. en el procedimiento de calificación, el hecho de que la mayoría lo haya aprobado.

Ese concepto de mayoría, al tratar el recuento de los trabajadores, sólo puede promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, pero no como una cuestión previa a la suspensión del trabajo, ya que la ley indica que la mayoría se determinará con apego a reglas particularísimas, que exigen que la suspensión de labores sea llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores y al tratar el recuento de los mismos, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, la mayoría se determinara únicamente con los trabajadores que hayan laborado hasta la fecha de presentación del emplazamiento de huelga, sin computar los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad. en términos de la fracción

IV, del artículo 931; el hecho es que a través de esta exigencia de mayoría absoluta, los sindicatos gremiales se han visto en una difícil situación, ya que siendo habitualmente minoritarios, sólo podrán hacer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros trabajadores; no obstante, la ley es clara y terminante respecto de éste problema; la mayoría debe establecerse a posteriori, es decir, después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión del trabajo.

Por todo lo anterior analizado, se considera que los requisitos tanto formales como de mayoría, atienden a dos situaciones diferentes. En unos importa un valor formal: el emplazamiento a través de la autoridad, que exprese peticiones concretas, es decir, se trata de un acto preeliminar en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo si el patrón no accede a lo pedido. En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga, que otorga a ésta una condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no jurídicamente vinculante.⁶⁹

El requisito de mayoría opera, en cambio, de manera diferente. En realidad no es la mayoría un requisito para la huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga lo que determina su improcedencia, y que pierda su eficacia. Se trata entonces de una condición resolutoria.⁷⁰

⁶⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. cit.*, p. 907.

⁷⁰ *Ídem.*

Ahora bien: la huelga, como conducta colectiva, puede satisfacer los tres requisitos y, sin embargo, ser también improcedente. Esto ocurre cuando el movimiento estalla antes o después del día y hora anunciados o en locales no determinados previamente.⁷¹

VII. LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO.

Durante muchos años, los principales tratadistas laborales sostuvieron que el derecho del trabajo se encontraba siempre en constante evolución. Nada hay más alejado de la realidad, el derecho laboral sí ha evolucionado, pero sólo en cuanto a su forma, pues su esencia siempre ha sido la misma, no se ha modificado y nunca se podrá cambiar.

El trabajo de ayer, el de hoy y el de mañana ha tenido y tendrá la aspiración de ganar más y trabajar menos, y esto se aplica por igual al trabajador de Latinoamérica que al europeo o al de China.

El querer ganar más y trabajar menos tiene su sustento, en la Ley Laboral no derogada aún, del mayor provecho por el menor esfuerzo, que es la más antigua de la humanidad y la más legítima.

Por ello, el derecho del trabajo siempre ha tratado de proteger al trabajador mediante normas que le puedan proporcionar un mayor salario y una menor jornada, principios éstos de salario mínimo y de jornada máxima, los cuales constituyen la esencia misma y el desideratum de esta materia.

⁷¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Síntesis de Derecho Laboral Comparado*, (Anecdótico), Editorial Trillas, México, 1991, p. 51.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en la práctica. Existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y existen otros muchos más que se encuentran sujetos a jornadas inhumanas de trabajo.

El rico y el fuerte siempre han abusado del pobre y del débil; de ahí la necesidad de legislar en favor de los trabajadores a fin de garantizarles una vida decorosa y digna, esto sólo se puede lograr, mediante el establecimiento de los instrumentos adecuados que permitan hacer efectivos los derechos consignados en la ley; de otra manera, serían letra muerta, imposibles de exigir.

El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cual se puede “persuadir” al empleador para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.⁷²

Pero, ¿qué sucede cuando los trabajadores llegan al poder? ¡El derecho de huelga desaparece como por encanto!

En Cuba, y en general, en todos los países donde ha triunfado el proletariado, la huelga no existe y el estado la repudia. Lo mismo acontece en los países donde existe la huelga en los llamados servicios públicos. Si éstos son administrados por particulares, el Estado los tolera con ciertas limitaciones, pero si dichos servicios los proporciona el Estado, como el de energía eléctrica, teléfonos, etc., las autoridades normalmente tratan de reprimir dichos movimientos, aduciendo que los sindicatos que las promuevan, son “comunistas”.

⁷² CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Op. cit.*, p. 51.

En los países totalitarios, la huelga no sólo se encuentra prohibida sino que, desandando su evolución histórica, vuelve a ser considerada, al igual que en los tiempos de Eduardo I de Inglaterra, como un verdadero delito.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado, en donde los patronos son los titulares de todos los derechos y los obreros sólo de las obligaciones. Lógicamente, las autoridades del trabajo deben protegerlas para lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

De ahí la necesidad de una adecuada reglamentación de éste derecho, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos.

Sobre el tema de la huelga se han expresado muchos conceptos, que han variado en el tiempo y en el espacio, ya así las legislaciones laborales de los países latinoamericanos coinciden más o menos en cuanto a su concepción.

A) La Huelga en el Derecho Internacional.

En diversos Congresos y Conferencias Internacionales se ha planteado el tema de la huelga, tratando de encontrar soluciones al problema social y pronunciándose, ya sea en organismos oficiales o privados, tanto en pro como en contra de esta Institución.

Entre las Conferencias Oficiales Interamericanas podemos citar la llamada *de la Guerra y de la Paz*, celebrada en nuestro país, del 21 de febrero al 8 de marzo de 1945, en la que se suscribió el Acta de Chapultepec donde fueron reconocidos el derecho de asociación de los trabajadores, el contrato colectivo y el derecho de huelga.

Posteriormente, en el año de 1948, la Novena Conferencia Interamericana reunida en Bogota, Colombia, aprobó una “Carta Internacional Americana de Garantías Sociales” en la que, se manifiesto la aspiración *de que en el Continente existan normas que protejan ampliamente a los trabajadores*, adoptando principios generales, uno de ellos consignado en el artículo 27 que establece: “los trabajadores tienen derecho a la huelga. La ley regulará éste derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio”.

En ese mismo año, al ser aprobada por las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, si bien no menciona expresamente el derecho de huelga, lo reconoce implícitamente al proclamarlo en su artículo 23, apartado cuarto, el cual señala: “*toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses*”.

Desde 1954, el Consejo de Europa se ocupaba de la preparación del texto de una Carta Social Europea en cuya elaboración estuvo asociada la Organización Internacional del Trabajo.

De esta forma, el 18 de octubre de 1961, los representantes de los gobiernos de los estados miembros del Consejo de Europa, firmaron en Turín, el texto definitivo de dicha carta, que a partir de ese momento, quedo abierta a la ratificación de los estados miembros de esa organización. El párrafo cuarto del artículo 6 de dicha carta, *prevé que los estados miembros reconocerán el derecho de los trabajadores a emprender acciones colectivas en caso de conflicto de intereses con inclusión del derecho de huelga, a reserva de las obligaciones resultantes de los convenios colectivos en vigor*. Dicha carta en su anexo, precisa que los estados miembros pueden por lo que a cada uno de ellos respecta, reglamentar el derecho de huelga a través de su legislación nacional, a

condición de que las eventuales restricciones que puedan imponerse a ese derecho estén justificadas.

En consecuencia, la Carta Social Europea, es el primer convenio en el que se prevé expresamente la obligación internacional de reconocer a los trabajadores de sus organizaciones, el derecho de huelga, en defensa de sus intereses económicos y sociales.

B) Legislaciones que Prohíben la Huelga.

En los países, en los que existen derechos eminentemente clasistas que corresponden por origen y fin al proletariado, y en los que impera el régimen político comunista o la organización cooperativista, se prohíbe a los trabajadores el derecho de huelga.

Las bases de estos últimos países, establecen el derecho a obtener un trabajo garantizado según su cantidad y calidad, ya así Bulgaria, China, Hungría, Polonia y Rumania, son claros ejemplos de ese sistema taxativo.

Albania ha proscrito también la medida de fuerza, como medio para la solución de los conflictos de trabajo, creando por Ley 2250/56, las Comisiones de Conciliación y los Tribunales Populares como órganos jurisdiccionales, salvo las modificaciones de salarios y categorías reservadas a un procedimiento administrativo.

Portugal por su parte, establece la prohibición de la huelga en la propia Constitución, ya que dice el artículo 39: "En las relaciones económicas entre el capital y el trabajo no se permite la suspensión de la actividad a cualquiera de las partes con el fin de hacer triunfar sus respectivos intereses".

En Vietnam, se instituye en el artículo 293 de su Código de Trabajo, un procedimiento obligatorio al que han de someterse las controversias de trabajo y el cual excluye toda posibilidad de huelga.

En la República Popular de China, los conflictos de los trabajadores son contradicciones en el seno del pueblo y no lucha de clases. Una huelga nacional es inconcebible. No puede haber huelgas para reclamar un alza de salarios; si los obreros han recibido una educación adecuada, comprenden que los salarios se apoyan en normas equitativas de dirección establecidas por el Estado, que no persigue beneficios para sí, sino que actúa para todo el pueblo.⁷³

A partir de la lucha eficaz del Sindicato Solidaridad Polaco y de los acontecimientos posteriores que han acabado con los sistemas de “socialismo real”, muchas veces al impulso de movimientos masivos de huelga, la idea de su imposibilidad teórica en el socialismo ha quedado sin valor alguno. No hay razón para que la huelga se limite a los países capitalistas. También en los que fueron o se llamaron socialistas la huelga era una forma de protesta en contra de la explotación y ésta se da, sea un particular o el Estado el dueño de los medios de producción.

C) Legislaciones que Restringen el Derecho de Huelga.

Las restricciones al derecho de huelga difieren considerablemente de un país a otro, y van desde la prohibición absoluta, ya analizada, hasta las restricciones más insignificantes. Las más comunes son las de aquellos países cuyos sistemas legislativos prohíben el ejercicio de la huelga en razón de las actividades y labores que afecten.

⁷³ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. cit.*, p. 882.

En casi todos los Códigos de Trabajo están prohibidas las huelgas en ciertas empresas de interés público, así como a los empleados de los servicios públicos y a los funcionarios del gobierno. Dicha prohibición es efectiva para los empleados y funcionarios públicos, servicios públicos o de interés público, tales como Bélgica, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Estados Unidos de América, Finlandia, Guatemala, Haití, Japón, Nicaragua, Panamá, Honduras, Suecia, Suiza, Tailandia, Uruguay y Venezuela.

En Inglaterra no está permitido el declararse en huelga al personal de policía, marina mercante y en los servicios esenciales de la defensa del país y a la vida de la comunidad.

Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, El Salvador, Egipto, Guatemala, Panamá, República Dominicana y algunos otros países prohíben las huelgas en las tareas agrícolas, especialmente en época de cosecha; Finlandia y Canadá no admiten los medios de fuerza del personal jerárquico y éste último, tampoco admite el de profesionistas, aprendices u de servicio doméstico, prohibición, que también establece la ley Egipcia.

Perú prohíbe las huelgas de empleados públicos y del personal de la marina mercante, además establece que los empleados de empresas de transportes no pueden declararse en huelga sino a la terminación del viaje. México, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Panamá y la mayoría de las legislaciones laborales prohíben las huelgas ocasionadas por motivos que no sean estrictamente económicos y sociales, tales como “la huelga política”.

En muchos países, el derecho de huelga no puede ejercerse durante los periodos de urgencia, ni en caso de calamidades o graves necesidades colectivas. En tiempo de

guerra se declaran ilegales las huelgas y los paros, ya que todos los sectores de la comunidad estiman que las interrupciones de actividad ocasionadas por los conflictos de trabajo, que se admiten en circunstancias normales, no pueden tolerarse en periodos de graves crisis nacionales.

Las huelgas de solidaridad están prohibidas en El Salvador, Brasil, Honduras, Nicaragua, Suecia y Somalia.

D) Legislaciones que Califican la Huelga.

Podríamos afirmar que todos los países en una u otra forma, establecen el derecho de huelga, ya que algunos fijan en sus legislaciones, la tendencia de restringirla y otros la propensión de confirmar su legalidad.

El maestro José María Rivas, señala que en aquellos países que ven en la huelga el ejercicio de un derecho constitucional, no dejan de admitir expresa o implícitamente su caracterización como medida de fuerza reñida con el momento actual, que tiende a su implantación en el estado de derecho. De ahí las variadas reglamentaciones que no hacen sino restringir el derecho; entendiéndose que reglamentar, quiérase o no, es limitar.

Entre los requisitos exigidos por diversos países, unos de fondo y otros de forma, encontramos los siguientes: el plazo de preaviso, la obligación a la etapa conciliatoria previa, el de someterse al arbitraje obligatorio, la existencia de que la medida de fuerza sea confirmada antes o después de estallar la huelga por una determinada mayoría de los trabajadores que intervienen en ella y cuya voluntad debe expresarse mediante el recuento que demuestre el interés profesional, ya sea por votación pública o secreta; que

tenga por objeto armonizar los derechos del trabajo con los del capital; el no uso de la violencia, la no vigencia de un contrato colectivo de trabajo en el momento del conflicto; el abandono del lugar del trabajo, etc., y cuyo incumplimiento provoca en algunos sistemas la declaración de ilegalidad o inexistencia de la huelga, que produce varios efectos, como la pérdida de salarios, la ruptura de la relación contractual, multa y prisión para los huelguistas, así como la suspensión, cancelación y disolución del registro, etc., para el sindicato.

Las legislaciones que establecen un plazo de aviso previo a la declaración del estado de huelga, no ofrecen uniformidad en su duración, pues varía, desde las 48 horas exigidas por Canadá y Haití, a los 60 días obligados por Estados Unidos de América.⁷⁴

Por su parte Guatemala fija 15 días para los servicios públicos y 8 días en los demás casos.

Birmania fija un mes si se relaciona con los servicios públicos, plazo que se reduce a 7 días en la India, 10 días en Ecuador, 3 en Perú, 5 en Panamá, 8 en Colombia, 7 en Tailandia, Noruega hasta 14 e Indonesia 3 semanas.

Las legislaciones que fijan el requisito de legislación de huelga por la mayoría de los trabajadores en la empresa o negociación emplazada son Canadá, Brasil, Chile, Colombia, México y Nueva Zelanda; Guatemala fija las dos terceras partes, Costa Rica al igual que la República Dominicana y Panamá el 60%, en Ecuador, el Comité de empresas representa la mitad más uno.

⁷⁴ La información puntualizada y detallada relacionada con las legislaciones del derecho comparado dentro del tema de la huelga, fue recabada de diversas direcciones de INTERNET, tales como: 1. *Huelga en México*, (consulta en INTERNET www.monografias.com/trabajos12/lahuelmx/lahuelmx.shtml), México 2004 y; 2. GAZCÓN PORTILLO, Ismael, *La Huelga, México 2004*. (consulta en INTERNET www.universidabierta.edu.mx/Biblio/G/Gazcon%20Ismael-La%20Huelga.htm)

Por otro lado y a mayor abundamiento se transcribe el concepto de huelga, adoptado por las legislaciones de diversos países:

El Código de Trabajo de Colombia en su artículo 429 establece: *“se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuesto a sus patrones y previo los trámites establecidos en el presente título”*.

El artículo 239 del Código de Guatemala nos dice: *“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 cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”*.

El Código de Trabajo de Panamá en su artículo 317 transcribe casi íntegramente el concepto de huelga apuntado por el Código de Guatemala, pero establece como diferencia fundamental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores.⁷⁵

En el Código de Ecuador se limita a considerar a la huelga como *“La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados”*.

El Código de la República de Honduras transcribe íntegramente el concepto que da el Código de Colombia.⁷⁶

⁷⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Op. cit.*, p. 52.

⁷⁶ *Ídem*.

El Código de la República de El Salvador previene: *“Huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de de alcanzar mejores condiciones de trabajo”*. Los Códigos de Chile y Venezuela y las Consolidação das Les Do Trabalho de Brasil se abstiene de dar definiciones sobre la huelga, y se limita a reglamentarla.⁷⁷

El Código de Trabajo de Nicaragua en su artículo 222 nos dice que:

“Huelga es el abandono temporal de 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 de trabajo; y

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”.

El artículo 368 de República Dominicana expresa: *“Huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes”*.

En México, el artículo 259 de la ley de 1931 establecía que la *“huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”*. Esta definición fue sustituida en 1970 por nuestra nueva Ley Federal del

⁷⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Op. cit.*, p. 52.

Trabajo, que en su artículo 440 previene que la *“Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”*.

Al respecto y contrario a las consideraciones que se han realizado en el presente trabajo el autor Baltasar Cavazos menciona: “pensamos que nuestra nueva definición sobre la huelga da marcha atrás, ya que suprime el término *legal* de la ley de 1931 y evidentemente la suspensión del trabajo acordada por la coalición obrera tiene que ser *legal*, es decir, tiene que ajustarse a requisitos de forma, fondo y mayoría para que pueda ser protegida por la autoridades del trabajo.

De la definición anterior, el autor menciona los elementos que integran el concepto:

- I. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
- II. Dicha suspensión debe ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marque la ley.
- III. La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa.
- IV. Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición debe ser en todos los casos mayoritaria.

CAPÍTULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.

En nuestro país, la huelga pasa por tres etapas diferentes a saber: a) periodo de gestación; b) periodo de prehuelga, dentro del cual se contempla al emplazamiento; y c) periodo de huelga estallada.⁷⁸

⁷⁸ En ese sentido, se ha pronunciado en México, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia del Trabajo, dentro de la contradicción de tesis que al efecto se transcribe:

HUELGA, SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento. asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en 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 circunscribe 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.

2a.J. 79/98

Contradicción de tesis 38/97.-Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-26 de junio de 1998.-Cinco votos.-Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: Humberto Suárez Camacho.

I. ETAPAS DE LA HUELGA.

A) Gestación.

El periodo de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes, es decir, comprende los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior, hasta el momento en que se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, el pliego de peticiones.⁷⁹

En éste periodo se elabora el pliego de peticiones, que desde luego debe ser por escrito, en el que se deberán señalar el conjunto de peticiones de los trabajadores y la firme intención de ir a la huelga en caso de que el patrón no acceda a las peticiones o reclamos, de esta forma, sólo intervienen en la gestación, los trabajadores, entendiéndose por ellos, al sindicato o la coalición propiamente dicha, sin que intervengan la Junta de Conciliación y Arbitraje o el patrón, pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades correspondientes, se inicia formalmente el periodo de prehuelga.

Entonces, debemos entender por gestación de movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; analizan el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; elaboran el pliego petitorio; así como deciden en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga.

Tesis de jurisprudencia 79/98.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo VIII, Octubre de 1998. Tesis: 2a./J. 79/98 Página: 445. Tesis de Jurisprudencia.

⁷⁹ Al respecto, el maestro José Dávalos Morales, en su obra *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, señala: "La gestación comprende los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior hasta el momento en que presente ante la Junta el pliego de peticiones, sin que tenga en ellos ninguna intervención la Junta de Conciliación y Arbitraje ni el patrón", *Op. cit.* p. 72.

B) Prehuelga.

Mario de la Cueva, define al periodo de prehuelga en la forma siguiente:

“Es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de la huelga”.⁸⁰

Agrega que su naturaleza consiste en una etapa procesal obligatoria en el procedimiento de huelga, que deriva del artículo 926 de la Ley Laboral, que establece la obligatoriedad de la audiencia de avenimiento como requisito previo al estallamiento de la huelga.

El insigne autor especifica:

“El periodo de prehuelga es una instancia conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social, o con la frase de la fracción XVIII, que armonice los derechos del trabajo con los del capital”.⁸¹

Esa obligatoriedad del avenimiento de las partes, fue contemplada con anterioridad desde la reforma del artículo 267 en el año 1941, al establecer la asistencia obligatoria a la audiencia de conciliación, pues señalaba:

“La junta de conciliación y arbitraje intentará desde luego avenir a las partes. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrono, el presidente de la junta empleará los medios de apremio para hacer que concurra al acto de conciliación”.

La obligatoriedad a esa audiencia de conciliación, fue cuestionada, al surgir la duda sobre la constitucionalidad de la norma, llegándose a la conclusión de que no constituía ninguna limitación a la amplitud de los motivos de la huelga, ni impedía el ejercicio del derecho, pues era, simplemente un intento de negociación colectiva, que podía

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 632.

⁸¹ *Ibidem.*, p. 634.

desecharse con sólo acudir a la audiencia para manifestar los trabajadores, que no discutirían sus peticiones por no estar dispuestos a ningún abatimiento, y los patrones que no irían más allá de su respuesta, en esas condiciones, señala el maestro Mario de la Cueva, fueron redactadas las fracciones II y III del artículo 457, hoy 927 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se mencionó, el periodo de pre huelga, debe y tiene como misión fundamental conciliar a las partes, por lo que la Junta, de conformidad con el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, durante la etapa de pre huelga, citara a las partes a una audiencia de conciliación, sin que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. Es importante mencionar que el artículo 926 de la Ley Laboral no dispone que la huelga pueda diferirse, sino que es la audiencia, la que podrá diferirse por una sola vez.

Durante la audiencia de conciliación, se podrán presentar tres supuestos, en términos del artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo:

I. Si el patrón opuso la falta de personalidad, la Junta resolverá previamente esa situación, y si la oposición resulta infundada se continuará con la audiencia;

II. Si los trabajadores no concurren, no correrá el término para el estallamiento de la huelga, lo que dará por terminado el conflicto, es decir, no correrá el termino para la suspensión de las labores; y

III. Si el patrón no concurre, la Junta puede obligarlo a acudir empleando los medios de apremio previstos por la Ley.

Entre las fracciones II y III existe una diferencia que importa señalar: si los trabajadores no concurren a la audiencia, no correrá el término para la suspensión del trabajo, lo que el maestro De la Cueva señala, es explicable porque son ellos los interesados en que el procedimiento siga un curso normal; en cambio, si el patrono no acude a la cita, sí correrá el término, ya que, si se interrumpiera, quedaria a su arbitrio posponer la fecha señalada para la suspensión de las labores.

Asimismo, durante el desahogo de la audiencia de conciliación, deberá señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en casos de que se suspendan las labores, para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Los trabajadores que laboren como “emergentes” no podrán ser considerados como “esquirols” o “rompohuelgas”, es decir, aquellos trabajadores que pudieren romper con el movimiento al no participar en la huelga o que pretenden hacer uso de otro derecho: el de trabajar.⁸²

El señalar el espacio de tiempo entre la notificación del emplazamiento y la suspensión de las labores, como característica del periodo de prehuelga, da una idea clara de la fase del procedimiento previa a la suspensión de las labores, que sin embargo es parte integrante del procedimiento de huelga, porque a partir de la notificación surgen los efectos jurídicos del ejercicio del derecho de huelga, independientemente de que se llegue o no a la suspensión de las labores. Evitarse la huelga por allanamiento o conciliación, no significa variar el periodo de prehuelga, sino precisamente realizar la finalidad esencial del mismo, que es la solución del conflicto.

⁸² GARCÍA BLASCO, Juan, *El Derecho de Huelga en España: Calificación y Efectos Jurídicos*, Casa Editorial Bosch, Barcelona, España, 1983, p. 212.

Al respecto, el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, señala los requisitos para la iniciación del procedimiento de huelga, diciendo:

Artículo 920. "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga.

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

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado".

Es importante distinguir entre "emplazamiento" y "pliego de peticiones", pues a veces la ley involucra en el emplazamiento a los dos conceptos.

