

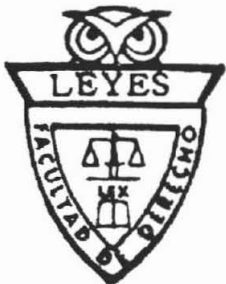


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

“AVANCES Y OBJETIVOS DEL DERECHO
DE HUELGA EN MEXICO”

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



ASESOR: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F. 2005

m348971



ERIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MÉXICO

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

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

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **JIMÉNEZ BONILLA FABIOLA**, con número de cuenta 093222367, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**AVANCES Y OBJETIVOS DEL DERECHO DE HUELGA EN MÉXICO**", bajo la dirección de la Lic. **MIRIAM MENDOZA CAMARILLO** para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ**, en el oficio con fecha 16 de Junio del 2005, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., a 04 de Julio 2005.


LIC. **PORFIRIO MARQUET GUERRERO**
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La alumna 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).

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

NOMBRE: Fabiola Jiménez Bonilla

FECHA: 13-10-05

FIRMA: [Firma]

A DIOS:
POR SER EL CREADOR DE
TODA MI EXISTENCIA.

A LA UNAM:
MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS
QUE ME DIO LA FORMACIÓN
COMO PROFESIONISTA.

A LA FACULTAD DE DERECHO:
EN ESPECIAL A TODOS MIS PROFESORES,
QUIENES CONTRIBUYERON EN MIS ESTUDIOS.

A MI ASESOR:
LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO
POR SU TIEMPO Y EXCELENTE DIRECCIÓN
PARA LA REALIZACIÓN DE ESTE TRABAJO.

**A MI PADRE:
SALVADOR JIMÉNEZ**
EJEMPLO EN MI CAMINO, QUIEN SIEMPRE
ME ANIMÓ PARA SEGUIR ADELANTE, CON AMOR,
ADMIRACIÓN Y RESPETO.

**A MI MADRE:
IRENE BONILLA**
QUIEN ME DIO LA VIDA, CUIDADOS Y
SU VALIOSA AYUDA A LO LARGO DE
MIS AÑOS.

**A MI HERMANO:
SALVADOR JIMÉNEZ**
CON CARÍÑO POR SU COMPAÑÍA.

A LA FAMILIA CRUZ RIVERA:
EN ESPECIAL A **RICARDO CRUZ**
GRACIAS AL AMOR E IMPORTANTE
APOYO, PARA LOGRAR ESTA META.

A TODA MI FAMILIA:
EN ESPECIAL A IMELDA PÉREZ
MUESTRA DE LUCHA Y ESFUERZO.

AL NOTARIO LIC. IGNACIO SOTO.
CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:
POR LA AMISTAD QUE SIEMPRE ME HAN
BRINDADO Y EN ESPECIAL AL LIC.
JORGE SILVA POR SUS ENSEÑANZAS Y
SABIOS CONOCIMIENTOS.

INDICE

INTRODUCCIÓN I

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1. Concepto de Trabajo.	1
1.2. Concepto de Derecho Colectivo del Trabajo.	5
1.3. Concepto de Relación Colectiva de Trabajo.	8
1.4. Concepto de Coalición.	14
1.5. Concepto de Sindicato.	19
1.6. Contrato Colectivo de Trabajo.	27
1.7. Contrato Ley.	33
1.8. Concepto de Huelga.	37

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

2.1. Antecedentes en el Mundo.	50
2.2. Antecedentes en México.	65

CAPITULO TERCERO

MARCO LEGISLATIVO Y EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.	85
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.	94
3.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.	100
3.4. Procedimiento de Huelga.	108
3.5. Suspensión de Trabajos.	120
3.6. Trabajos que se deben continuar prestando.	122
3.7. Terminación de la Huelga.	123

CAPITULO CUARTO

AVANCES Y OBJETIVOS DEL DERECHO DE HUELGA

4.1. Objetivos de la Huelga.	126
4.1.1. Equilibrio y armonización entre factores de producción.	127
4.1.2. Celebración y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.	135
4.1.3. Celebración y revisión del Contrato Ley.	139
4.1.4. Cumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato Ley.	142
4.1.5. Cumplimiento de la Participación de Utilidades.	144
4.1.6 Revisión de Salarios.	150

4.2. Huelga por Solidaridad.	156
4.3. Propuesta de reforma al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la Huelga por Solidaridad.	173
4.4. Avances y finalidad en los objetivos del derecho de huelga.	177

CONCLUSIONES.	182
----------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.	185
----------------------	------------

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, los trabajadores se vieron en la necesidad de organizarse colectivamente, unos con otros, para hacer frente conjuntamente a la desigualdad que existe entre capital y trabajo o por la violación de sus derechos laborales mínimos y adoptaron como medio para solucionar estos conflictos la huelga.