El maestro Mario de la Cueva,⁸³ distingue los dos conceptos, refiriéndose al emplazamiento a huelga como "el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a las peticiones en un plazo determinado irán a la huelga"; y señala como sus elementos esenciales: "las peticiones y el anuncio de que, en su caso ejercerán el derecho de huelga", por lo que considera al emplazamiento como "el punto de partida o el inicio del periodo de prehuelga".

En efecto, el emplazamiento es el aviso al patrón de que se le exige dar satisfacción a las peticiones que lo acompañan, dentro del espacio de tiempo señalado, conminándole que de no hacerlo se suspenderán las labores; no que se ejercerá el derecho de huelga,

⁸³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 632.

porque se está ejerciendo a partir de la presentación del escrito de emplazamiento, y surte efectos para el patrón a raíz de la notificación del mismo.

Ahora bien, el escrito de emplazamiento se dirige a la Junta, para que le dé el trámite señalado en la fracción II del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo; en tanto que el pliego de peticiones debe dirigirse al patrón y no a la Junta, porque ésta no es sino la vía para correr traslado del mismo. De ahí se infiere que lo sustantivo es el pliego de peticiones cuyo contenido equivale a la *pretensión* en el ejercicio del derecho de huelga, y lo adjetivo es el emplazamiento, que lo equipara a la *instancia procesal* para el ejercicio de ese derecho;⁸⁴ de manera que el resultado de la audiencia de avenimiento o la prórroga del término del aviso por acuerdo de las partes, no modifica el contenido del pliego de peticiones; incluso en el caso de que una vez declarada la huelga legalmente existente, los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la Junta, el procedimiento entrará en la fase de imputabilidad, pero subsistirá en ella el pliego de peticiones presentado inicialmente, sin que pueda modificarse por cualquiera de las partes.

Entonces, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, el procedimiento de huelga se inicia con la presentación por duplicado del pliego de peticiones ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje.

Dicho escrito en términos del artículo 920, se dirigirá al patrón, debiendo de contener las peticiones de los trabajadores; el anuncio de su propósito de ir a la huelga

⁸⁴ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Esfinge, 4ª edición, Naucalpan, Estado de México, 2003, p. 267.

en el caso de que no sean atendidas; el objeto de la huelga misma, y el señalamiento de la fecha y hora en que se suspenderán las labores.

El aviso de estallamiento deberá anunciarse con seis días de antelación, con el efecto aparente de favorecer la gestación conciliatoria de las Juntas, antes de que se violenten las actividades de la empresa. Dicho aviso se anticipará diez días, si se trata de servicios públicos como gas, luz, energía eléctrica, comunicaciones y transportes, aguas, limpia, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentos de primera necesidad, entre otros, conforme a lo establecido por el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo.

El Presidente de la Junta, bajo su más estricta responsabilidad, de acuerdo con el artículo 921 de la Ley Laboral, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo.

Por su parte el patrón, dentro de las 48 horas siguientes de la hora en que fue notificado, tendrá la oportunidad de llegar a una conciliación, mediante la contestación al escrito de emplazamiento, según lo dispone el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo.

Debe destacarse que para los efectos de la huelga, el artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones II y III, dispone que no son aplicables las reglas generales sobre los términos para hacer notificaciones y citaciones; que las notificaciones surten sus efectos desde el día y hora en que quedan hechas, y que todos los días y horas son hábiles.

Por otro lado y tomando en consideración el contenido de la Ley Federal del Trabajo, la notificación del emplazamiento a huelga, produce varios efectos importantes a saber:

I. Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo (artículo 921).

Lo anterior, se trata de una medida cautelar para proteger el ejercicio del derecho a huelga, a fin de evitar que durante el término del aviso pudiera el patrón sustraer del local de la empresa los bienes de la misma, quedando en insolvencia para asumir las responsabilidades de la huelga, en caso de que le fuera imputable.

Esta garantía es muy difícil de que opere cabalmente en la práctica, porque para ello se requerirá que se hiciese un inventario de los bienes de la empresa.

Asimismo y una vez estallada la huelga, el patrón cesa en sus funciones de depositario, ya que le está prohibido el acceso a las instalaciones de la empresa, puesto que las guardias puestas por los huelguistas custodian esas instalaciones.

II. Da inicio al periodo de prehuelga, comenzando a correr el término de 48 horas para que el patrón dé contestación al pliego petitorio (artículo 922);

III. Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados con las siguientes excepciones (artículo 924);

IV. Asegura los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, con un importe máximo de dos años de salarios del propio trabajador;

V. Garantiza créditos a favor del IMSS derivados de la falta de pago de cuotas;

VI. Garantiza créditos derivados por aportaciones a favor del INFONAVIT;

VII. Asegura los demás créditos fiscales;

VIII. Interrumpe la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 902).

El artículo 923 de la misma ley dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados por el artículo 920 (requisitos de forma), o cuando se presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato-ley, o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado ante la Junta (requisitos de fondo). El Presidente de la Junta deberá cerciorarse de lo anterior, resolver y notificar el acuerdo de desechamiento al promoverlo.

La disposición anterior *faculta al Presidente de la Junta* para que califique si se satisfacen los requisitos de fondo y los requisitos de forma de la huelga, no obstante que de los artículos 444, 459 y 930 fracción V, se desprende que es la Junta quien califica a una huelga cuando esa huelga ha sido decretada y que la Junta no el Presidente de la Junta, es el titular del derecho para calificar la inexistencia de la huelga.

Además la propia Ley Laboral en el artículo 926 dispone que durante el periodo de prehuelga la Junta no prejuzgará sobre la existencia o inexistencia, sobre la justificación o injustificación de la huelga.

De esta forma, el artículo 923 ataca al derecho de huelga establecido en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, deteniendo el procedimiento antes de que nazca la huelga,⁸⁵ sin embargo, tales particularidades serán expuestas en el capítulo correspondiente.

⁸⁵ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 230.

Es importante mencionar que durante este periodo, la Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano administrativo y no jurisdiccional, y cuando estalla la huelga se convierte en árbitro. Sólo será un órgano jurisdiccional, cuando el sindicato o la coalición de los trabajadores acudan ante la Junta y sometan el conflicto a su jurisdicción, por la vía del procedimiento ordinario o para los conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso (artículo 937).

El periodo de prehuelga tiene un término mínimo de duración y un máximo. En México éste periodo es de seis días como mínimo, cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos, aunque carecemos de un periodo máximo de prehuelga, establecido así en la Ley.

Ya así el término del periodo de prehuelga concluye, en el preciso instante en que se suspenden las labores, dando paso al periodo de huelga estallada.

Por lo anterior analizado, es posible concluir, que para el pensamiento tradicionalista, el periodo de prehuelga persigue dos fines:

- I. Favorecer la gestación conciliadora de las juntas, a la vez, que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y
- II. Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades.

C) Huelga.

El artículo 443 de la Ley Laboral dispone que “la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo”. Esto tiene una importancia especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aún cuando no abandonen de inmediato sus puestos del trabajo.

A veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras. Éstas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico; por ello no es obligatorio poner las banderas anarquistas europeas.

La huelga debe estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido extraordinariamente cuidadosas y no admiten como huelga legalmente existente, la suspensión del trabajo llevada a cabo antes o después de la fijada en el escrito de emplazamiento, apoyándose en los artículos 459, fracción III y 920 fracción III, salvo los casos de prórroga del periodo de prehuelga,⁸⁶ ya que en la práctica, la Junta autoriza la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo o término de prehuelga, cuando lo solicitan de común acuerdo las partes, porque de no hacerlo irían en contra de la conciliación del conflicto.⁸⁷

Contrario a ello, el maestro Héctor Santos Azuela en su obra *Derecho Colectivo del Trabajo*, apunta que la declaración de inexistencia de la huelga por no haber estallado exactamente en el momento indicado, so pretexto de que se hizo antes o después de la fecha señalada en la promoción de emplazamiento, constituye “el colmo de la formalidad oficialista; una fórmula inconstitucional que no encuentra orden vigente y rompe, en absoluto con la justicia social”.⁸⁸

Antes de la suspensión, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, deberá designar el personal de conservación, comúnmente llamado *personal de emergencia*, es decir, la Junta fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar laborando en aquellas empresas cuya suspensión afecte gravemente la

⁸⁶ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 652.

⁸⁷ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, *Op. cit.*, p. 275.

⁸⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. cit.*, p. 268.

seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos, en cumplimiento a lo establecido por el artículo 935 de la Ley Laboral.

La designación de ese personal encuentra su fundamento en el principio contenido en el artículo 443, en el sentido de que “la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo”, por lo que el derecho de presión se limita a la suspensión de labores sin incidir en el daño a la fuente de trabajo, cuya preservación interesa no sólo a la empresa sino también a los propios trabajadores de la misma; por lo que debe evitarse que se lesiones la seguridad y conservación de las instalaciones, maquinaria y otros bienes, a fin de que una vez solucionado el conflicto puedan reanudarse normalmente las actividades de la empresa. El punto de equilibrio reside en que el personal designado no resulte excesivo, de manera que su actuación no implique la realización de labores que afecten el derecho de huelga, ni tampoco insuficiente porque no cubriría la finalidad de preservar la fuente de trabajo.

La suspensión de labores o huelga, es un acto colectivo, jurídicamente protegido, por lo que una vez estallada en los términos legales, el sindicato o la coalición de trabajadores emplazante podrá solicitar a la Junta que haga saber por los conductos oportunos a las autoridades civiles correspondientes que otorguen las garantías necesarias a los trabajadores para suspender el trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo y de acuerdo con los principios fundamentales de la huelga, las minorías no huelguistas, no pueden reanudar las labores después de su suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías, ya que “se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores de una

empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”; también se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en términos que establece la Ley, se trata de substituir o se substituye a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, tal cual lo establece el artículo 4º, fracción II, incisos a) y b) respectivamente.

Por último es importante mencionar que la Ley Laboral establece en su artículo 466, dos situaciones diferentes que determinan la necesidad, de que pese al estallido de la huelga, se continúe la prestación de los servicios, en los siguientes casos:

I. Cuando se trate de vehículos de transporte, que se encuentren en ruta, hasta que lleguen a su destino, y

II. Cuando se trate de hospitales o clínicas y demás establecimientos análogos, hasta que puedan ser trasladados los pacientes a otro establecimiento.

De acuerdo con el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, una vez estallada la huelga, los trabajadores, los patrones afectados o cualquier tercero que demuestre su interés, tienen setenta y dos horas para pedirle a la Junta que proceda a declararla inexistente, mediante una vía procesal incidental (incidente de calificación de inexistencia de la huelga), por no haberse cubierto los requisitos de fondo (justificación de su objetivo, artículo 450), de forma (presentación del pliego petitorio; el emplazamiento..., artículo 920) o de mayoría (artículo 451 fracción II), situaciones que serán explicadas en el apartado correspondiente.⁸⁹

⁸⁹ Consúltese el capítulo tercero, apartado II: *La huelga atendiendo a su calificación*, p. 147.

D) Terminación del Conflicto.

Antes de abordar el tema a estudiar, es significativo partir del hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró la existencia legal del estado de huelga, ya que si se produjo una resolución contraria, la huelga no sólo no quedaría protegida por las autoridades del trabajo, sino que se aplicaría estrictamente el artículo 463 de la citada Ley.

Dentro del derecho mexicano, en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo se consagra el sistema de la reglamentación del derecho de huelga, que comprende la regulación y la determinación expresa de las cuatro posibles situaciones por las cuales puede terminar la huelga:

Artículo 469. "La huelga terminará:

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

El célebre autor Mario de la Cueva, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, da un concepto de la terminación de la huelga, apuntando que se trata de "el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelve el fondo del conflicto".

Esa definición abarca lo enunciado en el artículo transcrito, al efecto se hacen las siguientes consideraciones:

I. El acuerdo entre las partes.

La fracción I, del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, concierne al acto de voluntad bilateral, esto es, el convenio entre los trabajadores huelguistas y el patrón, que destaca como la fórmula más idónea de resolver el conflicto, porque representa la fórmula de equilibrio entre los factores de la producción, donde se acuerdan, en sus términos, las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores; no debe olvidarse que el periodo de prehuelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital.

Cabe advertir que ese convenio crea una nueva normatividad para regir las condiciones de trabajo en la empresa; el cual adquiere legitimidad jurídica, cuando es ratificado ante las juntas, conforme a lo dispuesto en el artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo.

El contenido del convenio que da término a la huelga implica una transacción, esto es, concesiones mutuas, o sea, una *autocomposición bilateral*, según la terminología de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo,⁹⁰ que puede entenderse como un equivalente o más bien una excluyente jurisdiccional, ya que se resuelve el conflicto sin la intervención del juzgador, mediante sacrificios consentidos por ambas partes, por lo que se integra con un desistimiento y allanamiento parciales, sin que necesariamente haya una correspondencia exacta, pues puede haber una transacción equidistante o predominante a favor de una de las partes en conflicto, generalmente se conviene el monto y forma de

⁹⁰ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, (*Cuestiones de Terminología Procesal*, p. 86). Citado por Juan Bautista Clímént Beltrán, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 307.

pago de los salarios caídos, ante condiciones menos perjudiciales para los trabajadores huelguistas.

2. El allanamiento del patrón.

La fracción II del citado artículo 469, se refiere a la aceptación del patrón de las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga, lo cual podrá hacer en cualquier tiempo del procedimiento de huelga.

Ahora bien, el allanamiento no puede ser parcial sino total, porque de otro modo, no se daría solución cabal al conflicto; y además no puede limitarse a una simple manifestación de conformidad con lo reclamado, lo que sería un allanamiento teórico, sino que debe ser real, dándose un cumplimiento efectivo a las pretensiones.

Por otra parte, constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. En todo caso, si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, para que produzca todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa o el patrón, cubra todos los salarios caídos.

Es importante mencionar que si la Junta considera que se satisfacen cabalmente las peticiones, resolverá dar por terminada la huelga, aunque se inconforme el sindicato huelguista, porque de otro modo quedaría al arbitrio de éste la determinación jurídica del allanamiento.⁹¹ Esa inconformidad puede hacerse valer por la vía de amparo indirecto, entendiéndose que los efectos de la suspensión consistirán en permitir a los trabajadores inconformes que no reanuden las labores sin que pueda el patrón rescindir las relaciones

⁹¹ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 307.

de trabajo de los mismos, en tanto se resuelve el amparo, pero no impedirá la reanudación de las actividades de la empresa.

3. El laudo arbitral privado.

La fracción III del artículo 469, implica la solución del conflicto de huelga mediante el arbitraje privado, es decir, la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un arbitrio o comisión arbitral, cuando las partes hayan elegido ésta medida para dar solución a su conflicto de huelga, la cual siempre debe someterse a la voluntad de los trabajadores, quedando excluido el arbitraje obligatorio.

En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores como del empresario.

No se dictan reglas legales a propósito de estos arbitrajes, obviamente la autoridad habrá de cuidar de que no impliquen violación de derechos de los trabajadores observando, al efecto, lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo expertos en la materia han señalado que éste tipo de solución al conflicto, corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o cumplido por las partes, y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento, por lo que las mismas habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta.

Al respecto el autor Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, considera que es una verdadera función jurisdiccional la que realizan los árbitros designados por las partes, los cuales se homologan al juzgador.

Por su parte, el autor Clímént Beltrán, señala que es correcto el criterio adoptado por Alcalá-Zamora y Castillo, pues de otro modo carecería de eficacia y obligatoriedad la decisión arbitral; y en cuanto a la ejecución del laudo arbitral, en caso de incumplimiento corresponderá a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo dispuesto al artículo 940 de la Ley Laboral.⁹²

4. El laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La última fracción del artículo 469 de la Ley Laboral, señala que terminará la huelga “Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión”. Este sistema para resolver las huelgas, que el legislador reconoce taxativamente, es el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a éste tipo de salida.

Ahora bien, tal solución se diferencia del laudo arbitral privado, en que no se requiere la bilateralidad, sino que precisamente es una facultad unilateral de los trabajadores huelguistas el someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva, en su obra *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, hace notar “que la declaración de la existencia legal del estado de huelga no prejuzga sobre su justificación o injustificación, ya que lo único que establece es si

⁹² CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 309.

comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la ley para que la suspensión de trabajo quede protegida. En cambio, *la terminación* plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga previstas en la fracción XVIII del artículo 123 y en el 450 de la Ley”.⁹³

Por otro lado y con respecto a éste tipo de arbitraje habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con la misma se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Sin embargo es importante mencionar que puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no aceptar el laudo de la Junta. En éste caso dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con tres meses de salarios; veinte días de salarios por cada año de servicios prestados; la prima de antigüedad de doce días de salario por año, con el tope del doble del salario mínimo (artículo 162) y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento.

De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (fracción XXI del apartado “A”, del artículo 123 de la Constitución y artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo).

⁹³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 666.

II. LA HUELGA ATENDIENDO A SU CALIFICACIÓN.

Contrastante con la movilización de facto, expresión de resistencia frente a la opresión y los excesos del Estado Liberal, la huelga se legitima y repunta formalmente, alcanzando la consagración de derecho constitucional, con el pensamiento social contemporáneo. Regulada jurídicamente y sujeta a una serie de límites legales, esta figura se trata y es considerada en la dogmática con el nombre de huelga económica, profesional o legítima.⁹⁴

Más es muy interesante que circunscrita al carácter de derecho peculiar y privativo del trabajador subordinado, pierda fuerza y reduzca sus alcances en relación con el ímpetu de la movilización de resistencia, en la gama de la acción directa. Ha de ponderarse entonces, que pudieran estimarse ilícitas las huelgas realizadas por agentes que no sean asalariados, es decir, trabajadores libres o personas vinculadas a la empresa por relaciones jurídicas que no son laborales, como ocurre, por ejemplo, con los partidos políticos, grupos de presión, estudiantes, ciudadanos, toreros o inclusive amas de casa.⁹⁵

Más en la praxis ocurre que tal tipo de movilizaciones se presentan muchas veces y que ante la resistencia, civil o coyuntural, de sectores específicos que no pertenecen al mundo del trabajo, las autoridades laborales han debido tolerarlas. Estudiadas dentro de la dogmática como huelgas económicas, lo que técnicamente no es muy riguroso, estas movilizaciones se traducen en la paralización temporal de las labores, efectuada por los trabajadores para la defensa y promoción de sus condiciones laborales. Se trata, por consiguiente, de reducirlas en el marco legal, a un simple expediente jurídico-formal,

⁹⁴ SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. cit.*, p. 226.

⁹⁵ *Ibidem.*, p. 227.

circunscrito a los problemas que derivan de las relaciones de trabajo, por obra y proclamación de los trabajadores subordinados de una empresa; la que se encuentre afectada por el conflicto de huelga.

Limitadas al absurdo y con un muy pobre espectro, este tipo de huelgas violenta el sentido sustancial y reivindicatorio de la autonomía colectiva del trabajo, y desde la perspectiva procesal, el alcance de la autodefensa. Sin embargo, clamarán los voceros del conservadurismo, que a través de su reconocimiento, dentro del derecho positivo, las huelgas son promovidas con apoyo del gobierno y sin duda estimuladas en perjuicio de la empresa.

A la luz de este criterio, y considerando el contenido de las fracciones XVII y XVIII de apartado "A", del artículo 123 Constitucional, así como el contenido de la Ley Federal del Trabajo, las huelgas se clasifican en:

A) Huelga Existente.

Tomando en consideración la connotación que se le ha dado al concepto de huelga dentro del derecho mexicano, entendida y regulada por la ley como un acto jurídico, así se ha denominado, no a la movilización obrera, sino al trámite del tipo procesal que para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente para el estallamiento de la huelga.

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450". Dicho artículo al referirse a requisitos, incumbe a los requisitos de fondo,

mayoría y forma,⁹⁶ necesarios para que tenga vida jurídica el movimiento de huelga, señalados en el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, dentro de nuestro sistema no es menester que al reunirse los tres tipos de requisitos señalados, la autoridad laboral determine expresamente, la existencia de la huelga, misma que para un sector de la dogmática de conseguir integrarse la conjunción mencionada, obtendrán naturalmente, el carácter de existente, por ministerio de ley

Se abunda en este sentido, que no se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador previene que el incidente de inexistencia respectivo será tramitado a petición de parte, dentro de los tres días sucesivos al estallamiento de la huelga. Sin embargo de solicitarse la declaratoria de inexistencia la Junta estará obligada a declararla existente o inexistente, situación censurable para la dogmática puesto que la autoridad sólo debe concretarse a declarar, en rigor, la procedencia o no del incidente interpuesto. De esta suerte, hay quien considera ocioso “que declarando la improcedencia de dicho incidente, se tenga que declarar la inexistencia del movimiento, cuando la misma ley, de propio derecho la supone”.⁹⁷

Cabe entonces, señalar en suma, que dentro del ordenamiento mexicano no es indispensable ni se encuentra regulado, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, define a la huelga existente como “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las

⁹⁶ Los requisitos de forma a que se refiere el artículo 451 en su fracción III, el cual nos remite al contenido del derogado artículo 452, corresponden a los señalados en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹⁷ ROSS GÁMEZ, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 2ª edición. Tijuana d.c., 1986, p. 470.

formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”.⁹⁸

La anterior definición comprende los mismos elementos de la definición contenida en el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

- a) Es una suspensión colectiva del trabajo.
- b) La suspensión debe ser llevada al cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- c) Debe estar presidida de la observancia de las formalidades determinadas en la Ley.
- d) Ha de proponerse los objetivos consignados en la Constitución.

Por otra parte, y tomando en consideración el último párrafo del artículo 929 que a la letra dice “Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales”.

En consecuencia, la huelga se considera existente, bien porque no se halla presentado la solicitud de inexistencia dentro del término legal, o porque habiéndose presentado, después de seguir el procedimiento previsto en los artículos 930 y 931, la Junta resuelve en contra de la pretensión del patrón.

B) Huelga Inexistente.

Continuando con la acepción dada al concepto de huelga, entendida como un acto jurídico, los ilustres maestros civilistas franceses Marcel Planiol y Georges Ripert, definen a los actos inexistentes como aquellos a los “...que falta un elemento esencial a

⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 602.

su formación, de tal suerte que sea imposible concebirlos en ausencia de él”.⁹⁹ Nuestro Código Civil de 1928 recogió esta teoría en su artículo 1794, que dice que “para que exista un contrato se requiere: I. Consentimiento. II. Objeto que pueda ser materia del contrato”.

Sin embargo, dichos autores no consignaron la distinción entre *actos inexistentes y nulos*, La razón de la distinción entre los actos inexistentes y nulos, explica el maestro Manuel Borja Soriano, que acepta, en lo general las ideas de Baudry Lancantineire y Planiol, “radica en que no se puede anular la nada, de la misma manera que no se puede matar a un muerto”.¹⁰⁰

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

Por su parte el maestro Mario de la Cueva señala que “...huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas”,¹⁰¹ es decir, la que no satisface las condiciones que implica, la legalmente existente.

Mediante esta plataforma procesal se condiciona el acopio de la autodefensa reivindicatoria, proletaria por antonomasia, al permiso y consideración de las

⁹⁹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 601. (el propio autor hace referencia a *Trailé élémentaire de droit civil, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence*, Paris, Tomo I, 1946, pp. 147 y sigs.).

¹⁰⁰ *Idem.*

¹⁰¹ *Ibidem.*, p. 603.

autoridades; en la especie, de manera lamentable, a una auténtica autorización de la Junta competente de Conciliación y Arbitraje.¹⁰²

Como ya se ha señalado, al desnaturalizarse el derecho de huelga, transformándolo, dentro de nuestro derecho, en sólo un procedimiento, el manejo de su inexistencia se ha convertido, también, en un incidente procesal con objeto de que la Junta competente de Conciliación y Arbitraje califique y “autorice” su realización.

En su marco positivo, el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo,¹⁰³ establece que la huelga es legalmente inexistente, cuando la misma se estalle por un número inferior de trabajadores, al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

Cabe mencionar que la mayoría de los trabajadores, para los efectos estudiados, se determina dentro de nuestro derecho, como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa o establecimiento declarado en huelga, habida cuenta de que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga, hubiera estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán recontados, al efecto, los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, caso

¹⁰² SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. cit.*, p. 230.

¹⁰³ **Artículo 459.** La huelga es legalmente inexistente si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

contrario, el de los trabajadores que hubieren sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito, ya que si podrán votar en un recuento, conforme a lo establecido en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, la existencia de la huelga se condiciona, también, a que la misma persiga alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450 de la ley¹⁰⁴, y en esencia el propósito de reestablecer el equilibrio económico violado, considerándose inexistente aquella que no esté orientada en tal sentido. Tendrá por lo mismo, este carácter, aquella huelga que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo, según la dogmática.

Asimismo, la huelga será inexistente, cuando se estalle con la omisión de los elementos procedimentales, recogidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo¹⁰⁵ y que la doctrina estudia como requisitos de forma de la misma.

¹⁰⁴ **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 patronos 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 patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV, del título Séptimo. IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de las utilidades; y VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

¹⁰⁵ El contenido del artículo 920, corresponde al derogado artículo 452, legitimado mediante el incidente de inexistencia contemplado en el numeral 929 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga. II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta; III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se

Se podrá solicitar, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de las actividades, que se declare inexistente la huelga, por no haberse cubierto los requisitos de fondo (artículo 450), de forma (artículo 920) o de mayoría (artículo 451, fracción II), mencionados.

La solicitud de declaración de inexistencia se sujetará al procedimiento establecido en el numeral 930 de la Ley Laboral:

I. Se formulará por escrito con copias para la demás partes,

II. La solicitud deberá contener las causas y los fundamentos para ello, sin que más adelante puedan aducirse causas distintas;

III. La Junta correrá traslado de la solicitud a las partes y las oírán en una audiencia, donde también se ofrecerán y desahogarán las pruebas que ofrezcan. La audiencia se deberá celebrar dentro de los cinco días siguientes, y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta resolverá sobre la existencia o insistencia de la huelga.

Si la Junta declara inexistente la huelga, fijará un término de 24 horas para que los trabajadores vuelvan a su trabajo, y en caso de no hacerlo, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, pudiendo la empresa contratar nuevos trabajadores (artículo 932, fracciones I, II y III).

C) Huelga Lícita.

Dentro del régimen jurídico mexicano, la huelga se subdivide en lícita e ilícita. En primer término nuestra Carta Magna previene en su artículo 123, fracción XVIII, que “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...”.¹⁰⁶

De esta manera, en el marco constitucional se hace coincidir el requisito de fondo de las huelgas existentes, con el principio toral y objetivo distintivo de la huelga lícita, consistente en concordar los afanes antagónicos de los trabajadores y la empresa, para conseguir la equidistancia y sana concertación de sus intereses profesionales y de clase, en aras de preservar, con la solución de sus conflictos, el bienestar general. Ante tal hecho, los legisladores comprendieron que la falta de un objetivo o finalidad, elemento esencial para el estado legal de huelga, produciría la inexistencia de una acción de huelga, más no un caso de ilicitud.

Es importante mencionar que a criterio del maestro Héctor Santos Azuela,¹⁰⁷ existe incongruencia y falta absoluta de rigor legal, al manejar sin sentido y contrario a toda lógica los conceptos de lícitud e ilicitud, como caracteres distintivos del estallamiento de la huelga, es decir, dice que existe imprecisión lógica al denominar huelga ilícita, a un

¹⁰⁶ Al respecto, el maestro Trueba Urbina, en su obra *Nuevo Derecho del Trabajo*, señaló: “es poder de los trabajadores decidir el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la ingerencia de cualquier autoridad política o, en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga”, p. 234. Esta corriente de opinión, coincide con lo apuntado por el maestro Héctor Santos Azuela, en su obra *Derecho Colectivo de Trabajo*, quien afirma: “...en la llamada huelga lícita, a mi entender es muy claro, que la consecución del equilibrio económico entre los factores de la producción, no es potestad atinente, sujeta a la decisión y criterio de las Juntas competentes”, *Op. cit.*, p. 234.

¹⁰⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. cit.*, p. 232.

cierto tipo de huelga que no es necesariamente, la contraria de la lícita, ya que en la razón se trataría de aquella que no pretende conseguir el equilibrio entre los trabajadores y la empresa, sin embargo, ambos conceptos advierten cuestiones diversas.

Para alguna corriente de opinión, el concepto de licitud, recogido en la Constitución, inspira la idea de que la huelga tiene como objeto promover la obtención de reivindicaciones de carácter laboral, de suerte que no se atente contra la preservación de la fuente de trabajo. A esta concepción se enfrenta el perjuicio de que éste derecho reivindicatorio debe sujetarse en sus alcances, a severas limitaciones procesales que mengüen sus consecuencias e impidan la acción directa, los alcances de la autodefensa y la resistencia sindical. Por lo mismo, para contener la presión de la fuerza sindical, se rodea el disfrute de la huelga de procedimientos que habilitan la ingerencia del Estado para neutralizar las movilizaciones e inclusive contar, en su momento, con la potestad de autorizarla.¹⁰⁸

D) Huelga Ilícita.

En la Enciclopedia Jurídica Italiana¹⁰⁹ se ofrece el concepto siguiente de ilicitud:

“El concepto de ilicitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición. Y puesto que los mandamientos y prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilícito es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta”, esto lo podríamos resumir como lo que es contrario a la justicia, razón o que no está permitido por la ley.

¹⁰⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. cit.*, p. 234.

¹⁰⁹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 603 (el propio autor hace referencia a la *Enciclopedia del diritto*, Giuffrè Editore, Tomo XX, Italia, 1970, pp. 90 y sigs.).

El texto constitucional, dentro del artículo 123, fracción XVIII, en una redacción positiva determina en un primer párrafo 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”, y en un párrafo posterior, esta vez con la redacción negativa, se lee que “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”.

Siempre al tenor de la ley, conforme al artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo¹¹⁰ y en claro detrimento de la libertad sindical, es considerada ilícita la huelga que se proclama y estalla, por la mayoría de los trabajadores de la empresa en dos supuestos:

a) Si se realiza mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquellos se realizan por la mayoría de los trabajadores huelguistas, o

b) Si la misma se estalla, suspendiendo las labores de empresas o servicios dependientes del Gobierno, en el caso de que la Nación se encontrara en estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II del artículo 445 de la Ley.

Al respecto, el autor Jesús Castorena,¹¹¹ en su obra *Procesos del Derecho Obrero* refiere “una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa

¹¹⁰ Artículo 445. La huelga es ilícita: I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o las propiedades; y II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

¹¹¹ CASTORENA J. Jesús, *Procesos del Derecho Obrero*, Editorial Didot, S. de R.L., México 4, D.F., (s.a.), p. 316.

del propio Gobierno". Por lo mismo resulta bizantino realizar cuestionamientos al respecto, salvo el problema no raro, de que busquen estimarse situaciones de emergencia, todo tipo de experiencias que pudieran afectar los intereses de los grupos de poder en la empresa y el Estado; razón por la cual el Congreso Constituyente limitó la situación de peligro, exclusivamente al estado de guerra.¹¹²

Por cuanto concierne a la hipótesis de ilicitud de la huelga por violencia, el autor Héctor Santos Azuela,¹¹³ ha considerado que la condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas, fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubiesen participado en dichos actos.¹¹⁴

Asimismo, el autor Clímént Beltrán, sostiene que el derecho de presión legal, que es donde reside el derecho de huelga, tiene su ámbito de expresión natural en la suspensión de las labores, por lo que aquellas actividades de carácter coactivo que van más allá de la suspensión citada, en daño de las personas o las propiedades, están fuera del derecho de

¹¹² SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. cit.*, p. 236.

¹¹³ *Ibidem.*, p. 237.

¹¹⁴ A criterio del maestro Soto Cerbón, el precepto que contempla la ilicitud de la huelga por actos violentos, presenta diversas imprecisiones: "La primera condición, de que la conducta sea de *la mayoría de los huelguistas*, es prácticamente improbable, ya que no existe posibilidad alguna de constatar a intervención real de un número exacto de trabajadores que pudieran constituir dicho sector mayoritario. Por otro lado, en su carácter de huelguista puede ser de muy difícil comprobación, ya que la violencia podría realizarse por terceros con ánimo de desvirtuar el movimiento. La calificación de actos violentos tiene un rango casi indefinido, ya que la categoría de violencia pueden incluirse desde actos verdaderamente destructivos y acciones físicas, hasta la mera emisión de sonidos, palabras injuriosas o amenazas, es decir, la violencia puede ser de hecho o de palabra, y en ambos casos tiene una gran diversidad de grados. El tercer elemento de esta fracción I del artículo 445 podría también calificarse de impreciso, porque de firma alguna se determina si la violencia debe causar algún tipo de daños –y en que puedan consistir estos– contra personas o propiedades. La disposición deja un sabor de subjetividad, que amplía al infinito las facultades de quien deba calificar una huelga.", *Teoría General del Derecho del Trabajo*, *Op. cit.*, p. 265.

huelga y por virulencia consiguiente no están protegidas por la ley, por lo que se encuadran dentro de la huelga ilícita precisamente.

En este sentido, a criterio del maestro Santos Azuela,¹¹⁵ la comprobación mayoritaria de los trabajadores de la empresa para estallar la huelga es considerado improbable, ya que es imposible adivinar cuando habrán de presentarse los hechos violentos, así como el verificar el número cierto de huelguistas que participaron en las conductas proscritas.

La necesidad de que los actos violentos fueran realizados por la mayoría de los huelguistas, tuvo sin embargo, su razón de ser, en la posibilidad de que se utilicen agitadores filtrados que provoquen el caos entre la masa y realicen daños censurados, encubiertos en el anonimato. De aquí se desprende, que sólo deberán ser despedidos en términos del artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo,¹¹⁶ aquellos trabajadores huelguistas que específicamente hayan realizado los actos violentos, es decir, a los que se compruebe, expresamente, su culpa en la comisión de los daños inferidos, desde luego gravemente, sobre las personas o las propiedades, exonerándose a aquellos que sólo se hayan sumado al paro de labores.¹¹⁷

Enmarcada en los principios del derecho adjetivo, la ilicitud de la huelga deberá requerirse, mediante el procedimiento que se utiliza en la declaración de inexistencia, atendiendo a lo establecido en el artículo 933 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone

¹¹⁵ SANTOS AZUELA, Héctor, *Op. cit.*, p. 237.

¹¹⁶ Artículo 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

¹¹⁷ Al respecto, el célebre jurista Néstor de Buen, en su obra *Derecho Procesal del Trabajo*, refirió que lo dramático de la medida no se ha reflejado en la práctica, de igual manera y haciendo referencia a lo señalado por el maestro Baltasar Cavazos Flores mencionó: "en nuestro derecho positivo no existen antecedentes en el sentido de que se hubiere declarado ilícito algún movimiento de huelga", *Op. cit.* p. 611.

“en el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley”, aunque los efectos resultan diferentes, pues dan por terminadas las relaciones de trabajo de los sujetos huelguistas y el patrón quedará en libertad de celebrar nuevos contratos de trabajo, independiente de las responsabilidades penales o civiles.

Cabe hacer notar las observaciones enunciadas por el autor Climént Beltrán,¹¹⁸ respecto al artículo 933 de la ley: en primer lugar, no puede operar el termino para promover la ilicitud en la misma forma que para promover la declaración de inexistencia, ya que para ésta el artículo 929 señala que debe solicitarse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, por lo que precluye el derecho a formular esa solicitud sino se presenta en ese término. Eso no puede hacerse extensivo a la promoción de ilicitud, porque puede ocurrir que los actos ilícitos se cometan mucho tiempo después del estallamiento de la huelga. Por ello, debe considerarse que el término de 72 horas para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga es también aplicable en lo conducente para promover la ilicitud, pero computándose a partir de la fecha en que se cometan los actos ilícitos.

E) Huelga Justificada.

Dentro del ordenamiento mexicano, el legislador en el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, define la huelga justificada como “aquella cuyos motivos son imputables al patrón”. Esa calificación de imputabilidad sólo puede hacerse, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el

¹¹⁸ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 304.

problema y decidir si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea, el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, es decir, el monto integral de los salarios caídos de los que fueron privados hasta la normal reanudación de las labores.

Para el maestro Trueba Urbina,¹¹⁹ la huelga imputable o justificada es aquella en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la misma; la base para la declaración de la imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente”.

Dentro de éste orden de ideas se ha apuntado que el concepto de imputabilidad y por ende la inimputabilidad responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores. Más cabe considerar que confirmado en la jurisprudencia desde hace ya varias décadas, prevalece el criterio cuestionable de que pese a la declaración de que la huelga es legalmente existente, no se entiende, como consecuencia, que la misma deba ser considerada imputable al patrón. Al efecto se asevera que la declaratoria de que la huelga tiene existencia legal, sólo implica que para llevarla a cabo, los trabajadores si cumplieron con los artículos 450, 451, 920 y 921 de la Ley Federal del Trabajo, pero que ello es independiente en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores

¹¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Evolución de las Huelgas*, Editorial Botas, México, 1950, p. 272.

resulten o no imputables al patrón,¹²⁰ es decir, la declaración de existencia legal de la huelga otorga protección jurídica a la suspensión de las labores,¹²¹ porque atañe al cumplimiento de los requisitos formales, pero no resuelve el fondo del conflicto, que concierne al laudo de imputabilidad.

Cabe precisar, que hasta después de estallada la huelga y al efecto, calificada de existente, se podrá tramitar el procedimiento de imputabilidad correspondiente,¹²² con el objeto de que, en su momento, el patrón sea considerado responsable del conflicto. Si por el contrario, la resolución declara que la huelga fue injustificada, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad en el conflicto, al margen de que se requerirá, a través de la Junta competente, el retorno a las labores, conforme al artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.¹²³

La tramitación de la imputabilidad de la huelga, deberá promoverse por iniciativa de los trabajadores (a instancia de parte), pues son ellos quien deciden primeramente si

¹²⁰ Con respecto a la llamada justificación o imputabilidad del movimiento de huelga, el autor Soto Cerbón, en su obra *Teoría General del Derecho del Trabajo*, considera que "para llegar a ella es indispensable estudiar el fondo de la misma, y en este momento habrá de cumplir con todo el procedimiento a que se refieren los artículo 937 y demás correlacionados de nuestra Ley Federal del Trabajo", *Op. cit.*, p. 266. Por su parte el maestro Clímént Beltrán en su libro *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, refiere que para saber si la huelga es justificada se tiene que someter al arbitraje elegido libremente por las partes, según la fracción III del artículo 469, o dictado por la Junta, según la fracción IV, *Op. cit.*, p. 308.

¹²¹ Artículo 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

¹²² El procedimiento de imputabilidad aludido, es citado por el maestro Héctor Santos Azuela, como un *incidente de imputabilidad*, mientras que el autor Clímént Beltrán, también lo cita como *demanda de imputabilidad*.

¹²³ Artículo 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuando sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.

someten el conflicto para su solución a la autoridad competente, ya que los patrones se encuentran jurídicamente impedidos para hacerlo.

Ya así, de la doctrina se desprende una distinción dual entre, de un lado, los conceptos huelga existente o inexistente y huelga lícita o ilícita, y del otro, huelga justificada o injustificada. Los dos primeros se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción, mientras el tercero se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores. Por tanto, la justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto. Ante ello, se puede mencionar, que tanto la huelga lícita como la existente pueden ser calificadas como justificadas o imputables al patrón, lo que no se puede dar con las huelgas inexistentes o ilícitas.

F) Huelga Injustificada.

Como fue abordado en el subtítulo que antecede, la huelga injustificada, es aquella cuyos motivos no le son imputables al patrón.

Al respecto, el maestro Trueba Urbina señala lo siguiente:

“...la huelga imputable o justificada, es aquella en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la misma...”¹²⁴

La calificación de imputabilidad o inimputabilidad, sólo puede hacerse cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dio o no causa al movimiento de huelga y por lo mismo, el patrón debe sufrir las consecuencias de la

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, *Evolución de las Huelgas*, Op. cit., p. 272.

justificación de la huelga, o sea, el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, en caso contrario, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad del conflicto, al margen de que se requerirá, a través de la Junta competente, el retorno a las labores de los trabajadores, en términos del artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.¹²⁵

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

¹²⁵ Esta distinción entre la justificación e injustificación de una huelga, aunque no se encuentra expresamente enunciada por la ley, debe sin embargo suponerse y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Asimismo, es imperioso señalar que ninguno de los insignes juristas en materia del trabajo, han establecido una definición concreta de lo que implica la huelga injustificada, sin embargo, la refieren al conceptualizar una huelga justificada; en este sentido, los autores Mario de la Cueva y Héctor Trueba Urbina, señalan como *huelga injustificada* a la huelga *inimputable al patrón*.

III. DE LA LEGITIMACIÓN DE LA HUELGA.

A) Capacidad.

Ignacio Burgoa,¹²⁶ en su obra *El Juicio de Amparo* señala que según el derecho civil, existen dos especies de capacidad: la de goce y la de ejercicio; la primera corresponde al atributo de ser persona jurídica, es decir, poder ser sujeto de derechos y obligaciones; la segunda es la facultad que tiene el sujeto para desempeñar por sí mismo los derechos de que es titular. Agrega que en el ámbito procesal, la capacidad consiste en la facultad para comparecer en juicio por sí mismo, esto es, por su propio derecho, o en representación de otro. Es por ende una especie de capacidad de ejercicio genérica. De ahí que, quien sea incapaz para ejercitar por sí mismo sus derechos, no puede comparecer a juicio sino por medio de un representante legal.

Para tratar el tema de la capacidad en materia laboral, hay que distinguir que esta puede desglosarse en dos conceptos diversos. Uno de ellos se refiere al concepto genérico de la capacidad, es decir, que la persona se encuentra físicamente de acuerdo con la ley para poder llevar ante los tribunales sus reclamos o bien comparecer en defensa. En caso contrario, la persona se encontrará limitada o imposibilitada para hacerlo, como en los casos de los menores de edad, inhábiles mentales, entre otros.

Tal concepto es reconocido por el maestro Néstor de Buen, al señalar que la *capacidad para ser parte* equivale a la capacidad jurídica en general: capacidad de goce, en estricto sentido.¹²⁷ Eso sólo es válido en términos generales, al menos en la materia

¹²⁶ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *El Juicio de Amparo*, Editorial Porrúa, 9ª edición, México, 1999, p. 329.

¹²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, 2ª edición, México, 1990, p. 221.

que nos ocupa. En realidad todos los entes dotados de capacidad jurídica, tienen, al mismo tiempo capacidad para ser parte en un proceso. Pero esa capacidad llega más lejos, ya que es posible la intervención como parte en un proceso de entes sin personalidad jurídica. Es el caso de la coalición que puede promover una huelga con respecto a las causales previstas en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que no se relacionen con la celebración, cumplimiento o revisión de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

El otro concepto de capacidad procesal, se refiere a reunir, en la persona que comparece a juicio los requisitos legales necesarios para que una de las partes accione y la otra comparezca a excepcionarse o a defenderse en juicio. Por ejemplo los mayores de edad se encuentran en pleno ejercicio de sus derechos civiles; por tanto, gozaran de capacidad ante el proceso laboral, porque gozan de la mayoría de edad. Este derecho esta únicamente condicionado a la plenitud del ejercicio de los derechos civiles. Aún así, en materia laboral, se establecen excepciones no previstas en el derecho común, como es la de los menores de dieciséis años, a los cuales por una concesión especial del derecho del trabajo se les otorga capacidad sin ninguna otra condición que la de ser trabajadores

Al respecto, el célebre autor Néstor de Buen, señala que la *capacidad procesal* es al proceso como la capacidad de ejercicio es a los derechos sustantivos. Sin embargo señala que no son coincidentes. En parte porque la capacidad laboral de ejercicio es distinta de la civil. Pero, además, porque en materia laboral sólo se considera en forma especial la minoría de edad, ya que, los menores de dieciocho años pero mayores de dieciséis, tienen capacidad procesal, esto es, pueden acudir a juicio por si mismos, aunque tendrán que contar con el apoyo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en

caso de no contar con asesoría en el juicio, lo mismo que los menores de dieciséis años, quienes contarán con un representante de esa Procuraduría, en términos de lo dispuesto por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo.

B) Legitimación.

El ilustre autor Ignacio Burgoa Orihuela, expresa que si la capacidad es una aptitud *general* para comparecer y actuar en juicio; la legitimación es una *calidad específica* para actuar en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción, es decir, una calidad específica que confiere aptitud para ejercitar una determinada acción como sujeto activo de la misma, o para estar en la posición de demandado, como sujeto pasivo.

Ello indica que el actor y el demandado estarán legitimados activa o pasivamente, en sus respectivos casos, si son sujetos reales de la relación sustantiva que implica la mencionada causa. Por consiguiente, si el que ejercita una acción no tiene o no demuestra su calidad de sujeto en dicha relación, no estará legitimado activamente; y bajo los mismos supuestos si el demandado carece de ella, no tendrá legitimación pasiva

El mismo autor, pone como ejemplo el caso de que si una persona ostentándose como arrendador ejercita la acción de desahucio y no tiene ese carácter o no lo demuestra (por no haber celebrado un contrato de arrendamiento escrito), no estará legitimada activamente en este juicio; y si el demandado no es arrendatario no habrá legitimación pasiva.

De ahí desprende que la idea de legitimación procesal diverge de la capacidad, “pues independientemente de que el actor o el demandado sean capaces o incapaces, pueden estar o no legitimados activa o pasivamente en un juicio determinado”.¹²⁸

Es importante esa observación porque suele aludirse equivocadamente a la falta de capacidad como equivalente a la falta de legitimación, es decir, la capacidad consiste en las cualidades personales requeridas para actuar en juicio, en cuanto a la salud mental, la edad, etc., mientras que la legitimación implica, además de tener capacidad, como cualidad genérica para actuar en juicio, la existencia de una cualidad específica en relación con un determinado juicio, para estar en aptitud de ser sujeto activo o pasivo del mismo.

Por su parte el autor Clímént Beltrán, en su obra *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, señala que existe una confusión en el concepto expuesto por el maestro Burgoa, al considerar dos conceptos de legitimación en uno solo: la *legitimación procesal* y la *legitimación en la causa*; la primera es un presupuesto de idoneidad procesal para el ejercicio de la acción que debe estudiarse antes de darle trámite, y la segunda atañe a la procedencia de la acción como pretensión, lo que resuelve al examinar el fondo del asunto en la sentencia o laudo.¹²⁹

¹²⁸ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 92.

¹²⁹ Al respecto, se transcribe una tesis de jurisprudencia que fue citada por el mismo autor Clímént Beltrán:

LEGITIMACIÓN PROCESAL. La Legitimación en general es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquel o de intervenir en ésta; es la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado, como tercero, o bien, representando a éstos; constituye la idoneidad para actuar en el juicio, inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio.

Debe distinguirse entre la legitimación en la causa y la legitimación procesal, pues mientras la primera es una condición para obtener sentencia favorable, la segunda es un presupuesto procesal, cuyo previo examen se impone obligatoriamente al juzgador, en virtud de que se traduce prácticamente en la Titularidad de la Acción y en la facultad de hacerla valer en Juicio.