Por ello el presente trabajo pretende dar una perspectiva amplia y sencilla de los avances y objetivos del derecho de huelga en México, por ser ésta una figura de singular importancia en el ámbito laboral, que surgió de la lucha constante de la clase trabajadora por establecer un régimen más justo entre patrón y trabajador, debido a las condiciones desfavorables en que se encuentra este último, trayendo aparejado una serie de derechos considerados como conquistas sociales como es la huelga.

Ciertamente, la clase trabajadora ha encontrado en la huelga una forma adecuada para solucionar los conflictos laborales colectivos. En tal virtud, nuestra inquietud al escribir sobre este tema, es para conocer los objetivos del derecho de huelga con los que cuenta la clase trabajadora y en que medida se ajustan a los propósitos auténticos de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; dichos objetivos deben ser respetados por el movimiento obrero para hacer frente a las adversidades desiguales que tenemos dentro de nuestro sistema jurídico, económico y social.

La estructura del trabajo se ha planteado en cuatro capítulos, iniciando el primero, por analizar los conceptos y generalidades de las figuras jurídicas que tienen relación con la huelga, de ahí que es importante se estudie el derecho y

las relaciones colectivas del trabajo, asimismo se hará el planteamiento de lo que es y significan las instituciones jurídicas como son las coaliciones, sindicatos, los contratos, colectivo y contrato-ley, para posteriormente realizar la investigación del concepto de huelga; todo ello encaminado para el mejor conocimiento y comprensión del tema.

En un segundo capítulo, se hará referencia a los antecedentes de la huelga, en donde se analizará la evolución que ha tenido, así como surge en México y en el mundo, para poder establecer y entender como se fue conformando y concibiendo hasta llegar a lo que es actualmente esta figura.

Es objetivo del tercer capítulo analizar el marco legislativo y procesal del derecho de huelga en México, comenzando por estudiar su fundamento constitucional siendo éste el artículo 123, fracciones XVII y XVIII, asimismo se realizará la exposición de la huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, igualmente se ilustrará el procedimiento de huelga, contemplado en el ordenamiento legal de la materia, para finalmente explicar algunas cuestiones como son la suspensión de trabajo por el ejercicio de la huelga, los trabajos que se deben seguir prestando y la terminación de la huelga; en tal virtud es significativo explicar y presentar esta normación jurídica en materia de huelga.

Finalmente dentro del capítulo cuarto se estudiarán los avances y los objetivos del derecho de huelga, se advertirán cada uno de ellos y expondremos porque la huelga por solidaridad no se ajusta ni concuerda con los demás objetivos regulados por la Ley laboral y al sentido constitucionalista.

CAPÍTULO PRIMERO.

CONCEPTOS Y GENERALIDADES.

El presente capítulo tiene por objeto, realizar un somero estudio de los aspectos generales que tienen relación con el Derecho de Huelga, por ello nos relacionaremos con los conceptos fundamentales de trabajo; derecho colectivo del trabajo; relación colectiva de trabajo; coalición; sindicato; contrato colectivo de trabajo; contrato-ley; para tratar de comprender, estudiar y analizar los “Avances y Objetivos del Derecho de Huelga en México”.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO.

Podemos comenzar por establecer que el trabajo es toda actividad humana que requiere esfuerzo físico e intelectual, encaminada a producir riqueza, para poder llegar a satisfacer las necesidades propias del ser humano.

En los elementos etimológicos, “las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego, *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado están los autores que ven su raíz, un sinónimo, en la palabra *labōrare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”. En efecto y conforme a lo anotado antes, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.”¹ Cabe anotar que de la raíz de la palabra descrita se desprende que el trabajo es el esfuerzo al desarrollar una actividad, que en ocasiones es opresora y puede abatir al ser humano. De esta forma el trabajo es parte de la producción de la riqueza, ciertamente consideramos que es así, pero no sólo es para generar riqueza, sino una necesidad que tiene el hombre para poderse allegar de todo lo indispensable y vital que requiere para su desarrollo.