Directo 564/1975. Por unanimidad de votos. Ponente: Ministro Manuel Yáñez Ruiz.

C) Personalidad.

Esta no es la facultad de comparecer a juicio por si mismo (capacidad) ni la de estar legitimado activa o pasivamente, es decir, la aptitud de ser titular de la acción o de la excepción (legitimación)¹³⁰, sino que, según lo expuesto por el maestro Burgoa, entraña la cualidad reconocida por el juzgador de actuar eficazmente en un procedimiento, independientemente del resultado de su actuación, es decir, la calidad de parte en el juicio.

La personalidad puede existir originariamente o por modo derivado. El primer caso comprende al sujeto que por si mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio esté o no legitimado activo o pasivamente, en el segundo, la persona que la ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas.

En consecuencia, cabe concluir que la personalidad originaria entraña la cualidad de ser parte en el juicio por propio derecho, y la personalidad derivada es la de quien se ostenta como representante legal, lo que Kelsen llama personalidad delegada, y que también se denomina personería.

En síntesis, y atendiendo a lo expuesto, el maestro Climent Beltrán dice: la capacidad procesal concierne, no a los requisitos para ser parte, porque se puede ser parte sin capacidad procesal. El hecho del nacimiento constituye a la persona con capacidad para ser parte aún cuando no pueda actuar en el proceso por si mismo hasta adquirir la mayoría de edad; puede tener capacidad jurídica para ser parte, pero carece de

¹³⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 92.

capacidad procesal. En cuanto al requisito de la personalidad consistente en la identidad de la parte, si es persona física, y si es una persona moral, en acreditar que se ha constituido conforme a la ley correspondiente; es decir, una sociedad anónima acredita su personalidad con la escritura constitutiva, lo que atañe a los requisitos de integración de esa persona moral. Eso es distinto a la representación en juicio, que señala el mismo autor, no es propiamente un problema de personalidad sino *personería*, que atañe a los requisitos exigidos para la eficacia procesal de la representación, a fin de que por medio de otra persona se comparezca en juicio; es la calidad de representante o apoderado.

Por ejemplo, cuando un sindicato emplaza a huelga, la *personalidad* del sindicato se acredita mediante la constancia de la Dirección de Registro de Asociaciones, que demuestre que ese sindicato está constituido conforme a la Ley. El carácter de Secretario General o de representante mediante la toma de nota de la Directiva, expedida por la citada Dependencia, que acredita la *personería*, en palabras del maestro Climént Beltrán. La *legitimación* mediante la idoneidad para el ejercicio de la acción colectiva de huelga, al cumplir los requisitos que condicionan el emplazamiento, previstos en los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, en el caso que el sindicato de la industria de la construcción emplazase a huelga, a una empresa metalúrgica, carecerá notoriamente de la legitimación al no estar comprendidas en su radio de acción las actividades de la empresa, por lo que no les podría proporcionar los trabajadores para prestarle servicios. Quiere decirse, que aún habiendo satisfecho los requisitos procesales de *personalidad* y *personería* faltaría el de la legitimación por carecer de idoneidad para ser titular de la acción intentada.

D) Parte.

Partes son las personas entre las cuales versa el litigio ante el Tribunal. Es problema cotidiano en los tribunales establecer, en determinado proceso, quienes son partes y quienes no. En este aspecto, es conveniente adoptar la clara opinión de Chiovenda, en el sentido de que las partes se constituyen una en el sujeto activo y otra en el sujeto pasivo de toda demanda judicial.¹³¹

Numerosas páginas de los tratados sobre temas procesales, se han destinado a concretar o definir lo que debemos entender por parte, sin embargo el autor Bermúdez Cisneros, señala que una definición sencilla de parte, es la expuesta por el autor Porras Lopez, en su obra *Derecho Procesal del Trabajo*, quien afirma: “parte es todo sujeto que ejercita la acción y opone la excepción principal conexa o accesoria para la actuación de la ley”.

Este concepto comprende a los terceristas quienes también deben considerarse como verdaderas partes en la relación procesal. Así, la capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que ser parte de un proceso implica la facultad de promover. Esa facultad de promover se otorga tanto a las personas físicas como a personas morales, atendiendo al texto de la Ley Laboral.

La regla general sobre la capacidad para ser parte, aparece consignada en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo: “Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”. Por su parte el artículo 690, establece que las personas que

¹³¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford University Press, México, 2000, p. 385.

puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

De la definición se desprende que el concepto de parte va unido al interés jurídico, al sujeto que hace suya la iniciativa se le denomina *actor*, en tanto que el que se ve constreñido a soportar las consecuencias del juicio se le llama *demandado*, Por otro parte se consideraron *terceristas* las personas, que, al estimar violados sus intereses jurídicos en un juicio entablado entre otros, comparecen ante éste para defenderlos.

Esto es lo que se llama *legitimación procesal*, que consiste en considerar a las partes para actuar en el procedimiento mediante el interés jurídico y con idoneidad, demostrándose el interés jurídico, a través de la personalidad.¹³²

En términos generales, las partes en un proceso laboral son las partes que hacen valer una pretensión y las que pueden ser afectadas por esa pretensión.

A éstos sujetos corresponde la facultad de obrar ante el órgano jurisdiccional, competente por la materia de que se trata, para ejercitar su acción entendida como derecho,¹³³ cuyo cumplimiento exigen: o para oponer excepciones y defensas, que son oposiciones de acción, a la demanda formulada por la parte actora, la primera se concreta a destruir la acción por falta de los presupuestos o requisitos necesarios para la continuación del proceso, la defensa es una oposición al reconocimiento del derecho sustantivo pretendido en la demanda.

¹³² HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Iván Aramis, (recabado de una de las cátedras impartidas dentro del curso denominado *Derecho Procesal del Trabajo*, impartido en el Instituto Nacional de Desarrollo Jurídico, A.C.).

¹³³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia*, Editorial Pac, S.A. de C.V., 5ª edición, México, 1988, p. 57.

La pretensión tiene como base la relación de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, o el derecho de asociación profesional, por tanto, son y serán las partes en el proceso las mismas personas que lo son en las relaciones sustantivas: los trabajadores, los patrones y los sindicatos de unos y otros.

Ahora bien, analizando las excepciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, encontramos la de falta de personalidad, la de incompetencia, oscuridad o imprecisión de la demanda y la de litispendencia. La excepción de falta de personalidad se clasifica como dilatoria porque tiene como objetivo retardar, detener las acciones ejercitadas por las partes, de ahí que los sujetos que intervienen como partes en el proceso laboral deben acreditar su calidad de actor o demandado, representante o apoderado, para intervenir en el proceso a través de un medio idóneo.

“Los representantes legales son personas que intervienen en el proceso no por derecho propio, sino porque la ley finca en ellos la representación de una o varias personas o entidades”.¹³⁴ Se ha determinado que él o los representantes de los patronos, personas físicas, deben acreditar esa calidad mediante carta poder firmada por dos testigos, si el patrón es una persona moral, el representante de éste deberá acreditar tal circunstancia mediante una carta poder y exhibiendo el testimonio de la escritura notarial que acredite las facultades del representante legal de la empresa para otorgar poder, o con el testimonio notarial que lo acredite como representante de la empresa, cualquier ausencia, error u omisión al respecto, fundará la procedencia de la excepción de falta de personalidad.

¹³⁴ CASTORENA J. Jesús, *Op. cit.*, p. 112.

La Ley Laboral establece las formas en que se debe acreditar la personalidad de las partes, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la Junta.

b) Cuando el apoderado actúe como Representante legal de la persona moral, debe exhibir el testimonio notarial que así lo acredite.

c) Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello;

d) Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato, también llamada *la toma de nota*.

e) Existe otra forma para acreditar la personalidad de las partes; mediante simple comparecencia ante la Junta, los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder previa identificación ante la Junta, del lugar de su residencia, para que los represente ante cualquier autoridad del trabajo; la copia certificada de dicha comparecencia será el documento que acreditará la personalidad del compareciente.

IV. AUTORIDAD COMPETENTE.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- “...IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje”.

Sin embargo, es necesario para una mejor comprensión, señalar la diferencia entre los dos órdenes jurídicos: el federal y el local.

Nuestro país es una República Federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República y que se denominan federales y otras normas que sólo imperan en los límites de cada Estado, miembro de la Federación, y que son llamadas locales; aunque pueden existir normas federales que se apliquen sólo a un determinado territorio, como la *Ley de Amnistía en Chiapas*. Hay algunas autoridades que son federales y otras llamadas locales, bien por su origen o bien por la naturaleza de sus funciones.

No obstante, en materia de trabajo no hay sino una Ley, que es al mismo tiempo federal y local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero para su aplicación sí existe la diferencia básica entre el ramo federal y local. La fracción XXXI del apartado “A”, del artículo 123 de la Constitución Federal, ordena que “la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos...” continuando con la enumeración de ramas industriales que competen al ramo federal como la industria textil, la eléctrica, la minera, etc. Pudiendo suponerse que por la forma en que está redactada esa fracción, se dice, que

es mayor el número de asuntos que corresponden a las autoridades locales y sólo por excepción, a las autoridades federales.

Al respecto el autor Euquerio Guerrero en su obra *Manual de Derecho del Trabajo*, divide a las autoridades federales y a las locales, atendiendo al contenido del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, mencionando como autoridades federales: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; la Procuraduría (federal) de la Defensa del Trabajo; el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; la Inspección (federal) del Trabajo; la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; las Juntas Federales de Conciliación; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Jurado (federal) de Responsabilidades.

Encontrando dentro del mismo ordenamiento como autoridades locales a las restantes, o sea: las autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; la Procuraduría (local) de la Defensa del Trabajo; la Inspección (local) del Trabajo; las Juntas Locales de Conciliación; las Juntas (locales) de Conciliación y Arbitraje y el Jurado (local) de Responsabilidades.¹³⁵

En lo particular, dentro del tema que nos ocupa, nos referiremos únicamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dando una reseña histórica desde su creación hasta su actual funcionamiento.

Ya así, la realidad histórica consistente en la gravitación de las fuerzas sociales provocó la necesaria formación de los tribunales del trabajo, en los que para resolver los

¹³⁵ GUERRERO, Euquerio, *Op. cit.*, p. 447.

conflictos se hacia menester la representación e intervención de los factores en pugna. El sector obrero reclamó su intervención, su participación directa en la administración de justicia y como factor antagonico, los patrones intervinieron en esa administración.

El artículo 123 Constitucional, fue la respuesta del Constituyente de 1917 a ese reclamo de justicia. La fracción XX del artículo 123 estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de integración tripartita, para el conocimiento y solución de los conflictos del trabajo. La disposición se ha conservado idéntica hasta nuestros días.

Artículo 123.

“...XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno”.

Por lo que hace a la denominación que se dio a los tribunales del trabajo, el autor José Dávalos en su obra *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, cita a Leonor Ramírez Moguel,¹³⁶ quien apunta que “Juntas significa reunión, se trata de un órgano colegiado, reunión de representantes de los factores en conflicto; representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. De conciliación y arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos dos periodos: el de conciliación que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio, analizándolo en forma previa (...) Fracasada la conciliación, el conflicto debe resolverse en el arbitraje de acuerdo con los lineamientos legales”,¹³⁷ entendiéndose por arbitraje la facultad de las Juntas para conocer y resolver los conflictos dentro de un juicio.

¹³⁶ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Derecho Sindical*, Op. cit., p. 146. (el propio autor hace referencia a Mozart Victor Russomano, *Principios Generales de Derecho Sindical*, 1977, pp. 299 y sigs.).

¹³⁷ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., pp. 89-90. (el propio autor hace referencia a Leonor Ramírez Moguel, *Los Tribunales del Trabajo México*, 1980, pp. 30-31).

El establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la fracción XX del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, deja fuera de duda la discusión sobre el fundamento jurídico de esos tribunales, pero no así el de su naturaleza jurídica, problema que en sí mismo tiene especial importancia por los efectos de carácter práctico que produce.

El Constituyente mexicano de 1917, estableció Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de los conflictos laborales, es decir, se excluyó esta clase de conflictos del poder judicial ordinario, creándose órganos de jurisdicción especializada.¹³⁸

La controversia había nacido en el constituyente mismo donde se registraron dos corrientes. La primera, sostenida por la diputación yucateca que encabezaba Héctor Victoria, quien pretendió el establecimiento, en cada entidad federativa de un tribunal de arbitraje, partiendo de la base de que eran verdaderos tribunales; también pidió que se hiciera mención expresa de los tribunales para dejar claro que no estaban incluidos entre los tribunales especiales prohibidos en el artículo 13 Constitucional.

La segunda corriente estaba encabezada por José Natividad Macías,¹³⁹ quien se inclinó por el arbitraje practicado en esa época en Inglaterra y Bélgica, defendiendo la posición de que había que evitar que fuera otra vez como los tribunales que se habían padecido por tanto tiempo en México, dándoles funciones meramente de Juntas de

¹³⁸ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 90.

¹³⁹ El célebre autor Jorge Carpizo en un estudio sobre *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, señaló que José Natividad Macías, inspirado en la legislación belga, norteamericana e inglesa de esa época, "afirmo la posición de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales y que si se convierten en tribunales seria contra los propios obreros; además, especifico que sus funciones serían las de armonizar y equilibrar los factores de la producción, situación muy diferente a la que realiza un tribunal". *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Año V, número 15, septiembre-diciembre, 1972, UNAM, México, 1972, p. 385.

Avenimiento, para que hubiese un órgano que por la vía conciliatoria, pusiera solución a los conflictos colectivos de naturaleza económica entre las relaciones de trabajadores y patrones, pero sin asignarles facultades de decisión que obligasen a los trabajadores, porque no querían que fuesen Tribunales análogos a los judiciales, de los que desconfiaban, porque consideraban que en ello, los trabajadores estarían en condiciones de desventaja en los litigios con los patrones. Se excluía del conocimiento de estas Juntas los conflictos individuales y los colectivos jurídicos.

Lo anterior pone en evidencia que ni los propios constituyentes tenían una idea clara sobre el significado de las Juntas. Un estudio sobre las leyes laborales de los Estados tampoco puede ayudarnos en ese objetivo, puesto que ahí también encontramos contradicciones en torno a su función, a sus alcances, a su naturaleza; por ejemplo, la Ley de Trabajo de Veracruz consideraba a las Juntas como autoridades administrativas, mientras que el Código de Trabajo de Campeche establecía que se trataba de tribunales del trabajo.

La Suprema Corte de Justicia, por su parte, estableció en dos ejecutorias diferentes, una dictada el 8 de marzo de 1918, en el juicio de amparo promovido por Guillermo Cabrera, y la otra acordada el 23 de agosto del mismo año, en el juicio de amparo promovido por la Lane Rincón Mienes Incorporated, que la fracción XX del artículo 123 Constitucional no podía extenderse a las demandas que se referían a las consecuencias derivadas de un contrato de trabajo, pues esas demandas debían hacerse valer ante los tribunales ordinarios; que en el caso de que las juntas tuvieran facultades para conocer sobre demandas civiles y mercantiles, producto de cuestiones de trabajo y sus resoluciones tuviesen carácter ejecutivo, dejarían de ser juntas y se investirían de

facultades no concedidas por la Constitución; y que no fueran establecidas para aplicar el derecho, pues carecen de imperio. En suma, sostuvo la Corte no son tribunales, sino instituciones de derecho público que sólo proponen nuevas bases de trabajo para poner fin a los conflictos.

Sin embargo, y con el antecedente directo de la ejecutoria “La Corona” de febrero de 1924, fue como se estableció definitivamente el criterio de reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Derecho con plena jurisdicción, competentes para conocer y resolver tanto los conflictos colectivos como individuales, y que las juntas no son tribunales especiales que violan el artículo 13 Constitucional.¹⁴⁰ El 21 de agosto de 1924, en el juicio promovido por la Compañía de Tranvías Luz y Fuerza de Puebla, S.A., la Corte consideró que las Juntas eran organismos con capacidad para dictar y ejecutar laudos, pues de otra manera sólo serían cuerpos consultivos, que formularían simples declaraciones de derecho. Con esta tesis quedó claramente definido el carácter jurisdiccional de las Juntas.¹⁴¹

El carácter de Tribunales Jurisdiccionales de las Juntas, se corroboró en la Ley de Amparo Vigente, en su artículo 158, el cual establece en lo conducente, que el juicio de amparo directo procede contra sentencias definitivas dictadas por Tribunales Judiciales o Administrativos y contra laudos pronunciados por Tribunales del Trabajo.¹⁴²

Respecto de la ubicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en alguno de los tres poderes establecidos en las Constitución, conviene dejar en claro algunos aspectos.

¹⁴⁰ CARPIZO, Jorge, *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, Ensayo publicado en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Año V, número 15, septiembre-diciembre de 1972, UNAM, México, 1972, p. 384.

¹⁴¹ FIX ZAMUDIO, Héctor, *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Ensayo publicado en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado, UNAM, México, 1975.

¹⁴² CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 61.

No forman parte del poder legislativo porque no lo establece así el artículo 50 Constitucional.

Los actos de las autoridades del Estado son de naturaleza formal de acuerdo al órgano que los emite y de naturaleza material en razón de la esencia, de la función, del acto mismo. Por ello, si bien las Juntas realizan actos materialmente legislativos, como la expedición de laudos que resuelven conflictos colectivos económicos, que son laudos constitutivos colectivos, ese dato no es suficiente para determinar que forman parte del poder legislativo, pues frecuentemente cada uno de los poderes de la Unión realiza actos que materialmente competen a los otros dos, sin que con ello pueda hablarse de anarquía en la división de las funciones del Estado.

Tampoco forman parte del poder ejecutivo. Su vinculación, en todo caso, es únicamente formal. Los funcionarios de la Junta no se encuentran jerárquicamente subordinados a los funcionarios administrativos, ni reciben órdenes o indicaciones de éstos, sino que tienen la más completa independencia y autonomía para resolver los conflictos de que conocen.

Además estos órganos no resuelven cuestiones suscitadas entre el Estado y sus gobernados, como lo hacen los tribunales administrativos. Su competencia es la resolución de diferencias surgidas entre gobernados (patrones y trabajadores).

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje “son verdaderos tribunales cuya labor consiste en aplicar el derecho del trabajo, y que tienen los mismos poderes que los

tribunales ordinarios para la consecución de su función".¹⁴³ Es decir, están dotados de facultades para conocimiento, decisión y ejecución.

Lo que significa, que bajo la interpretación de los autores Héctor Fix Zamudio y Jorge Carpizo, y del criterio propio, las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del poder judicial porque al igual que los tribunales de este poder, gozan de independencia y autonomía,¹⁴⁴ no obstante que sus resoluciones no admiten recurso alguno, conforme a lo establecido en el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, sus resoluciones si pueden ser revisadas por el poder judicial federal; les obliga la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y la de los Tribunales Colegiados que funcionan dentro de jurisdicción territorial y se pretende equiparar que los funcionarios de las Juntas tengan un cierto estatus jurídico (artículo 633 y 638 de la Ley Federal del Trabajo) y gocen de los mismos emolumentos (artículo 631) que se otorgan a los magistrados de los otros tribunales.¹⁴⁵

La doctrina ha buscado toda clase de soluciones respecto a este problema de ubicación de las Juntas, los maestros Trinidad García, Mario de la Cueva y Trueba Urbina, afirman que las Juntas constituyen un cuarto poder. Sobre el particular conviene

¹⁴³ DE PINA, Rafael, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, México, 1952, Editorial Botas, pp. 211-212.

¹⁴⁴ En un importante estudio de los maestros Héctor Fix Zamudio y Jorge Carpizo, sobre la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sostuvieron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales para resolver en conciencia, ni de equidad, sino Tribunales de Derecho que pertenecen al Poder Judicial. El maestro Mario de la Cueva, impugno esos puntos de vista, arguyendo que no se podían equiparar las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los Tribunales Civiles porque las Juntas son distintas por su origen, vinculado al artículo 123 constitucional; su composición tripartita también las distingue, ya que están integradas con representantes obreros y patronales, y la decisión jurisdiccional donde culmina el proceso ofrece también características propias, pues el laudo tiene una connotación diferente a la sentencia de los tribunales civiles. Agregó que las Juntas son independientes del Poder Judicial y no están comprendidas en los órganos del mismo que consigna el artículo 94 de la Constitución. Concluyó que la jurisdicción de trabajo es una jurisdicción social de equidad.

¹⁴⁵ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 92.

insistir en que la división que hace el artículo 49 Constitucional del poder de la Federación en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, no hace mención expresa de los tribunales del trabajo, tampoco establece un cuarto poder.

Es importante destacar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales.

En algún tiempo se consideró por varios estudiosos de la materia, que las juntas eran tribunales especiales, de los que prohíbe el artículo 13 Constitucional, pues se decía que el hecho de conocer exclusivamente de asuntos laborales les daba tal carácter.

Esta idea está totalmente superada en virtud de que los tribunales especiales son los que crean con el fin de conocer sobre un caso determinado; no están previstos por las leyes y una vez juzgado el asunto particular para el cual se instauraron, desaparecen.

Asimismo, tampoco se trata de tribunales de equidad, ya que si bien deben aplicarla en sus laudos, se trata de una equidad que busca superar la literalidad de la ley, "... es un principio de interpretación que obliga al juez a mirar no a la ley, sino al legislador, no a la letra ni al hecho, sino a la intención, no a la parte, sino al todo".¹⁴⁶ En otras palabras las juntas juzgan, deben hacerlo, con equidad, pero no son tribunales de equidad.

Por otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no son tribunales de conciencia, como se pudiera interpretar del texto del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo. Entenderlo así sería un gran riesgo para la clase trabajadora, ya que en ejercicio de esa libertad para resolver sin sujeción a las normas definidas, podrían fácilmente negarse los derechos de los trabajadores, por virtud de las presiones del capital.

¹⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 542.

El principio establecido en el artículo 841 relativo a que las Juntas deben juzgar en conciencia, se complementa diciendo que deben motivar sus laudos; por tanto al apreciar las pruebas no pueden inventar ni falsear el contenido de las que obren en el expediente, pero no están obligada a seguir un orden jerárquico rígido. Las Juntas no tienen reglas para valorar las pruebas, lo que significa que sus miembros les darán el valor que según su conciencia deben tener.

Los tribunales de conciencia emiten resoluciones llamadas veredictos, que no son fundadas ni motivadas, y no se pueden impugnar.

Los laudos de las Juntas sí deben tener razonamiento apegado a las leyes; “Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”, conforme a lo establecido en el artículo 842.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho porque deben observar las modalidades esenciales del procedimiento de acuerdo con los artículos 14 y 16 de la Constitución; porque les obliga la jurisprudencia de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, conforme a la cual la libre apreciación de las pruebas no significa que en la valoración se puedan omitir las pruebas que se presentan, apreciar situaciones no planteadas, alterar los hechos o deformar el raciocinio lógico.

Se trata pues de tribunales de derecho, aunque con mayor flexibilidad para la interpretación e integración de las normas que los tribunales del orden común.¹⁴⁷

¹⁴⁷ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 94.

A) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es imperioso señalar la existencia de una sola Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que reside en la Ciudad de México y que al igual que las otras, ésta compuesta con representantes de trabajadores, de patrones y por uno del gobierno, atendiendo a lo establecido por el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo. Funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades de competencia federal, según lo establecido en el artículo 606 de dicha ley. Éste artículo, en virtud de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 1976, quedó adicionado con un párrafo tercero, a fin de permitir el establecimiento de Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje fuera de la capital de la República, las cuales deberán ser autorizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estableciendo el lugar de su residencia y su competencia territorial. El establecimiento de éstas responde a la necesidad de aproximar a la administración de la justicia laboral a los lugares donde se susciten los conflictos para evitar el desplazamiento a la Ciudad de México de los trabajadores, patrones y litigantes.

El Pleno es el órgano rector de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de las funciones que le atribuye la Ley Federal del Trabajo, y se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones. (artículo 607). Sus funciones se encuentran indicadas en forma enunciativa y no limitativa en el artículo 614 de la Ley Laboral, pudiéndose destacarse entre ellas, expedir el Reglamento Interior de la Junta y unificar criterios de resolución cuando las Juntas Especiales sustenten Tesis contradictorias.

El presidente titular, quien conforme a lo dispuesto por el artículo 617 de la misma ley y el artículo 13 del reglamento de la Junta, asume la dirección en el orden administrativo de la misma, que comprende entre otros aspectos, señalar la adscripción del personal, establecer, dirigir, coordinar y controlar los programas de trabajo y cuidar el buen funcionamiento en general de la Junta. En el orden jurisdiccional entre otras funciones, preside el Pleno y las Juntas Especiales en los casos de Conflictos Colectivos, ya que, éstas últimas se integran con presidentes para cada junta (presidentes sustitutos quienes actúan como presidentes especiales), independientemente del titular de la única Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El personal de la Junta se compondrá de Auxiliares de Trámite y Auxiliares Dictaminadores, así como de Actuarios y Secretarios, cuyas funciones principales son las de fedatarios en las diligencias en que intervengan.

Dentro del ámbito de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, está señalado con los artículos 604 y 605 de la Ley Federal del Trabajo: que dicen en lo conducente:

Artículo 604. "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV". (Que se refiere a facultades reservadas a las Juntas Federales de Conciliación: Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario).

La limitación contenida en éste precepto, es ya en la práctica irrelevante, porque las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje quedaron suprimidas por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de septiembre de 1977, existiendo solamente una Junta de Conciliación y Arbitraje.

La competencia federal es de excepción, toda vez que la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, establece que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones; pero es la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos enunciados en éste precepto constitucional, haciendo notar que en virtud de varias reformas del mismo, se ha ido ampliando la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, atendiendo a criterios pragmáticos basados en la importancia que fueron adquiriendo las nuevas ramas industriales incorporadas a la competencia federal.¹⁴⁸

Por otra parte, el artículo 527 de la Ley Laboral, reglamentario de la fracción XXXI Constitucional, especifica también los asuntos de competencia federal, encontrando dentro de las ramas industriales.

A la Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos), de Hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera, Automotriz, Química, de Celulosa y Papel de Aceites y Grasas Vegetales, Productora de Alimentos, (abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o embasados o que se destinen a ello), Elaboradora de Bebidas que sean embasadas o enlatadas o que se destinen a ello, Ferrocarrilera, Madera Básica (comprendiendo la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera), Vidriera (exclusivamente por lo que

¹⁴⁸ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., pp. 71-72.

toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de embases de vidrio) y Tabacalera (que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco).

Dentro de las ramas de las empresas es competente: en aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas y, aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, precisamente por la gran cantidad de asuntos de que conoce, existe una oficina especialmente encargada de la tramitación de las huelgas y conflictos de orden económico.

B) Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Para la integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, por disposición legal del artículo 623 de la Ley Laboral, se aplican las disposiciones señaladas en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el propio presidente de la República y el actual Jefe de Gobierno.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa, cuando lo requieran las necesidades de los factores de la

producción, correspondiendo a los Gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial, según lo establecido por el artículo 622 de la Ley Laboral

En razón de la materia, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en cumplimiento a lo establecido por el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo.

C) Vía Procedimental.

Previo al estudio de los procedimientos seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se hacen algunas consideraciones al procedimiento *meramente conciliatorio* que se sigue ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y a éste efecto los artículos 865 y siguientes contienen una serie de disposiciones para regular la materia, comenzando por expresar en el caso de no existir Junta de Conciliación permanente, los trabajadores o patronos deben ocurrir ante el Representante de la Secretaría del Trabajo, si el asunto es de carácter federal o ante el presidente Municipal si se trata de un asunto local. Éstos funcionarios exhortarán a cada una de las partes para que dentro de las 24 horas siguientes designen su representante y ellos mismos nombrarán al representante del Gobierno. Se previene que si las partes no hicieren el nombramiento de sus respectivos, la autoridad citada hará dichas designaciones, en caso de que sea la autoridad quien no designe a su representante oficial, se acudirán ante sus superiores jerárquicos para que los exhorten a cumplir con tal obligación o les exijan responsabilidades.

El mismo artículo 865 de la misma ley, remite por cuanto a las facultades y obligaciones de las citadas Juntas, lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 600; pero es el caso que la fracción I sólo ordena que se procure un arreglo conciliatorio y la II que se reciban pruebas dentro de un término de diez días y se remita el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por lo anterior, el maestro Euquerio Guerrero señala, que salvo el buen criterio de la Junta de Conciliación se procurará ésta y la única norma vigente será la de recibir las pruebas en el término de diez días. Señalando también el hecho, de que en la Ley Laboral actual, se suprimió la obligación de las Juntas de Conciliación de emitir una opinión que podría o no ser acatada por las partes, concluyendo que dicho procedimiento en términos generales no constituye las etapas de un verdadero juicio, salvo el caso de que el importe de la demanda no exceda de lo que representaría el sueldo del trabajador en tres meses, situación en la que deberá seguirse el procedimiento contemplado en el Capítulo XVI, del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, ante las Juntas de Conciliación.

1. Procedimiento Ordinario.

En la mayor parte de los conflictos laborales se sigue un procedimiento general, que se tramita para la resolución de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley Federal Laboral, el cual, de acuerdo al contenido del artículo 871, se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, que se trata de la petición formulada por una parte a fin de que la autoridad dicte una sentencia conforme a lo pedido. Debiendo precisar cuál es el objeto de la demanda, expresando de forma

precisa los hechos en que funde sus peticiones, para garantizar el buen éxito dentro del juicio, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinente para demostrar sus pretensiones, además deberá incluir el nombre del actor y su domicilio. Por lo que ve al demandado, la ley permite señalar el lugar del trabajo o domicilio de la empresa y la naturaleza de éste, sin precisar el nombre y apellido del patrón o la denominación o razón social de la empresa (artículo 712). Es importante fijar la causa o título de la acción y según el maestro Euquerio Guerrero el señalamiento cuidadoso y separado de los hechos que originan dicha demanda. Para el abogado será necesario señalar los fundamentos legales; pero para el propio trabajador o para el lego no se requerirá éste señalamiento, dada la sencillez que corresponde al procedimiento laboral. Por último deberá precisarse los puntos peticitorios.

Dicha demanda, luego de presentada, se turnará al Pleno o Junta Especial que corresponda y dentro del término de 24 horas a partir de su recepción, señalará la fecha en que se llevará a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que será dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, apercibido el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia. La notificación que al respecto se haga deberá ser personal y con un término de anticipación de diez días, a la fecha de la audiencia, conforme a lo establecido en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

La ley dispone que si el actor es un trabajador o sus beneficiarios, en caso de que la Junta note alguna irregularidad en el escrito de demanda o que ejercitare acciones

contradictorias, al admitir la demanda les señalará tales defectos y le prevendrá que los subsane en un término de tres días; pero si no lo hiciere, en la misma audiencia la Junta lo requerirá para que lo subsane.

Dispone el artículo 876 que a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, deberán comparecer las partes personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados; debiendo entender a ello, que esto tiene lugar en el periodo conciliatorio, pues de lo contrario sería muy perjudicial para las partes principalmente para el trabajador. Por una sola vez puede la Junta suspender ésta audiencia, si las partes lo piden de común acuerdo, para conciliarse y reanudarla dentro de los ocho días siguientes.

Si como resultado de ésta fase conciliatoria se obtiene un convenio, el conflicto queda terminado. En caso contrario se pasará al periodo contencioso, o sea propiamente a la demanda y excepciones, llevada a cabo dentro de la misma audiencia. Puede ocurrir que en éste momento el actor no se concrete a reproducir su demanda inicial, sino que ejercite acciones nuevas o distintas de las que inicialmente presento.

Terminada la exposición del actor se concederá la palabra al demandado a fin de que presente sus excepciones y defensas, oralmente o por escrito. La ley exige que en éste caso deba referirse el demandado a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuviera lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos y los que juzgue convenientes.

Es muy importante no olvidar las exigencias de la ley al respecto, sin pretender hacer una negación global de los hechos, pues las consecuencias de tal actividad son muy

graves, ya que la ley indicia que respecto de aquellos hechos sobre los que el demandado no suscite expresamente controversia, se tendrán por admitidos, sin que proceda prueba en contrario. El legislador consideró que la simple negación del derecho, importa la confesión de los hechos, en tanto que la confesión de éstos, no entraña la aceptación del derecho.

Indudablemente que todos estos requerimientos obedecen a una técnica jurídica estricta, que da al juicio laboral un carácter un tanto complejo que se aparta del espíritu con que inicialmente se pretendió manejar procesalmente las cuestiones laborales.

Es interesante recalcar, el hecho de que no por presentar la excepción de incompetencia, se exime al demandado de contestar la demanda en ese mismo acto, pues sino lo hace y la Junta se declara competente, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

La Ley Laboral permite la replica y contrarréplica, o sea la posibilidad de que al terminar la contestación de la demanda vuelva a hablar el actor y cuando concluya tendría derecho el demandado de hacer una nueva exposición.

Puede ocurrir que el demandado tenga a su vez una reclamación que presentar al actor, en cuyo caso se habla de la reconvencción.¹⁴⁹ El actor procederá a contestar de inmediato o podrá acordarse la suspensión de la audiencia, que se continuará dentro de los cinco días siguientes.

En el caso de que el actor no concurra a la audiencia de demanda y excepciones se reproducirá su demanda o su escrito inicial. En cambio si no comparece el demandado, se tendrá la demanda por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En

¹⁴⁹ GUERRERO, Euquerio, *Op. cit.*, p. 491.

caso de dicha prueba según el artículo 879 sólo se podrá referirse a demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son hechos afirmativos en la demanda.

Si al terminar ésta audiencia, incluyendo el ofrecimiento y admisión de pruebas, se advierte que las partes están conformes con los hechos y solamente discrepan en los derechos que puedan asistirles, sobre la marcha la Junta solicitará a las propias partes que presenten alegatos y de inmediato dictará el laudo.

2. Procedimiento para los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo (artículo 900 de la Ley Laboral).

Durante la tramitación de estos conflictos, la junta procurará ante todo, que las partes lleguen a un convenio sin importar el estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado resolución poniendo fin al juicio (artículo 901 de la Ley Laboral).

Si durante la tramitación de estos juicios se ejercitará el derecho de huelga, el procedimiento se suspende, salvo que los trabajadores manifiesten su conformidad, por escrito, en someter el conflicto a la decisión de la Junta o bien cuando la huelga sea por solidaridad (artículo 902).

La instauración de estos juicios corresponde a los sindicatos titulares del contrato colectivo, a la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, siempre que

se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones (artículo 903 de la Ley Laboral).

Al escrito inicial se deberán acompañar los elementos necesarios para comprobar la situación económica de la empresa y la necesidad de las medidas que se solicitan (artículo 904 de la Ley Laboral).

La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días hábiles siguientes, Dicha audiencia se desarrollara en los siguientes términos (artículo 905 y 906).

- I. Si el promovente no concurre, se le tendrá por desistido de su solicitud.
- II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente ratificará su petición
- III. Si concurren ambas partes, la junta escuchará sus alegaciones y procurará conciliarlas.
- IV. En caso de que lleguen a un convenio, ese arreglo tendrá efectos de laudo.
- V. Si no hay convenio, las partes hará una exposición de los hechos y causas que originaron el conflicto.
- VI. Concluidas las exposiciones, las partes procederán a ofrecer y desahogar las pruebas que les hayan sido admitidas.
- VII. La Junta, durante el desarrollo de la audiencia, designará a tres peritos para investiguen los hechos y causas que originaron el conflicto, otorgándoles un término de treinta días como máximo para emitir su dictamen sobre la forma en que pueda solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada una de las partes designe a un perito para que se asocie a los normados por la Junta.

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones para que acompañen a los peritos nombrados y les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen convenientes.

El dictamen de los peritos deberá contener no sólo los hechos y las causas generadoras del conflicto, sino también un informe acerca del costo de vida por familia y los salarios que recibían los trabajadores; los salarios medios que se paguen en la rama industrial de que forme parte la empresa; las condiciones generales de los mercados y la forma en que según su parecer pueda solucionarse el conflicto (artículo 910).

Una vez desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos por escrito. El auxiliar cierra la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen. Transcurrido dicho término, la Junta dispondrá de diez días para resolver, después de que el presidente haya hecho llegar a los representantes copia del dictamen formulado por el auxiliar, para resolver (artículos 915, 916 y 918 de la Ley Federal del Trabajo).

La Junta al resolver está facultada para modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, pero sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos establecidos por las leyes (artículo 919).

CAPÍTULO CUARTO

EL DESECHAMIENTO DEL EMPLAZAMIENTO DE LA HUELGA A LA LUZ DE LA CONSTITUCIÓN.

I. LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.

Con anterioridad hemos analizado el derecho de huelga consagrado en el artículo 123, apartado “A”, fracción XVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reglamentado en el Título Octavo y Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, ahora nos avocaremos a lo que en la doctrina se ha denominado *la calificación de la huelga*, consistente en el estudio de las causas, motivos y actos que originan una huelga, a fin de llegar a una resolución que determine la existencia o inexistencia, la licitud o ilicitud o para decretar la justificación o injustificación de la huelga, entendida ésta como *la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores*, conforme a lo previsto en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

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

La Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 929, un incidente de calificación de inexistencia de la huelga, para determinar si se ha cumplido con los requisitos de forma (artículo 920), de fondo (artículo 450) o de mayoría (artículo 451 fracción II); en caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen

a su trabajo, con el apercibimiento de que el patrón queda en libertad de contratar a otros si no se presentan a laborar en el término que les fue fijado.

El maestro Mario de la Cueva¹⁵⁰ define a ese incidente de calificación de la huelga, diciendo:

“Un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida”.

Señala que la necesidad de este procedimiento reside en el principio de garantía de audiencia consagrado en el artículo 14 Constitucional.

Este incidente de existencia o inexistencia, sólo puede iniciarse a petición de parte, es decir, a solicitud de los trabajadores, patrones o tercero afectados, dentro de las setenta y dos horas posteriores a la suspensión del trabajo, como lo indicaba el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual corresponde al artículo 929 de la ley vigente reformada en 1980, cuyo último precepto añade que la solicitud debe basarse en: “...las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley”;¹⁵¹ no pudiendo ser admisible la declaración de oficio que permitía el artículo 239 de la ley de 1931.

En cuanto a los requisitos de inexistencia de la huelga, contemplados en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, ya eran exigibles en el artículo 461 de la ley de 1970; y por lo que hace a los requisitos que deberá contener el pliego de peticiones, señalados en el artículo 920 actual, establece modalidades en relación con el artículo 452 de la Ley Laboral de 1970.

¹⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, *Op. cit.*, p. 655.

¹⁵¹ HUBER OLGA, Francisco José, et al., *Ley Federal del Trabajo Comentada y con Tesis de Jurisprudencia*, Editorial Sista, México, 2004, p. 690.

Así, el artículo 452 disponía en su fracción I:

Artículo 452.- “El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

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

A su vez la fracción I del artículo 920 actual, agrega al texto transcrito lo siguiente:

“...y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga”.

Este agregado implica que debe indicarse con precisión el día y hora en que se suspenderán las labores, cuando se trate de huelgas con estallamiento a fecha fija, lo que no estaba previsto anteriormente; o el término de prehuelga.

Es de hacer notar, que el maestro Mario de la Cueva le da a este procedimiento el calificativo de incidente, porque trata de resolver una cuestión que incide en el procedimiento sin llegar a resolver el fondo del conflicto; y ese carácter ha sido sustentado por diversas ejecutorias, entre ellas, la contenida en el amparo en revisión 60/84.¹⁵²

Por su parte, el maestro Clímént Beltrán, en su obra “Elementos del Derecho Procesal del Trabajo”, señala que es correcto el calificativo de *incidente* aunque no esté comprendido en el artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone en su

¹⁵² **HUELGA. PRUEBA DESECHADA EN EL INCIDENTE DE LA.** No es el llamado incidente de calificación de la huelga, en el que se declara si es existente o no el movimiento, donde puede resolverse si existe desequilibrio entre los factores de la producción, porque esto corresponde al juicio en el que se juzga de la injustificación o justificación de la misma. Por tanto, el desechamiento de una prueba cuyo objeto es probar que no existe tal desequilibrio, no viola las garantías individuales del quejoso. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 60/84. Productos Rogil, S. A. 29 de febrero de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 181-186 Sexta Parte. Tesis: Página: 97. Tesis Aislada.

fracción IV, que no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad; por lo que debe entenderse que este artículo concierne al procedimiento de prehuelga, lo que significa, es decir, hasta la suspensión de labores.

En consecuencia, al considerar el procedimiento de calificación de la huelga como un incidente, éste deberá tramitarse conforme a lo dispuesto en el numeral 929 y 930 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

De acuerdo con el artículo 929 de la Ley, una vez estallada la huelga, los trabajadores, los patrones afectados o cualquier tercero que demuestre su interés, tienen setenta y dos horas para pedirle a la Junta que proceda a la declararla inexistente mediante una vía procesal incidental (incidente de calificación de inexistencia) si no se han cumplido los requisitos de fondo, forma y mayoría. Eliminando así, la calificación de inexistencia de la huelga, realizada de oficio por el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se iniciará con la presentación del escrito de demanda incidental, ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En el mismo se precisarán las causas y fundamentos correspondientes, sin poder agregar, posteriormente, causas distintas de inexistencia.

Recibida la demanda, la Junta deberá notificarla a las personas que corresponda (corriéndole traslado), a la vez que citará a las partes a una audiencia, en la que además de oírlas, se ofrecerán y desahogarán las pruebas ofrecidas. Esta audiencia deberá celebrarse en un plazo no mayor de cinco días posteriores a la recepción de la demanda.

Las pruebas deberán referirse a las causales de inexistencia contenidas en la solicitud y que la ley exige (de fondo, forma y mayoría). Si la demanda se presenta, en cambio, por terceros, además de dichas causas deberá de comprobarse la razón de su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

Dentro de la misma audiencia se desahogarán las pruebas, excepto si se ofrece el recuento de los trabajadores en términos del artículo 931 de la Ley Laboral, o cuando por la propia naturaleza de la prueba no pueda desahogarse en la audiencia, pudiendo la Junta diferir la recepción de las pruebas excepcionales.

Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga, debiendo citar tanto a los representantes de los trabajadores como de los patrones, para que integren la Junta, debiendo dictarse la resolución por aquellos que concurren, y ante la existencia de empate, los votos de los representantes ausentes deberá sumarse al expresado por el Presidente de la Junta.

En ese sentido y por disposición legal, es considerada existente la huelga para todos los efectos legales a que haya lugar, si no se interpone en tiempo el incidente de declaración de inexistencia. Por consiguiente, no es precisa, ni se haya reglamentada, la declaración de existencia de la huelga.

El mismo autor Climént Beltrán estima, que dicho incidente de inexistencia, es el más importante de todo el procedimiento de huelga porque ahí se pone en juego el *derecho de presión* para mantener suspendidas las labores, en el que reside la esencia de la huelga, ya que si se declara existente puede permanecer por tiempo indefinido, sin que haya ninguna instancia de autoridad administrativa o jurisdiccional que pueda intervenir

para poner término a la huelga, salvo lo contemplado en el artículo 469 de la Ley Laboral, pues es derecho de los trabajadores decidir el momento en que deba intervenir la autoridad para la solución del conflicto.

Artículo 469. "La huelga terminará:

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

Del artículo transcrito, se infiere que en México no existe el arbitraje obligatorio para poner término a la huelga una vez considerada existente, a diferencia de otros países, donde si la suspensión de labores continúa durante un largo periodo de tiempo, puede intervenir la autoridad para arbitrar el conflicto.

Cabe hacer notar que el *derecho de presión* que caracteriza a la huelga, reside exclusivamente en la suspensión de labores, pues el artículo 443 de la citada ley dispone: "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo".

Sin embargo, existe una contradicción entre el artículo 923 y 929 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que éste último dispone que la revisión de los requisitos de forma, fondo y mayoría, corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje como órgano tripartito que es; en cambio, el artículo 923 de la misma Ley, establece en favor del Presidente de la Junta, la facultad de revisar que se haya dado cumplimiento a los *requisitos de forma*, es decir, que el escrito de emplazamiento sea presentado al patrón, en el que se contenga el propósito de ir a la huelga, el objeto de la huelga, el día y hora en que se suspenderán las labores, debiendo presentarse por duplicado el pliego de peticiones a la Junta, así como dar aviso para la suspensión de las labores con el tiempo

precisado en la Ley; y los *requisitos de fondo*, tales como: que el escrito de emplazamiento sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o por el administrador del contrato-ley y que al exigir la firma de un contrato colectivo no exista uno depositado en la Junta, esto es, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de manera individual y antes de la suspensión del trabajo, prejuzga sobre la existencia o inexistencia de la huelga, al dar o no trámite al escrito de emplazamiento, según se cumplan o no los requisitos de forma y fondo.

Por otra parte y por disposición legal del artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, la calificación de ilicitud o licitud de la huelga sólo puede darse una vez que se ha estallado la misma, al suscitarse las circunstancias específicas del caso concreto, tales como que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades del patrón, estando en guerra o que los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno y su tramitación será conforme al establecido por el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, en términos de la reglamentación del procedimiento de ilicitud, contemplado en el numeral 933 de dicho ordenamiento legal.

Caso diferente el de la calificación de justificación o injustificación de una huelga, cuya esencia es determinar si las causas que motivaron la huelga son o no atribuibles al patrón; la resolución alusiva a tal cuestión sólo puede presentarse en la hipótesis de que los trabajadores sometan el conflicto que motivo al huelga, a la competencia y decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, mediante el procedimiento ordinario o para los conflictos colectivos de naturaleza económica, conforme a lo

establecido en artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo,¹⁵³ y en su caso condenará al patrón al pago de los salarios que dejaron de percibir los trabajadores por todo el tiempo que duro la huelga, si lo considera como responsable de las causas que motivaron la misma; en caso contrario lo eximirá de esa responsabilidad.

De lo anterior analizado se desprende que el referido precepto 923, también es discordante con lo establecido en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, al dar facultades discrecionales al Presidente de la Junta, para prejuzgar la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, antes de estallada ésta, es decir, en términos del precepto 926, se podrá llevar acabo una audiencia de conciliación, una vez recibido el escrito de emplazamiento y antes de estallada la huelga, donde se tratará de avenir a las partes, sin embargo, el Presidente de la Junta coarta ese derecho de conciliación, al no permitir dar inicio a la huelga.

Ello nos lleva a señalar que el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo (436 de la ley de 1970) asigna a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la función de mediadora para tratar de avenir a las partes, sin que formule declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga y lo que incumbe el artículo 923 de la citada ley, es *la de facultar al Presidente de la Junta para que*

¹⁵³ A criterio del celebre maestro Clément Beltrán, el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, plantea las siguientes cuestiones: "la primera es la de la vía adecuada, ya que si el motivo de la huelga consiste en la interpretación y aplicación de normas preexistentes, como en el caso de la huelga por violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley, se seguirá el procedimiento ordinario; y si el objeto de la huelga es la celebración o revisión del contrato colectivo o del contrato-ley, como entraña un incremento de las prestaciones, deberá seguirse el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica. Esta distinción es muy importante, porque ha ocurrido en la práctica que por haberse seguido el procedimiento ordinario en lugar del colectivo de naturaleza económica, no obstante haber manifestado su oposición en el expediente la empresa emplazada, después de haber dictado la Junta laudo declarando que la huelga es imputable al patrón y haberse llevado a cabo remate y adjudicación de los bienes de la empresa, se dictó resolución concediendo el amparo para el efecto de reponer el procedimiento declarado insubsistente todo lo actuado, con las graves consecuencias de originar la nulidad del remate y adjudicación de los bienes", *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit.*, p. 310.

califique los requisitos de forma y fondo de la huelga, constituyendo así, una contradicción entre tales preceptos, en virtud de que, en términos de la misma ley y en lo particular lo establecido en los artículos 444, 445 y 459 respectivamente, para calificar a una huelga como existente, ilícita o inexistente, es necesario que primero se suspendan las labores y que la Junta, no el Presidente de la Junta, es la titular del derecho para calificar a la huelga, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 930 fracción V de la multicitada ley, sin embargo conforme al señalado artículo 923, se califica a la huelga antes de que estalle.

Como es conocido, la verdadera importancia práctica del periodo de prehuelga es la conciliación, que como hemos dicho, se llevará a cabo con la intervención directa de las autoridades del trabajo. En efecto, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Ministerio de Trabajo directamente o por medio de funcionarios conciliadores, intervienen en el periodo de prehuelga, ofreciendo fórmulas concretas de avenimiento a las partes en pugna.

II. LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.

Continuando con el análisis del referido artículo 923 de la Ley Laboral, podemos afirmar que la ausencia del mismo, es la de paralizar el inicio del procedimiento de huelga hecho valer por la coalición de trabajadores, violentando aquel derecho sacramental de los trabajadores consagrado en la Ley Suprema, toda vez que lo neutraliza con la intervención que el Presidente de la Junta realiza, en términos del artículo citado, mismo que podemos calificar de inconstitucional si consideramos que le permite al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, actuar unilateralmente al resolver de plano una

cuestión que involucra el ejercicio del derecho de huelga, producto de un problema o conflicto entre el trabajo y el capital, que según el artículo 123, apartado "A", fracción XX Constitucional, deberá sujetarse a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, es decir, a la decisión de ese cuerpo colegiado, emitida previa votación de sus miembros, en cumplimiento de las atribuciones que la Constitución y las leyes secundarias les imponen. No debiendo admitirse que dicho funcionario resuelva de manera individual un conflicto entre el capital y el trabajo, ya que tiene impedimento constitucional, de conformidad con el precepto invocado y la motivación expuesta.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Por su parte el maestro Mario de la Cueva, en el tomo segundo de su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, (prologo a su segunda edición, pp. XXV y sigs.), apunto diversas consideraciones que llamo *El Derecho de Huelga y sus Mutilaciones*, dentro de la cuales señaló: "En el año de 1941, en el periodo del presidente Ávila Camacho, se llevo a cabo la primera mutilación al derecho de huelga, pero la Ley de 1970 pudo deshacer el entuerto. La segunda apareció en el artículo 923 de la reforma de 1979. Que autoriza al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a desechar el pliego de peticiones y emplazamiento a huelga, si, a su juicio, "no está formulado conforme a los requisitos exigidos por la Ley". No nos referimos a las dictaduras totalitarias o castrenses, porque nada tienen que ver con el derecho, *más no sabemos de ningún sistema jurídico en el que se haya otorgado a una persona una facultad tan arbitraria y poderosa como la que le ha otorgado el legislador al presidente de la junta, pues de él dependerá en el futuro, por sí y ante sí, sin ningún procedimiento y sin recurso alguno que pueda darse curso a una huelga*"

De igual manera apunta que en la fracción XX de la Declaración de Derechos Sociales ordena que "las diferencias o conflictos de trabajo se sometan a una junta formada por igual número de representante de los trabajadores y de los patronos y uno del gobierno"; de donde se deduce que el presidente de la junta carece de competencia constitucional para resolver un conflicto de trabajo, pero el respeto a la Constitución no parece importar a los autores de la iniciativa y al poder legislativo. Por otra parte el artículo 14 de la Constitución previene que "nadie podrá ser privado de sus derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento"; y el presidente de la junta no es un tribunal previamente establecido ni se cumplen las formalidades esenciales del procedimiento. ¡Cuán distinta era la condición de las leyes de 1931 y 1970! Pues en ellas la decisión sobre los requisitos del escrito de emplazamiento se dictaba por la junta en el incidente de calificación de la huelga, después de oír a las dos partes y de recibir sus pruebas.

La condición actual de las clases trabajadoras en todos los pueblos del mundo ha sido el resultado de un sindicalismo independiente, quiere decir, no subordinado a los poderes políticos y con espíritu de lucha para arrancar del capital prestaciones cada vez mejores: en las naciones libres que reconocen y respetan la libertad de sindicalización, en los términos del coloquio de la OIT, no puede concebirse que el derecho de huelga esté sometido al arbitrio incontrolado de un personaje inventado por encima del tribunal constitucional competente y sin cumplir el debido proceso legal.

No es siquiera posible considerar la sofisticada argumentación que hemos escuchado de algunas autoridades y del Congreso del Trabajo, de que la reforma de 1979 se proponen defender a los

Esa facultad que el Presidente de la Junta ejerce, tampoco encuadra con el concepto de autoridad apuntado por el maestro Ignacio Burgoa en su obra *El Juicio de Amparo*, pues señala que la autoridad es entendida como "...aquel órgano de gobierno del Estado que es susceptible jurídicamente de producir una alteración, creación o extinción en una o varias situaciones, concretas o abstractas, particulares o generales, públicas o privadas, que pueden presentarse dentro del Estado, alteración, creación o extinción que se lleva a cabo imperativamente, bien por una decisión aisladamente considerada, por la ejecución de esa decisión, o bien por ambas conjunta o separadamente".¹⁵⁵

En este orden de ideas si el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante un acto individual resuelve no dar trámite al emplazamiento a huelga, dicho funcionario está actuando como juzgador, sin solicitar la opinión de los demás integrantes de la Junta, antes de que se inicie el procedimiento de huelga, es decir, con la negativa para dar trámite al emplazamiento se pone fin al conflicto entre el capital y el trabajo, atentando así contra el mandato constitucional que ordena esos conflictos, deberán someterse a la decisión de la Junta como órgano jurisdiccional tripartito.

Lo anterior, contraviene con la propia naturaleza que dio origen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, consistente en la lucha histórica por el equilibrio de las fuerzas sociales.

trabajadores contra líderes y agitadores inconscientes, pues la realidades que se ha creado un instrumento inconstitucional para impedir las huelgas que puedan incomodar a los empresarios o al gobierno.

La libertad del trabajo la defienden los obreros, y así ha ocurrido siempre en la historia, y deja de existir si se pone en manos de un personaje inventado, porque entonces se penetra en los fascismos y totalitarismos. El paternalismo no es elemento de la libertad y es llegado el momento de afirmar que los auténticos sindicatos no necesitan de un paterfamilias. Y por otra parte, ¿podrán los presidentes de las juntas nombrados por un gobernador que puede destituirlos libremente, resistir la presión o consigna que reciban? ¿Habrán todavía hombres suficientemente ímpolitos en éste siglo en el que impera la codicia?

¹⁵⁵ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *El Juicio de Amparo*, Editorial Porrúa, 9ª edición, México, 1999, p. 184.

Es imperioso señalar, que el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garantiza que nadie será privado de su vida, libertad o propiedades, posesiones o *derechos*, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, y el artículo 123, apartado “A”, fracción XVII de nuestra Carta Magna, establece el *derecho de huelga*. En este sentido, lo contemplado en el numeral 923 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la facultad discrecional del Presidente de la Junta, priva a los trabajadores de aquel *derecho de huelga*, que a través del devenir histórico, fue reconocido como derecho fundamental de la clase trabajadora; por tanto, podemos concluir que dicho artículo es inconstitucional.

El aludido precepto 923 de la Ley Laboral, también viola lo establecido en el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al existir aplicación de leyes secundarias por encima de la propia constitución, ya que es de ésta de quien emanan las demás leyes.

Esa resolución, es impugnabile mediante juicio de amparo indirecto, de conformidad con lo sustentado por los Tribunales Colegiados de Circuito, al emitir el siguiente criterio jurisprudencial:

HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE LE NIEGA TRÁMITE U ORDENA ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.

El artículo 44 de la Ley de Amparo establece que el amparo contra sentencias definitivas, laudos, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, o contra resoluciones que pongan fin al juicio, se promoverá por conducto de la autoridad responsable que procederá en términos de los artículos 167, 168 y 169 de esa ley; por otra parte, el artículo 46 previene en su parte final que se entenderán por resoluciones que ponen fin al juicio aquellas que sin decidirlo en lo principal lo dan por concluido y respecto de las

cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas. Conforme a estas disposiciones es claro que para la procedencia de un juicio de amparo directo contra este tipo de resoluciones, se requiera como presupuesto la existencia del juicio en el que se hayan dictado, presupuesto que no se da cuando la autoridad señalada como responsable niega trámite al escrito de emplazamiento a huelga presentado por el sindicato, lo que significa que ni siquiera se inició el procedimiento a que se refiere el Capítulo XX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo; luego entonces, la orden de archivar el expediente en un caso en el que ni siquiera hay admisión del escrito no debe tramitarse como directo, por no estar en los supuestos de los artículos 44 y 46 de la Ley de Amparo, sino en la forma indirecta, conforme a lo dispuesto por el artículo 114, fracción III, de la propia Ley.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10952/88. Sindicato Nacional de Alijadores, Empleados en Agencias Aduanales, Marinos, Cargaduría y Similares. 31 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz, Secretario: Gilberto Armando Santos Acosta. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava Época. Tomo III Segunda Parte-I. Tesis: Página: 373. Tesis Aislada.

HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. EL ACUERDO QUE ORDENA NO DARLE TRÁMITE Y ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO.

Contra el acuerdo que ordena no dar trámite al emplazamiento a huelga y archivar en forma definitiva el expediente, procede el amparo indirecto de conformidad con el artículo 114, fracción III, de la Ley de Amparo, ya que este acto se produce fuera de juicio, pues el procedimiento de huelga no tiene por objeto dirimir una contienda entre partes, sino tutelar jurídicamente el paro de actividades y será hasta el momento en que el conflicto, motivo de la suspensión legal de labores, se someta a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se inicie propiamente el juicio.¹⁵⁶

2a./I. 34/96

¹⁵⁶ El maestro Clímént Beltrán, en las páginas 92 y 93 de su obra *Jurisprudencia Laboral Comentada*, hace una reflexión respecto a la contradicción de tesis 57/95 citada, misma que está relacionada con el amparo directo 10952/88 referido, pues menciona que contra el acuerdo que ordena no dar trámite al emplazamiento a huelga procede el amparo indirecto de conformidad con el artículo 114, fracción III de la Ley de Amparo, por tratarse de un caso fuera del juicio.

Estima que corresponde al principio de que el derecho de huelga, es un derecho de presión, consistente en la suspensión de las labores para obtener reivindicaciones legales, basándose en alguno de los objetos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, mediante el procedimiento extraordinario indicado en los artículos 920 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo; a diferencia del derecho de acción que se ejercita en los juicios laborales conforme a las normas procesales contenidas en el artículo 685 y siguientes de dicho ordenamiento.

Ahora bien, una vez declarada existente la huelga, si el sindicato huelguistas somete el conflicto a la decisión de la Junta, en los términos del artículo 937 de la misma Ley, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Contradicción de tesis 57/95. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y los Tribunales Colegiados Primero y Octavo de la misma Materia y Circuito. 14 de junio de 1996. Unanidad de cuatro votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Genaro David Góngora Pimentel. Secretana: Angelina Hernández Hernández.

Tesis de jurisprudencia 34/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de catorce de junio de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo IV, Julio de 1996. Tesis: 2a./J. 34/96 Página: 193. Tesis de Jurisprudencia.

HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. EL ACUERDO QUE ORDENA NO DARLE TRÁMITE NO ES RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO.

Si el acto reclamado consiste en el acuerdo que ordena no dar trámite al emplazamiento a huelga presentado por un sindicato, el amparo directo resulta improcedente si se atiende al artículo 158 de la Ley de Amparo, vigente antes del 15 de enero de 1988, pues no se encuentra en ninguna de las hipótesis contenidas en ese precepto, toda vez que dicho acto no guarda las características de una sentencia o laudo definitivo, entendiéndose como tales, las que deciden la controversia en lo principal; y si se toma en cuenta lo dispuesto por el mismo precepto reformado a partir de la fecha señalada, tampoco es procedente el amparo directo, pues la resolución reclamada no pone fin al juicio, tomando en cuenta que conforme a lo establecido en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de huelga no puede hablarse propiamente de juicio sino hasta el momento en que el conflicto motivo de la suspensión legal de labores, se someta a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Amparo directo 485/86. Sindicato Nacional de Alijadores, Empleados de Agencias Aduanales, Marinos, Cargaduras y Similares C.T.M. 27 de febrero de 1989. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV-Julio de 1996, pág. 193, tesis por contradicción 2a./J.34/96.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava Época. Tomo III Primera Parte. Tesis: Página: 417. Tesis Aislada.

De esta forma, es en la fracción XVIII del artículo 123, apartado "A", de la Carta Magna, donde encontramos constitucionalmente la primera calificación de la huelga, al establecer, 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, e ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere 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.

De tales supuestos, no cabe duda que la declaración de licitud o ilicitud de una huelga corresponde a una autoridad jurisdiccional, en este caso a una Junta de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia se fundamenta en la fracción XX del artículo 123, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice "*Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno*".

Lo anterior, nos permite establecer que constitucionalmente toda autoridad debe respetar las garantías individuales de los gobernados y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben actuar con apego a los artículos 14 y 16 de la Constitución que consagran las garantías de audiencia y legalidad respectivamente, en todos sus actos jurídicos.

La garantía de audiencia esencialmente consiste en darle la oportunidad a todo gobernado de expresar sus demandas, así como sus excepciones o defensas ante la autoridad que intenta privarlo de su vida, su libertad o sus propiedades, posesiones o *derechos*, de manera que pueda defenderse, sin olvidar la parte relativa al juicio seguido ante un tribunal previamente establecido en el que se debe cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, determinadas en la ley correspondiente.

La garantía de legalidad, impone a toda autoridad la obligación de fundar y motivar todo acto de molestia para el gobernado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones; por tanto, los actos de autoridad están limitados por las atribuciones que la

ley les otorga expresamente y no pueden rebasar ese margen, porque de hacerlo, incurren en responsabilidad y su acto es ilegal. toda vez que el acto en cuestión está viciado al carecer de fundamentación y motivación debida.

Por todo lo anterior, considero que la actitud discrecional y unilateral realizada por el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se presenta el escrito de emplazamiento a huelga, consistente en emitir una resolución que niega dar trámite a la solicitud de emplazamiento, es violatorio de la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional, toda vez que con dicho acto se está privando a los trabajadores (unidos en una coalición permanente) del derecho de huelga sin mediar un juicio seguido ante un tribunal previamente establecido, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

Nuestra opinión coincide con el criterio sustentado por el Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, que a la letra dice:

HUELGAS. PRESIDENTES DE JUNTAS. DEBEN DAR TRÁMITE A LOS PLIEGOS DE PETICIONES Y EMPLAZAMIENTOS.

De aceptarse que el Presidente de una Junta tiene facultades para negarse a dar trámite a un pliego de peticiones y a un emplazamiento de huelga, es tanto como facultar a éste para declarar previamente la inexistencia o ilicitud del movimiento, cosa que es inadmisibile.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 114/72. Sindicato de Empleados y Agentes de Ventas de Industrias Ubicadas en el Estado de Jalisco y coagraviados. 8 de mayo de 1972. Unanimidad de votos.

Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Época: Séptima Época. Volumen 41 Sexta Parte. Tesis: Página: 55. Tesis Aislada.

Los gobernados identificados como la coalición permanente, son privados del derecho de huelga sin tener la oportunidad de ser escuchados y vencidos en juicio; primeramente porque el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de oficio, prejuzga sobre la existencia o inexistencia de la huelga al desechar de plano el escrito de

emplazamiento por carecer de los requisitos a los que se refiere el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo (denominados de forma), es decir, existe contradicción doctrinal con el principio procesal de flexibilidad y sencillez característico de la materia laboral que pugna por la erradicación de las formalidades excesivas, que solamente entorpecen la administración de la justicia y segundo, porque se atenta contra la máxima jurídica que requiere de un juicio previo seguido ante un tribunal para que un gobernado pueda ser privado de un derecho, toda vez que a la resolución que niega dar trámite al escrito de emplazamiento no le antecede tal juicio y, sin en cambio, si hay la privación de un derecho.

También se niega dar trámite al emplazamiento a huelga, por carecer del objetivo que motivo el inicio de la misma (finalidad establecida en la propia ley de la materia dentro del artículo 450), pues el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje antes de dar trámite al multicitado escrito de emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de que no haya sido presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo, o el administrador del contrato-ley, o que se exija la firma de un contrato colectivo, no obstante existir uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, circunstancias que corresponden a los requisitos de fondo, los cuales deben ser estudiados por la propia Junta, actuando colegiadamente, después de estallada la huelga y sobre todo previa promoción de parte legitimada para iniciar el incidente de calificación de inexistencia de la huelga.

Entonces, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de iniciar el trámite de emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificar por escrito la resolución al promoverte, quien

podrá en la vía de amparo indirecto, manifestar la violación de garantías constitucionales.

III. REGLAMENTACIÓN A LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.

Lo anterior analizado, nos lleva a establecer la evidente trascendencia de la huelga, misma que debe ser reglamentada con el mayor de los cuidados, tomando las precauciones debidas para evitar una violación de los derechos de los trabajadores como clase social y a su vez respetando las garantías individuales de todo gobernado; Ya que la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado "A", es parte de la Ley Suprema del Estado Mexicano, al ser expedida por el Congreso de la Unión, en términos de lo establecido en el artículo 133 de la Carta Magna que a la letra dice:

"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión".

Entonces, la Ley Federal del Trabajo al emanar del Congreso de la Unión, incorpora normas de carácter supranacional que forman parte de la Ley Suprema de toda la Unión, debiendo su contenido y esencia armonizar con el resto de la citada Ley.

Ahora bien si la ley reglamentaria o una parte de ella es contradictoria al sentido y espíritu de la Ley Fundamental, entonces es inconstitucional.

De esta forma, toda ley calificada como inconstitucional por el Tribunal competente para ello, a petición de parte, deja de producir efecto sobre quien por la vía de amparo solicitó la protección de la justicia federal en contra de aquella ley inconstitucional.

Considero que si del análisis de una ley se determina que es inconstitucional, debe continuarse de oficio la iniciativa para derogarla o para abrogar la o las partes de aquella que así se declaren, de tal manera que desaparezca la aberración en el ordenamiento jurídico; sin embargo, no sucede así y se continúa aplicando el ordenamiento legal que se contrapone al espíritu y sentido de la Ley Suprema.

En ese sentido, es importante señalar que para abrogar una Ley, es necesario que se presente la iniciativa ante el Congreso de la Unión en la Cámara respectiva y seguir el procedimiento para la creación de una ley, establecido en el artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; igual hipótesis para la derogación o modificación de uno o más artículos inconstitucionales que pertenecen a determinada Ley.

Ese es el paso a seguir, para la modificación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que a nuestro juicio dicho precepto legal es inconstitucional.

Por lo anterior considero que el derecho de huelga es una garantía social cuya observancia y respeto es elemental para evitar grandes desequilibrios en la estabilidad de un país, por las razones expresadas y en cumplimiento a lo establecido por el artículo 123, apartado "A", en sus fracciones XVII y XVIII.

IV. PROPUESTA DE LA FIGURA DE LA PREVENCIÓN EN LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.

Bajo la observancia de los preceptos constitucionales relativos al derecho sacramental de huelga, establecido en el artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracciones XVII y XVIII, en relación a la disposición establecida en la fracción XX del

mismo precepto, que establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidirán sobre los conflictos que se presenten entre el trabajo y el capital, así como la calificación de licitud e ilicitud de una huelga, que la propia Carta Magna establece para algunas hipótesis determinadas que llegan a presentarse durante la huelga, y las garantías de audiencia y de legalidad, contemplados en los artículos 14 y 16 constitucionales respectivamente, es como llegamos a establecer que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, es inconstitucional, ya que **faculta discrecionalmente al Presidente de la Junta** para que califique los requisitos de fondo y forma de la huelga, no obstante que los artículos 444 y 459 de dicha Ley Laboral, establecen que la Junta califica a una huelga cuando ésta ha sido decretada y que la Junta, no el presidente de la misma, es la titular de la facultad para calificar la inexistencia de la misma, por lo anterior surge la necesidad de reglamentar la calificación de la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Por tanto, para el cabal respeto y pleno ejercicio del derecho de huelga, es necesario que se comine a las autoridades del trabajo y de manera especial a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a observar y aplicar, en los casos concretos que se sometan a su competencia, las máximas jurídicas relacionadas con los derechos sociales y las garantías individuales de las personas que pertenecen a la clase obrera, que día a día realizan una actividad productiva y que implica la prestación de un servicio de manera personal y subordinada.

Lo anterior nos lleva a establecer la figura de la prevención en la calificación de la huelga en los términos siguientes:

Durante el procedimiento de huelga y específicamente durante la etapa de prehuelga, se lleva a cabo una audiencia de conciliación, misma que se desarrolla en cumplimiento a las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en la cual se procura avenir a las partes en conflicto, de manera que lleguen a un arreglo que dé por terminada la huelga, sin embargo, en ocasiones no es posible llegar a ningún acuerdo y en consecuencia el procedimiento continúa; es durante esta etapa, donde la Junta de Conciliación y Arbitraje da cumplimiento a la garantía de audiencia (artículo 14 Constitucional), recibiendo el escrito de emplazamiento a huelga y concediendo un plazo en favor del patrón, para dar contestación al escrito de emplazamiento formulado por la coalición de trabajadores, otorgándoles así la oportunidad de defenderse, permitiendo la expresión de los argumentos que las partes consideran convenientes para probar sus acciones y defensas.

Esa garantía de audiencia, reflejada en la etapa de conciliación, se cumple y respeta, si el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce de la solicitud para el emplazamiento a huelga, al cerciorarse de que el escrito de emplazamiento cumple los requisitos formales que exige el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, o sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato-ley, o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la Junta (requisitos de fondo), en vez de dictar una resolución en el sentido de no dar trámite a la solicitud de emplazamiento cuando carece de alguno de los requisitos mencionados, resolviendo y notificando el acuerdo de desechamiento como lo dispone el artículo 923 de la Ley Laboral, la Junta y no el Presidente de la Junta debiera dictar un auto, **previniendo al representante de la coalición de trabajadores emplazante, para que**

dentro del término de 48 horas, subsane las deficiencias que presente el propio escrito de emplazamiento o de cabal cumplimiento al reformado artículo 923 del ordenamiento laboral mencionado, dando con ello oportunidad a la clase obrera de poder ejercitar su derecho de huelga, toda vez que podrá corregir, en su caso, los errores, omisiones o deficiencias contenidas en el escrito de emplazamiento.

En cambio, el pronunciamiento del Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en fecha 26 de junio de 1998, a través de la contradicción de tesis número 38/97, expresan de forma somera, la justificación por la que fue creado el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, ya que señalan que el continuar con el trámite del procedimiento de huelga en los extremos del citado numeral, podría provocar graves afectaciones a las partes y terceros, consistentes en la imposibilidad jurídica de que los huelguistas puedan obtener el pago de los salarios caídos durante el periodo que dure el paro de labores, por resolución que declare su inexistencia o falta de justificación, así como la afectación a la producción y disposición de bienes en perjuicio del patrón y la imposibilidad de terceros de ejecutar fallos judiciales sobre el patrimonio que conforma la empresa, cuando tales consecuencias recaen directamente en aquellos trabajadores que por mandato constitucional tienen el derecho de hacerlo valer.

Al respecto se transcribe dicha contradicción de tesis de jurisprudencia:

HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que, previamente a la admisión a trámite de la solicitud de emplazamiento a huelga al patrón, debe verificar los requisitos de procedibilidad

relativos, entre los que se encuentra el cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo celebrado por el patrón que esté depositado en dicho órgano jurisdiccional, cuando el motivo de la huelga se haga consistir únicamente en el otorgamiento y firma del referido pacto, ante lo cual debe negar el trámite al escrito de emplazamiento relativo. La razón jurídica de tal decisión radica en que si conforme a lo dispuesto en el artículo 451, fracción I, del aludido ordenamiento, para suspender las labores se requiere que la huelga tenga por objeto alguno de los descritos en el numeral 450, cuya fracción II establece el de obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, la demostración de su existencia provocará que el motivo del emplazamiento, al haberse alcanzado, quede sin materia, incumpléndose con uno de los requisitos de procedencia para efectuar el paro. Por tanto, aun cuando la constatación de tal circunstancia se realice con posterioridad a la admisión a trámite del emplazamiento a huelga, la autoridad laboral debe dar por concluido el procedimiento, sin importar la etapa en que éste se halle, porque, además de que resultaría improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que le dio origen aparece satisfecho, su continuación, además de ser contraria a la intención del legislador, podría provocar graves afectaciones a las partes y terceros, consistentes en la imposibilidad jurídica de que los huelguistas puedan obtener el pago de los salarios caídos durante el periodo que dure el paro de labores, por resolución que declare su inexistencia o falta de justificación, así como la afectación a la producción y disposición de bienes en perjuicio del patrón y la imposibilidad de terceros de ejecutar fallos judiciales sobre el patrimonio que conforma a la empresa.

2a./J. 80/98

Contradicción de tesis 38197.-Entre las sustentadas, por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-26 de junio de 1998.-Cinco votos.- Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de jurisprudencia 80/98.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo VIII, Octubre de 1998. Tesis: 2a./J. 80/98 Página: 409. Tesis de Jurisprudencia.

Por otra parte el 12 de julio de 1995, los senadores de la LVI Legislatura del Congreso de la Unión, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, pusieron a consideración del H. Congreso de la Unión por conducto de la Comisión Permanente, una *Iniciativa de Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo*, en la que actuaron como coordinador y subcoordinador los senadores Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro Lozano respectivamente, exponiendo el hecho de que la norma laboral debería buscar el principio fundamental del derecho a seguridad jurídica, que implica un propósito de certeza, de saber a que atenerse, y señalan que una de las normas más eficaces para lograrla es hacer estable el sistema de derecho impidiendo su fácil reforma o sustitución.

Sin embargo, la propia motivación expresada por los legisladores en el párrafo siguiente, es contraria al principio de seguridad aludido ya que señalan: *“En materia laboral no hay mayores motivos para observar una política de cambio permanente. De hecho la Constitución y la Ley Federal del Trabajo abren compuertas para la adaptación de ciertas condiciones a las circunstancias económicas...”*; Aún más, expresan de forma justificante y paradójica *“En este sentido, una ley de escasos veinticinco años como es la ley vigente (1º de mayo de 1970), no tendría, en principio, que ser modificada, al menos de una manera integral. Sin embargo, a estas alturas nadie duda de la necesidad de hacerlo. Cabe señalar que esta ley es la segunda Ley Federal del Trabajo, la primera nace el 18 de agosto de 1931”*.

En párrafos siguientes y sin articular de forma profunda algún cambio notable en beneficio de la clase trabajadora que permitiera adecuar la legislación laboral a la realidad del país, ante un modelo económico que no favorece en nada los derechos de los trabajadores tal cuál fue enunciado, se expuso lo siguiente: *“Además, se aprovecha para corregir algunos errores, imprecisiones, mejorar el orden, la redacción, y llenar lagunas de la ley vigente, así como reglamentar costumbres que se han generalizado”*.

Por su parte, en la explicación de reforma al Título Octavo concerniente al derecho de huelga, manifiestan que se trata de una de las instituciones que requiere mayores ajustes, pues refieren: *“La huelga debe ser un instrumento de presión, pero en la forma que está reglamentada se constituye, a veces, en un auténtico suicidio económico... a propósito del aprovechamiento patronal de las huelgas insensatamente declaradas por sindicatos demasiado inocentes”*.

“Lo que es más, estando la huelga tan íntimamente vinculada al contrato colectivo, la realidad es que se convierte no en una arma de los trabajadores sino de los membretes sindicales. Es poco común que los estatutos sindicales atribuyan sólo a las Asambleas el derecho para emplazar. Lo normal es que lo pueda hacer, sin mayores requisitos, el secretario general declarado por la ley, representante de los sindicatos. Esta circunstancia, vinculada a lo habitualmente prolongado de los incidentes de inexistencia produce un arma de chantaje impresionante. Cualquier membrete sirve para emplazar a huelga sin mayor representación y no hay empresario que no cambie la huelga por una propina atractiva ofrecida al líder, porque entre que estalla y que se declara inexistente el tiempo transcurre, se van los clientes y para complicar más las cosas se aumentan gastos y honorarios”.

No obstante, dentro de las exposiciones de motivos de reforma a la Ley Laboral, se señalan de forma extrema los lineamientos que debían observarse para llevar a cabo la huelga, pues se marca que debe considerarse lo siguiente:

- a) Comprobación escrita de la voluntad mayoritaria de los trabajadores;
- b) Paralización de la huelga sin que la suspensión afecte el derecho de juego;
- c) Calificación de la autoridad jurisdiccional sobre la legitimidad o ilegitimidad en un procedimiento sumarísimo;
- d) Procedimiento de imputabilidad a petición de cualquiera de las partes y a partir de su instauración, reanudación de los trabajos con efectos retroactivos, en su caso, de la declaración de imputabilidad;
- e) Límites cuantitativos a las huelgas que puedan afectar a servicios esenciales para la comunidad, con la advertencia de que si los huelguistas no prestan los servicios de referencia podrán ser llamados otros trabajadores;
- f) Responsabilidades económicas e, inclusive, penales, por huelgas decretadas con falsificación de documentos (actas de asambleas y otros), y cuando las huelgas se funden en hechos notoriamente falsos.

La iniciativa propone una huelga que pueda ser parcial o total y cuyos resultados no deban afectar a los derechos en juego, para evitar, por ejemplo, que la inexistencia de la huelga, como ahora se establece, cancele el derecho a revisar el contrato de trabajo.

Se establece que la comparecencia de las partes a instancias conciliatorias de la autoridad será totalmente voluntaria y a la autoridad administrativa sólo se le informa para efectos,

especialmente, de que toma nota de una huelga de un servicio esencial y lo califique como tal.

Otra novedad importante es que después de un mes de huelga cualquiera de las partes podrá someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo Social”.¹⁵⁷

De esta manera, la misma iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo establecía en su Título Octavo, dentro del único capítulo sobre “Las Huelgas”, diversas reformas que de modo restrictivo y por demás limitativo intentaban coartar el derecho de huelga, pues establecían:

“Artículo 321. Huelga es la suspensión parcial o total y temporal de las labores llevada a cabo por los trabajadores de una empresa o establecimiento con el objeto de presionar la satisfacción de un interés colectivo. Su ejercicio y los términos en que se llevará a cabo deberán ser acordados, previamente por asamblea de los trabajadores. A través de los delegados de personal, del comité de empresa y, en su caso, de las organizaciones sindicales, los trabajadores comunicaran al empresario o empresarios afectados el propósito de ir a la huelga.

Artículo 322. En el escrito en que se comunique al empresario o empresarios el propósito de ir a la huelga, se observarán las siguientes reglas:

I. Se concederá un plazo de prehuelga que no será inferior a seis días hábiles y diez cuando se trate de empresas que presten servicios públicos. Para los efectos del cómputo todos los días y horas se consideran hábiles;

II. Se informará al empresario del plan de huelga, dándole a conocer la duración y extensión de la supervisión de labores o el propósito de hacerla general y por tiempo indefinido, en los términos acordados por la asamblea. En su caso, para modificar el plan de huelga será necesario que se celebre otra asamblea expresamente convocada para ese efecto y de sus resultados también se dará cuenta por escrito al empresario;

III. En el aviso se indicará al empresario cuál es el objeto de la huelga en el entendido de que el resultado de la huelga, en sí mismo, no tendrá ninguna consecuencia sobre el derecho o derechos sustantivos en juego;

Artículo 323. Cuando se trate de una empresa que preste servicios esenciales a la comunidad el ejercicio del derecho de huelga no podrá afectar a la prestación suficiente de los servicios por los propios trabajadores de la empresa o empresas y de no prestarlos ellos mismos, por los trabajadores que exclusivamente para ese efecto se contraten. La calificación de lo esencial de los servicios quedará a cargo de la autoridad laboral administrativa competente la que tendrá que ser notificada por los representantes de los trabajadores con la antelación a que se refiere el artículo 313.

Artículo 324. El ejercicio del derecho de huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo pero sólo en la medida en que cada trabajador deje de prestar sus servicios personales.

¹⁵⁷ JIMÉNEZ REMUS, Gabriel (coordinador) y CASTRO LOZANO, Juan de Dios, (subcoordinador), Exposición de motivos de la *Iniciativa de Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo*, de fecha 12 de julio de 1995, propuesta por los senadores de la LVI Legislatura del Congreso de la Unión, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, pp. 23-25.

Artículo 325. Cualquier persona interesada podrá pedir al Juez de lo Social que califique la huelga en juicio especial para el efecto de determinar:

- I. Que no fue acordada previamente por una asamblea de los trabajadores interesados, debidamente convocada y en la que la mayoría decidió ir a la huelga;
- II. Que no tuvo por objeto la defensa de un interés colectivo;
- III. Que no se llevó a cabo en la forma y términos anunciados por los trabajadores en el escrito dirigido al empresario; y
- IV. Que no se concedieron u observaron los plazos legales de prehuelga

Si se comprueba cualquiera de esos extremos, el Juez de lo Social, en juicio especial declarará la ilegitimidad de la huelga y ordenará el regreso de los trabajadores fijándoles un término de veinticuatro horas a partir del cual los trabajadores deberán presentarse en sus horarios correspondientes. La inasistencia injustificada de los trabajadores será motivo de terminación de la relación laboral.

Artículo 326. Los trabajadores, a través de sus representantes, darán a conocer a la autoridad administrativa su propósito de ir a la huelga. Las partes no estarán obligadas a comparecer ante dicha autoridad en gestiones conciliatorias.

Artículo 327. Al recibir el aviso escrito de la huelga el empresario, también por escrito, indicará a los Representantes de los trabajadores qué servicios deberán seguirse prestando en virtud de que su suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y la conservación de los locales, maquinarias, materias primas o la reanudación normal de los trabajos. En caso de discrepancia entre las partes, a petición de cualquiera de ellas intervendrá la autoridad administrativa competente la que resolverá de plano.

Artículo 328. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino;
- II. En los hospitales, sanatorios, guarderías infantiles, clínicas y demás establecimientos análogos, continuaran la atención de los pacientes o menores reclusos al momento de la suspensión del trabajo hasta que no sean trasladados a otros establecimientos.

Artículo 329. Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios a que se refieren los dos artículos precedentes, el empleador podrá utilizar otros trabajadores. La autoridad administrativa laboral podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 330. Si el estado de huelga tiene una duración mayor de un mes contado a partir del día siguiente a su primera manifestación de suspensión del trabajo, parcial o total, cualquiera de las partes podrá someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo Social el que resolverá en juicio especial. A partir del sometimiento al arbitraje se reanudarán los trabajos y si el juez estima que la huelga fue imputable al empleador, le condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueren procedentes y al pago de los salarios caídos. En su caso, las condiciones de trabajo que resulten del juicio arbitral se aplicarán retroactivamente a la fecha en que debieron entrar en vigor.

Artículo 331. Los trabajadores tendrán en todo momento derecho a desistir del emplazamiento a huelga o de la huelga estallada. En ese caso y salvo impedimento de fuerza mayor el empleador deberá reanudar los trabajos en un plazo no mayor de

veinticuatro horas contado a partir de la comunicación del desistimiento que los trabajadores le hagan por escrito. De no hacerlo así, se considerará que ha incurrido en despido injustificado de los trabajadores.

Artículo 332. El ejercicio del derecho de huelga, esto es, la suspensión efectiva de los trabajos que tenga por objeto la firma o la revisión de un pacto colectivo en condiciones de trabajo, suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica".⁵⁸

Por otro lado y con respecto al procedimiento de huelga contemplado en el capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo vigente, la iniciativa de reforma estudiada lo suprime en su totalidad, dejando su procedimiento al acuerdo previo por la asamblea de los trabajadores, a través de los delegados de personal (cuando se trate de empresas o establecimientos que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores), del comité de empresa (cuando se trate de empresas que cuenten con cincuenta trabajadores por lo menos) y, en su caso, de las organizaciones sindicales (tal cuál se encuentra previsto).

Al respecto, cabe referirse a lo expresado por el maestro José Dávalos Morales, en su ponencia durante la Novena Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria de agosto 24 de 1989, ya que previo a la iniciativa estudiada señaló: *"La ley actual es excelente. Podemos lucirla en foros internacionales, si la queremos ver como ley de los trabajadores. Pero si la queremos ver como ley de los empresarios, ni aquí mismo podemos lucirla, porque no es ley de los empresarios"*.

Dentro de dicha ponencia, el ilustre maestro José Dávalos mencionó que el Congreso Soberano de Querétaro, en 1917, fue el que decidió por primera vez en el mundo, inscribir a nivel constitucional los derechos de los trabajadores en la Declaración de los Derechos Sociales, el artículo 123, señaló que el gobierno mexicano no puede obrar

⁵⁸ JIMÉNEZ REMUS, Gabriel (coordinador) y CASTRO LOZANO, Juan de Dios, (subcoordinador), *Op. cit.* pp. 121-124.

incongruentemente creando una Ley de Trabajo ajustada a las exigencias de los patrones. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables; este es el mandato del pacto fundamental de la República; un derecho impuesto por los trabajadores y para los trabajadores.¹⁵⁹

Apuntó que una nación que desprecia sus razones históricas, un pueblo que olvida su historia, abandona su rostro. El pueblo náhuatl a un hombre loco sabiamente lo describía sin rostro o con un rostro desfigurado. ¿Qué sería de México si se despreciara su historia, si olvidara su rostro?¹⁶⁰

El derecho individual, la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga y el procedimiento laboral, forman un haz de derechos para los trabajadores, son su única defensa. La ley tiene sus imperfecciones; los señores magistrados y los ministros de la

¹⁵⁹ El maestro José Dávalos, continuando con su ponencia Durante la Novena Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria del 24 de agosto de 1989, también señaló: "Con base en una pretendida modernidad y productividad los patrones quieren cancelar los derechos de los trabajadores para dejar despejado el campo al establecimiento de las maquiladoras de capital extranjero por todo el país. Que los empresarios hagan su código para la productividad y la modernidad, ese es un asunto de ellos, de su imaginación de sus estrategia para producir, pero no a costa del sacrificio de los derechos de los trabajadores.

Las propuestas empresariales quieren sindicatos menguados, arrinconados en los conflictos colectivos; quieren extinguir al contrato colectivo; quieren finiquitar el derecho de huelga.

Flexibilizar la estabilidad en el empleo, demanda básica de los empresarios, quiere decir acabar con la institución de la estabilidad en el empleo, y con ello dar mayor poder sancionador a los patrones. Contratos temporales, pago del salario por horas, desempeño de funciones múltiples por parte de los trabajadores. Esto es romper la estabilidad del trabajador en la empresa, fundamental garantía constitucional.

Se pide la calificación previa de la huelga, es decir, que la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelva si procede o no el estallamiento de cada huelga. Esto sería el aniquilamiento del derecho de huelga.

Los patrones fueron los primeros que pidieron una nueva Ley Federal del Trabajo, desde la reforma de 1980, porque a partir de entonces se creó un procedimiento social y de clase, inspirado en la sustancia del artículo 123, haciendo caso omiso al mentiroso principio de igualdad de las partes ante la ley. ¿Cuál podría ser el empeño en secundar a los señores empresarios en su intento de hacer una nueva Ley? Sería una ley que arrebatará derechos a los trabajadores, una ley que nada otorgaría a los trabajadores. Los signos son evidentes. ¿Para que legitiáramos el retroceso de los derechos de los trabajadores?

¹⁶⁰ DÁVALOS MORALES, José, (ponencia del maestro durante la Novena Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria del 24 de agosto de 1989), p. 424.

Suprema Corte de Justicia de la Nación pueden cubrir esas lagunas, pueden enuerezar los entuertos con base en el juicio de amparo, conforme a la Constitución.¹⁶¹

En este sentido el maestro Baltasar Cavazos Flores, dentro de su ponencia durante la Primer Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria del 8 agosto de 1989, expuso diversos razonamientos por los que debían realizarse modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que permitieran corregir errores o impresiones, tales como la identidad en el contenido de los artículos 448 y 902 de la ley actual; refiriendo en cuanto al tema que se investiga la necesidad "...de que las resoluciones de calificación de huelga se impugnen por medio del amparo directo y no del indirecto, porque hay que dar prioridad a lo prioritario, es increíble que una sentencia definitiva de un velador pueda tener oportunidad de impugnarse ante los Tribunales Colegiados y que una sentencia o una resolución de calificación de huelga, por no tener el nombre técnico de sentencia se tenga que ir a los Juzgados de Distrito y luego a los Tribunales Colegiados...".¹⁶²

Pero apuntó: "...las leyes a veces se hacen para cambiarse; sin embargo yo creo que este no es el momento, yo creo que los pactos, primero el pacto económico de solidaridad y luego de estabilidad y crecimiento, nos han encauzado por un camino donde quizás lo que sea menos importante son las leyes";¹⁶³ hablando entonces de una concertación o acuerdo social tripartito que implica sacrificios más que suicidios, es decir, tiene forma política, contenido económico, pero fundamentalmente soporte ético.

¹⁶¹ DÁVALOS MORALES, José, (ponencia del maestro durante la Novena Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria del 24 de agosto de 1989), p. 424.

¹⁶² CAVAZOS FLORES, Baltasar, (ponencia durante la Primera Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria del 8 de agosto de 1989), p. 34.

¹⁶³ *Ibidem.*, p. 35.

Dicho ponente coincide con el maestro José Dávalos, al señalar que no es necesaria una nueva ley, sino de ir cambiándola por medio de jurisprudencia o de criterios rectificantes o por medio de una reforma, como la de 1980, pero no tocar las bases sólidas de una legislación laboral que ha subsistido desde 1917, que pasó por el tamiz de 1931, en la que en el año 1970 le toco participar dentro de la comisión redactora. Arguyendo que más que leyes, es cuestión de aptitudes, de capacitación y adiestramiento.

Asimismo, dentro de su exposición final señaló: “Miren, señores, yo creo, para terminar, que el derecho al trabajo siempre tendrá que ser protector de la clase trabajadora, el sostener lo contrario es absurdo y ridículo”.

Por su parte el maestro Néstor de Buen, dentro de su ponencia durante la Novena Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria del 24 agosto de 1989, marcó la idea de que es ocioso saber si es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo, o por el contrario, construir una nueva, señalando la necesidad de establecer, en su caso, si en el ordenamiento que resulte, deben o no respetarse las líneas generales de las reglas vigentes o si, por el contrario, es necesario sustituir el espíritu tutelar de la ley actual por otra corriente de pensamiento, ya que afirmó “...nuestra Ley Federal del Trabajo tiene mucho de aprovechable”.¹⁶⁴ Agregando que es importante lograr un código adecuado, congruente con nuestra permanente sed de justicia social, pero también con el desarrollo

¹⁶⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, (ponencia del maestro durante la Novena Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria del 24 de agosto de 1989), p. 440.

de México y su indispensable crecimiento, pudiendo lograrlo tal cuál lo señaló el maestro Baltasar Cavazos, a través del consenso.

Por otro lado, dentro de las disposiciones preeliminares en la creación de la Ley Federal del Trabajo en el tema que nos ocupa apuntó: “El ejercicio del derecho de huelga no tendrá otra limitación que la satisfacción de intereses colectivos que tengan por objeto de establecer el equilibrio entre los factores de la producción. Se hará valer exclusivamente por los trabajadores constituidos en asamblea. La autoridad sólo intervendrá para recibir el aviso previo, sometido en todo caso a un plazo mínimo. Las huelgas podrán ser totales o parciales, temporales o indefinidas y en todo momento, sin perjuicio de cualquier derecho, los trabajadores podrán dejar sin efecto la huelga y reanudarla después”.¹⁶⁵ Asimismo refirió que: “tratándose de huelgas que afecten a los servicios esenciales a la comunidad, éstos se seguirán prestando en la medida indispensable. a juicio de la autoridad competente, y con ese objeto, al recibir el aviso de huelga, el organismo jurisdiccional lo pondrá en conocimiento de dicha autoridad a efecto de que determine la extensión de los servicios mínimos. Los trabajadores deberán colaborar en su prestación, pero no incurrirán en responsabilidad si no lo hacen. En ese caso la autoridad responsable del servicio tomará las medidas necesarias sin perjuicio de los derechos de los trabajadores huelguistas”.¹⁶⁶

Todo lo anterior analizado, nos lleva a proponer una modificación al artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que debiera quedar de la siguiente forma:

¹⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, (ponencia del maestro durante la Novena Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria del 24 de agosto de 1989), p. 448.

¹⁶⁶ *Ídem.*

Artículo 923.- La Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga deberá cerciorarse que esté formulado conforme a los requisitos del artículo 920 y que sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, y que no se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, cuando exista uno ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; previniendo a la coalición de trabajadores emplazante, para que dentro del término de 48 horas, subsane la falta, omisión o error en el emplazamiento, aperebida que de no cumplimentar dentro del término legal los requerimientos señalados por la Junta, se continuará con la tramitación del procedimiento de huelga, con las consecuencias que pudiera traer consigo, al momento que la Junta, realice la calificación de la huelga.

Con la anterior disposición se corregirá la inconstitucionalidad del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, porque así el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya no actuaría como juzgador, en contravención a lo ordenado por el artículo 123, apartado "A", fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, correspondiendo a una Junta de Conciliación y Arbitraje como órgano tripartito que es, el resolver los conflictos que se presentan entre el trabajo y el capital.

Además, de que la propuesta de reforma del ya referido artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, guardaría correspondencia con lo establecido en el diverso 926 de la citada Ley, cuya finalidad es la de conciliar, sin prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, antes de que estalle, es decir, antes de la suspensión del trabajo, y al mismo tiempo se respeta la garantía individual consagrada en el artículo 14 Constitucional, toda vez, que se erradicaría la calificación previa de la huelga, ya que se trata de un juicio de los aspectos formales y sustantivos del escrito de emplazamiento, previo al nacimiento de la huelga, violatorio del derecho de huelga, que afecta el ejercicio del mismo, al privar a los trabajadores de ese derecho sin existir un juicio seguido ante los tribunales competentes en los que se sigan las formalidades del procedimiento.

De igual manera, dicha reforma traería consigo que la Junta de Conciliación y Arbitraje, es quien únicamente calificaría de existente o inexistente la huelga, una vez estallada ésta, y dentro del término de 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, a solicitud de los trabajadores, los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, de conformidad a lo establecido en el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, eliminando con ello la calificación previa de la huelga realizada de oficio por el Presidente de la Junta, antes de su nacimiento.

V. EFECTOS SOCIALES Y JURÍDICOS.

Primeramente es importante mencionar los efectos sociales de trae consigo el estallamiento de una huelga, ya que sus consecuencias trascienden tanto en la vida de la clase trabajadora como en los fines del interés social y hasta en la economía de un país, ya que los trabajadores huelguistas dejan de percibir su salario y a consecuencia de ello sus respectivas familias sufren una transformación en sus vidas, ya que se recortan sus gastos y en la medida que la huelga se prolonga las condiciones de los trabajadores empeoran. Ya así lo señaló el maestro Néstor de Buen en su obra "Derecho Procesal del Trabajo", la huelga "no constituye una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de fuerza, es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla, ambas partes quedan afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces para soportar una lucha prolongada, sin ingresos".¹⁶⁷

¹⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 589.

Las reservas económicas de los sindicatos de las empresas o establecimientos afectados por una huelga, son insuficientes para subsistir por un periodo prolongado al pago de los salarios de todos y cada uno de los obreros huelguistas. La realidad ha mostrado que muchos de los huelguistas consiguen otro trabajo mientras se mantiene el estado de huelga en la empresa o establecimiento donde prestaba sus servicios.

Continuando con los efectos que produce una huelga, fuera del binomio patrón-trabajadores, tenemos: suspensión de la producción en la empresa o establecimiento afectado de manera directa por la huelga; escasez de materias primas necesarias para la elaboración de productos derivados de aquellas, tratándose de empresas o establecimientos que se dediquen a la recolección, reproducción, almacenamiento y distribución de esos materiales; reducción de la oferta de los productos que se dejan de elaborar con motivo de la huelga; disminución de la actividad de las empresas o establecimientos que requieran para su funcionamiento de los productos que dejan de elaborar las empresas o establecimiento involucrado en la huelga, ocasionando conflictos económicos en éstas últimas, que a su vez pueden originar otro movimiento sindical que termine en una huelga, dando inicio a una cadena de acontecimientos que en conjunto ocasionarían un caos en la economía de una sociedad, de un Estado e incluso de todo un país.

La situación más trascendente a que pueden llegar las relaciones obrero-empresariales en el centro de trabajo organizado y que incide en el entorno general de esta Institución, es precisamente el estallamiento del estado de huelga, como consecuencia del ejercicio del derecho respectivo.

Por efecto del estallamiento de la huelga dejan de cumplirse:

1. Los efectos de la relación laboral, tales como pago de salarios, es decir, falta de aportación de los elementos económicos indispensables para el sostenimiento del núcleo familiar de los trabajadores.

2. Ausencia de los productos, satisfactorios o distribución de servicios a que se dedica la empresa, con la consiguiente lesión de la función que en tal sentido representa para el mercado consumidor.

3. La paralización de las operaciones económicas de la empresa con proveedores, empresas subsidiarias o correlacionadas en la producción, paralización de los pagos a los mismos y daño a los aspectos de la solidaridad de organización social, en la que la empresa en huelga participaba de manera activa.

4. La falta de aportación en el pago de impuestos, Seguro Social, Infonavit y las demás erogaciones a que esta obligada la empresa, con motivo de su funcionamiento normal.

5. La presencia del desempleo, que puede llegar a límites de vagancia o malvivencia de los trabajadores.

6. El debilitamiento necesario y gradual de los soportes de la economía nacional, dependiendo de la importancia que en los puntos anteriores representa la empresa cuya huelga haya estallado.

Tal sacrificio, es un derecho social económico exclusivo de los trabajadores, que el constituyente de 1917 entregó a los trabajadores para mejorar las condiciones laborales y de vida de los mismos, el cual fue depositado en sus manos mediante la creación del artículo 123 Constitucional, es decir, aquel instrumento de reivindicaciones y de justicia social.

Por otra parte y respecto a los efectos jurídicos que trae consigo la aparición del artículo 923 en la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos ante errores de carácter político, ya que se protegen los intereses del Estado por encima de los derechos de los trabajadores, perjudicando y coartando el ejercicio legítimo del derecho de huelga, dilucidándose con ello, que, lo que al Estado le interesó fue evitar el desplome de la economía nacional, evitando así el estallamiento masivo de las huelgas.

De tal suerte, que las valoraciones realizadas en puntos anteriores respecto a la facultad discrecional del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para coartar el derecho de huelga (inclusive antes de su nacimiento), con el pronunciamiento de una resolución negativa sobre el emplazamiento a huelga, así como la falta de un recurso para impugnar dicha resolución, aparejado con la falta de atención a la garantía constitucional de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Carta Magna, dan como consecuencia una inconsistencia jurídica.

Lo expuesto en el presente trabajo, me lleva a señalar la conclusión de que el legislador, con la creación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, preponderó los intereses del Estado, sobre los de la clase trabajadora.

Por último, es imperioso señalar que la propuesta de reforma al citado precepto 923, no contravendría las normas de orden público por las que se rige el Procedimiento Laboral, pues no se ven cuestiones en donde las partes o el propio Presidente de la Junta puedan cambiarlas o modificarlas, sino por el contrario, con tal reforma se daría la legitimación en la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que el Presidente de las mismas no tiene, pues su decisión es contraria al mandato constitucional, ya que vulnera el derecho de los trabajadores para ir a huelga, en ese sentido, lo que el

legislador debió hacer para dar certeza jurídica a la tan mencionada actuación del Presidente de la Junta, primeramente debió modificar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y después la ley secundaria, dando con ello validez al precepto 923.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La huelga desde sus orígenes y a lo largo de la Historia Universal, ha sido considerada como un instrumento de presión, ya que implicaba de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva que el Estado ejercía sobre los trabajadores ante la protección que el gobierno daba a los patrones y a sus empresas. En nuestro país, la huelga es una constante de la historia del movimiento obrero, que cursó por diversas etapas de represión, tolerancia y reconocimiento, ya que primeramente fue considerada, en una interpretación amplia del artículo 925 del Código Penal de 1871, como un delito que era sancionado con pena privativa de la libertad, hasta ser considerada como un delito sancionado con pena de muerte, mediante el decreto del 1° de agosto de 1916, expedido por el Presidente Venustiano Carranza, que prohibía la huelga en los servicios públicos; para posteriormente ser una institución reconocida jurídicamente, no sólo como un derecho permitido, sino legalmente protegido, al constituirse en una garantía social con la promulgación de la Constitución de 1917, dando con ello, una verdadera efectividad en el proceso de creación del derecho de huelga, considerándose en la actualidad como un acto jurídico, conforme a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. A la fecha es considerada como el mejor instrumento de reivindicaciones y de justicia social.

SEGUNDA.- Actualmente, la huelga es un derecho ejercido de manera libre y colectivo, por un sindicato o una coalición de trabajadores, para suspender las labores de

forma temporal en una empresa o en uno o varios establecimientos, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés común, previa observancia de las formalidades legales, la cual deberá tener por esencia, lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo, en donde las minorías no huelguistas tienen prohibido reanudar las labores o ejecutar acto alguno que vaya contra el derecho de la mayoría, mismo que debe ejercitarse con justicia para ambos sectores y no convertirlo en un instrumento de terrorismo empresarial o un medio irracional de presión, por eso es necesario que tanto los patrones, los trabajadores y las autoridades mismas, respeten los lineamientos establecidos en la Ley. En lo general, ese derecho ha sido considerado como una institución pilar del Derecho del Trabajo.

TERCERA.- La coalición y el sindicato son especies del derecho de asociación profesional, el cual faculta a quienes prestan o reciben un trabajo personal subordinado, para agruparse de forma temporal o indefinidamente, y se diferencia de los derechos de reunión y de asociación, en que estos últimos, son garantías individuales, pues sus titulares no necesitan dedicarse a una misma actividad, ya que la finalidad perseguida no debe ser obligatoriamente de naturaleza laboral, destacándose el hecho de que la coalición de trabajadores, es la titular precaria del derecho de huelga, ya que no puede alcanzar los objetivos relacionados con los fines exclusivos del sindicato, tales como la obtención de la firma de un contrato colectivo, su revisión o su cumplimiento, por no ser titulares de dichos contratos.

CUARTA.- La huelga es un derecho legítimo de los trabajadores y no se trata exclusivamente de una acción procesal o adjetiva, sino de un derecho sustantivo instrumental, para obligar al patrono a dar satisfacción a las peticiones de los trabajadores y son ellos quienes tienen la potestad de someter el conflicto que origina una huelga, a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y el Presidente de la Junta o los patronos de la empresa o empresas afectadas por la huelga no pueden oponerse a ese derecho de los trabajadores, por tanto, es obligatorio para los patronos someterse a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando así lo decidan los trabajadores, concluyéndose que en México no existe el arbitraje obligatorio para la clase trabajadora.

QUINTA.- La integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, obedece al conocimiento y solución de los conflictos laborales, mediante la intervención de los factores de la producción en pugna (trabajadores y patronos). Las Juntas tienen como principal objeto, la conciliación y el arbitraje, ya que primeramente se busca avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo evitando un juicio, y ante el fracaso del avenimiento, el conflicto debe resolverse bajo los lineamientos legales del arbitraje; asimismo se encargan de la interpretación y aplicación de la Ley Laboral, que por su forma no son tribunales especiales o de equidad, ya que las bases de su integración proceden de órganos distintos, sino se trata de verdaderos tribunales de derecho, con jurisdicción especializada en materia laboral, que juzgan a conciencia aplicando la equidad. Tienen los mismos poderes que los tribunales ordinarios, es decir, tienen una plena autonomía e independencia, facultados para el conocimiento, decisión y ejecución

de los conflictos que conocen, tal cual lo han señalado los insignes juristas Héctor Fix Zamudio y Jorge Carpizo, debiendo ser en las Juntas, en quien recaiga el resolver cuestiones que incidan la afectación de las relaciones entre el capital y el trabajo, atendiendo al mandato constitucional.

SEXTA.- La huelga es uno de los medios de lucha de la clase trabajadora para su autonomía e independencia, y la violación a ese derecho, contraviene lo establecido en el precepto constitucional 123, en sus fracciones XVII y XVIII, el cual se ha venido deteriorando en forma progresiva por el amplísimo cuerpo de normas legislativas y criterios jurisprudenciales, que van limitando el libre ejercicio del derecho de huelga, a través, de un sinuoso marco de limitaciones como la contenida en el precepto 923 de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA.- El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, legitima la actuación del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para dictar una resolución que coarta el derecho de huelga, en contravención al mandato constitucional de respetar las garantías individuales de audiencia y legalidad de todo gobernado, consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que mediante una resolución desmedida y dictada por una sola persona, puede paralizarse la huelga, antes de su nacimiento, según se cumplan o no los requisitos de fondo o de forma, aún y cuando la misma ley, contempla las formalidades a seguir en tales casos; por lo que concluyo que dicha disposición es inconstitucional y debe reformarse.

OCTAVA.- Los efectos de la reforma que me permito proponer al artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que sea la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien emita una resolución en la que prevenga al representante de la coalición de trabajadores emplazante, para que dentro del término de 48 horas, subsane las deficiencias que presente el propio escrito de emplazamiento o de cabal cumplimiento al reformado artículo 923 de la Ley Laboral, efectivamente trae consecuencias jurídicas, pero todas ellas en beneficio de los trabajadores, ya que primeramente se respetaría la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como cuerpos colegiados que son, integrados por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno; y en segundo término, se eliminaría la calificación previa de la huelga que realiza el Presidente de la Junta, quien mediante una resolución unilateral, puede desechar de plano el emplazamiento a huelga, ante el incumplimiento de alguno de los requisitos de forma y fondo establecidos en la Ley; por otro lado, dicha reforma no acarrea repercusiones en otras ramas del derecho o en otros campos de las ciencias sociales, sino por el contrario, da certeza jurídica al derecho de huelga, consagrado en la norma fundamental, legitimando así, el procedimiento de huelga, mediante la actuación directa de la Junta de Conciliación y Arbitraje como órgano colegiado, facultado para conocer de los conflictos entre el trabajo y el capital, en beneficio del sector laboral.

NOVENA.- Es el Estado, mediante el derecho positivo, quien debe proveer las normas necesarias, para que el trabajador pueda obtener mediante su derecho de huelga, las peticiones justas, que signifiquen preservación, modificación o creación de nuevas

condiciones laborales, a fin de que su condición de debilidad económica no sea causa para que se anulen sus legítimos derechos en beneficio de la empresa, en ese sentido, debe darse entero cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, ya que posee una tendencia de orden social, que comprende los temas más importantes de la disciplina del Trabajo, y como lo expresa su iniciativa, constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una nueva función que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo, sin embargo, su materialización, lamentablemente depende del interés y de la vocación de los hombres que representan a los gobiernos, por ello concluyo, que es el Estado mediante la estricta observancia de la Ley, quien puede dar solución a los problemas de carácter laboral y social de éste país.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Proceso, Autocomposición y Autodefensa*, Contribución al Estudio de los Fines del Proceso, Editorial UNAM, 2ª edición, México, 1970, 311 pp.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford University Press, México, 2000, 521 pp.

BORELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Sista, 4ª edición, México, 1998, 725 pp.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *El Juicio de Amparo*, Editorial Porrúa, 36ª edición, México, 1999, 1094 pp.

CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Derecho Colectivo Laboral, Tomo III, Editorial El Gráfico, (s.e.), Buenos Aires, Argentina 1949, 618 pp.

CARPIZO, Jorge, *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, Ensayo publicado en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Año V, número 15, septiembre-diciembre de 1972, UNAM, México, 1972.

CASTORENA J. Jesús, *Procesos del Derecho Obrero*, Editorial Didot, S. de R. L., México 4, D.F., (s.a.), 282 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*, Editorial Trillas, 2ª edición, México, 1994, 442 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, 8ª edición, México, 1994, 395 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Síntesis de Derecho Laboral Comparado*, (anecdótico), Editorial Trillas, México, 1991, 620 pp.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Reflexiones Jurídico Laborales*, Editorial Porrúa, México, 2000, 227 pp.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, 3ª edición, Naucalpan, Estado de México, 2002, 233 pp.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Esfinge, 4ª edición, Naucalpan, Estado de México, 2003, 368 pp.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan Bautista, *Jurisprudencia Laboral Comentada*, Editorial Esfinge, 2ª edición, Naucalpan, Estado de México, 1999, 240 pp.

CONTRERAS GUIDO, Machiavello, *Derecho Colectivo del Trabajo. Teorías y Análisis de sus Normas*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 1998, 548 pp.

DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Porrúa, 12ª edición, México, 2002, 469 pp.

DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, 2ª edición, México, 2004, 249 pp.

DÁVALOS MORALES, José, *Tópicos Laborales*, Editorial Porrúa, 2ª edición, México, 1998, 738 pp.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, 10ª edición, México, 1997, 669 pp.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, 18ª edición, México, 2004, 931 pp.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, 2ª edición, México, 1990, 640 pp.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, 16ª edición, México, 1999, 776 pp.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, (edición actualizada por Porfirio Marquet Guerreo), Editorial Porrúa, 13ª edición, México, 2003, 788 pp.

DE PINA, Rafael, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Botas, México, 1952, 295 pp.

ENGELS, Federico, *El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado*. Marx y Engels, Editorial Época, (s.e.), México, (s.a.), 221 pp.

FIX ZAMUDIO, Héctor, *Cuestiones Laborales en homenaje a Mozart Victor Russomano*. La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Editorial UNAM, Descripción XXV, México, 1988, 525 pp.

FIX ZAMUDIO, Héctor, *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, Ensayo publicado en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado, UNAM, México, 1975.

GARCÍA ABELLÁN, Juan, *Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo*, Volumen XIX de la Colección, Madrid, 1969, 404 pp.

GARCÍA BLASCO, Juan, *El Derecho de la Huelga en España, Calificación y Efectos Jurídicos*, Editorial Bosch, Barcelona, 1983, 388 pp.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Editorial Porrúa, 55ª edición, México, 2003, 416 pp.

GARIBOTTO, Juan Carlos, *Teoría General del Acto Jurídico*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1991, 350 pp.

GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, 22ª edición, México, 2001, 614 pp.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las Nuevas Relaciones del Trabajo*, Editorial Porrúa, 7ª edición, México, 1999, 267 pp.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Editorial Tecno, 6ª edición, Madrid, 1960, 608 pp.

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Teoría y Práctica de la Huelga en México*, Editorial Porrúa, México, 1989, 355 pp.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia*, Editorial Pac, S.A. de C.V., 5ª edición, México, 1988, 193 pp.

RODRÍGUEZ PALACIOS, Mario Alfonso, et al., *México en la Historia*, Editorial Trillas, 2ª edición, México, 1991, 250 pp.

ROSS GÁMEZ, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 2ª edición, Tijuana d.c., 1986, 682 pp.

RUPRECHT, Alfredo J., *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial UNAM Coordinación de Humanidades, México, 1980, 188 pp.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Porrúa, 2ª edición, México, 1997, 366 pp.

SOTO CERBÓN, Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Editorial Trillas, México, 1992, 283 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1982, 556 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Evolución de las Huelgas*, Editorial Botas, México, 1950, 342 pp.

VÁZQUEZ, José Antonio, *Derecho del Trabajo II*, Apuntes tomados en la cátedra del Licenciado José Antonio Vázquez, recopilación de José Romero Lagunas, UNAM, México, 1969, 172 pp.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 2002.

Ley Federal del Trabajo, 13ª edición, Editorial Delma, México, 2001.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Alco, México, 1992.

Ley Federal del Trabajo Comentada, (versión comentada y concordada por BREÑA GARDUÑO, Francisco), Editorial Oxford, 4ª edición, México, 1999.

Ley Federal del Trabajo Comentada, y con Tesis de Jurisprudencia, (versión comentada por HUBER OLEA, Francisco José y DE LA ROSA ROMERO, Víctor), Editorial Sista, México, 2004.

OTRAS FUENTES

GARCÍA, Ramón, et al., *Pequeño Larousse Ilustrado*, Editorial Larousse, México, 2001, 1663 pp.

HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Iván Aramis, (información recabada de una de las cátedras impartidas dentro del curso denominado *Derecho Procesal del Trabajo*, impartido en el Instituto Nacional de Desarrollo Jurídico, A.C.).

JIMÉNEZ REMUS, Gabriel (coordinador) y CASTRO LOZANO, Juan de Dios, (subcoordinador), *Iniciativa de Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo*, de fecha 12 de julio de 1995, propuesta por los senadores de la LVI Legislatura del Congreso de la Unión, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, Cámara de Senadores, México 1995.

MUSACCHIO, Humberto, *Diccionario Enciclopédico del Distrito Federal*, Editorial Casa, México 2000, 510 pp.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Nueva Cultura Laboral 1995-2000*, México, 2000, 374 pp.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, Informe de 1934, Presidente Francisco H. Ruiz,
sección tercera.

SISTEMAS DE CONSULTA Y PÁGINAS WEB

Suprema Corte de Justicia de la Nación, CD-ROM, *Ley Federal del Trabajo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, 2000.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, CD-ROM, *Legislación laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, 2004

Desarrollo Jurídico Copyright 2000, *Diccionario Jurídico 2000*, Información Jurídica Profesional.

Direcciones consultadas en INTERNET:

GAZCÓN PORTILLO Ismael, *La Huelga*, México, 2004. (Consulta en INTERNET www.universidabierta.edu.mx/Biblio/G/Gazcon%20Ismael-La%20Huelga.htm).

Huelga en México, México, 2004. (Consulta en INTERNET (www.monografias.com/trabajos12/lahuelmx/lahuelmx.shtml)).

ÍNDICE

EL DESECHAMIENTO DEL EMPLAZAMIENTO DE LA HUELGA

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTOS HISTÓRICOS DE LA HUELGA

I.	LA HUELGA EN LA HISTORIA UNIVERSAL.....	1
II.	LA HISTORIA DE LA HUELGA EN MÉXICO.....	10
	A) Huelga de Cananea	24
	B) Huelga de Río Blanco	29
	C) Otras Huelgas	34

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO DEL DERECHO DE HUELGA

I.	CONCEPTOS.....	68
	A) Coalición.....	68
	B) Huelga.....	71
II.	FUNDAMENTACIÓN.....	76
	A) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	76
	B) La Ley Federal del Trabajo.....	78
	1. La Ley del Trabajo de 1931.....	78
	2. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	82
	3. La reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.....	84
	C) Fuentes del Derecho.....	86
	1. Jurisprudencia.....	86
	2. Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo...	88
III.	NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.....	92
IV.	ELEMENTOS DE LA HUELGA.....	99

	A) Personales.....	101
	B) Formales.....	102
V.	OBJETO DE LA HUELGA.....	103
VI.	REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA HUELGA.....	110
	A) Requisitos de Fondo.....	110
	B) Requisitos de Forma.....	112
	C) Requisitos de Mayoría.....	114
VII.	LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO.....	116
	A) La Huelga en el Derecho Internacional.....	118
	B) Legislaciones que Prohíben la Huelga.....	120
	C) Legislaciones que Restringen el Derecho de Huelga.....	121
	D) Legislaciones que Califican la Huelga.....	123

CAPÍTULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA

I.	ETAPAS DE LA HUELGA.....	130
	A) Gestación.....	130
	B) Prehuelga.....	131
	C) Huelga.....	139
	D) Terminación del Conflicto.....	143
	1. El acuerdo entre las partes.....	144
	2. El allanamiento del patrón.....	145
	3. El laudo arbitral privado.....	146
	4. El laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	147
II.	LA HUELGA ATENDIENDO A SU CALIFICACIÓN.....	149
	A) Huelga Existente.....	150
	B) Huelga Inexistente.....	152
	C) Huelga Lícita.....	157
	D) Huelga Ilícita.....	158
	E) Huelga Justificada.....	162

	F) Huelga Injustificada.....	165
III.	DE LA LEGITIMACIÓN DE LA HUELGA.....	167
	A) Capacidad.....	167
	B) Legitimación.....	169
	C) Personalidad.....	171
	D) Parte.....	173
IV.	AUTORIDAD COMPETENTE.....	177
	A) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	187
	B) Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	190
	C) Vía Procedimental.....	191
	1. Procedimiento Ordinario.....	192
	2. Procedimiento para los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.....	196

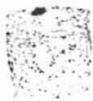
CAPÍTULO CUARTO

EL DESECHAMIENTO DEL EMPLAZAMIENTO DE LA HUELGA A LA LUZ DE LA CONSTITUCIÓN

I.	LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.....	199
II.	LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.....	207
III.	REGLAMENTACIÓN A LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.....	216
IV.	PROPUESTA DE LA FIGURA DE LA PREVENCIÓN EN LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.....	217
V.	EFFECTOS SOCIALES Y JURÍDICOS.....	232

CONCLUSIONES.....	237
BIBLIOGRAFÍA.....	243
ÍNDICE.....	255

Vo. Bo.



FACULTAD DE CIENCIAS
SEMINARIO DE...
DEL TRP...
SEGURIDAD SOCIAL