A través de la historia, el vocablo trabajo, ha tenido diversos significados, “Según el concepto más antiguo, con notables influencias religiosas, el trabajo no era más que una expiación, un castigo, percibiéndose un desprecio absoluto por el trabajo físico, así como para quienes lo realizaban. A partir del Renacimiento se conceptúa el trabajo desligado totalmente de cualquier premisa religiosa; se considera como un medio para conseguir éxito e incluso para ascender en la escala social. Con el advenimiento de la Revolución industrial se inicia una época decisiva en la historia del trabajo; el desarrollo de grandes industrias va acompañado por el surgimiento de la clase obrera pero, a su vez, la explotación del hombre por el hombre alcanza su más alto grado de deshumanización.”² Como se puede observar, el trabajo como parte de la idea espiritual, en la cual se maneja la creación del hombre hecha por Dios, se tiene que en el libro de la Biblia el trabajo es una maldición, aflicción, opresión, es producto de azotes, de trabajo duro, si el hombre es flojo en su trabajo su fuerza será reducida y es considerado como pecador; pero por el contrario, da la bendición al que

¹ DÁVALOS, José. Derecho del trabajo. Tomo I. novena edición. Porrúa. México, 1999. p.3.

² RUIZ DE CHÁVEZ, Arturo. El derecho colectivo del trabajo. s/e. s/e. México. s/a. p. 9.

trabaja con sus manos para que pueda comer, recibir un salario y poder ser bienaventurado; posteriormente el trabajo se liberó de esta idea espiritual y se convirtió en un medio para satisfacer necesidades que le son propias al ser humano, pero con la época de la industrialización, el trabajo se vuelve deshumanizado debido a la gran explotación de la clase obrera, derivada de la aparición de las máquinas, es en este momento cuando surgen las luchas obreras con el lema de que el trabajo sea estimado como un derecho universal, natural del hombre, regulado y aceptado por todos; esta consigna fue recogida en nuestro país por el constituyente de 1917 y por la Ley Laboral al establecer en su artículo 3º que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

De lo señalado por nuestro ordenamiento legal, podemos anotar:

a).- El hombre tiene la necesidad de vivir en sociedad y como parte integrante de ésta, posee derechos y obligaciones que le impone la comunidad, uno de estos derechos es el de trabajar, que lo hace con la conciencia de satisfacer todas y cada una de sus necesidades, con el propósito de llevar una vida digna como ser humano; al cumplir con sus obligaciones, el hombre puede exigir de la sociedad que ésta se asegure que se den las condiciones adecuadas para el desempeño de su trabajo.

b).- El trabajo es una garantía de libertad, regulada por nuestra Constitución en sus artículos: "123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

c).- En materia económica, el trabajo es considerado como un artículo de comercio. una mercancía, pero en materia jurídica al trabajo no se le puede tomar de esta forma, se le debe de ver como un provecho económico

que se une a los factores de producción tierra y capital. El trabajo es ante todo un derecho natural al hombre que dignifica su vida, por tal motivo tiene que darse un ambiente de consideración entre el que lo presta y el que lo recibe.

d).- El trabajo es el medio por el cual el hombre puede elevar el nivel de su vida y debe asegurarse de que éste le proporcione lo económico, social, cultural, que merecen él y su familia, para que juntos se desarrollen proporcionadamente en la sociedad.

Para nuestra ley de la materia, la acepción trabajo se entiende como: “Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. El trabajo es descrito como el esfuerzo que realiza una persona, implica una actividad que no sólo abarca una acción física sino también intelectual y que éstas no dependen de la preparación o especialización que se tenga, simplemente al imprimirle esfuerzo ya es trabajo.

Ahora bien, no todo trabajo tiene relación con el derecho laboral, para que pueda ser tomado dentro de él, se requiere que se preste bajo la dependencia, subordinación y a cambio de un pago, como lo expresa el jurista Guillermo Cabanellas, “en la más estricta significación jurídica del trabajo, por éste se comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia.”³ Tomando las ideas expuestas por dicho autor y adecuándolas al derecho colectivo, el trabajo es la prestación de una actividad que tiene como eje primordial el contrato colectivo o contrato ley, derivado de dicha relación de trabajo, por cuanto se pretenden equilibrar los diversos factores de producción entre el grupo de trabajadores y el patrón, para que los primeros gocen de los

³ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Tomo VIII. vigésima primera edición. Heliasta. Argentina, 1989. p. 131.

derechos principales dentro de la relación de trabajo y así poderlos exigir cuando el segundo se niegue a proporcionarlos.

1.2. CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Señalaremos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan la relación que se da entre trabajador y patrón, en forma individual o colectiva, derivado de una prestación de servicio, subordinado y remunerado, cuya finalidad fundamental es el equilibrio de los factores de producción y la justicia social.

El derecho del trabajo se divide en dos ramas: la del derecho individual y derecho colectivo, ésta última por su específica naturaleza puede tener cierta autonomía frente al derecho individual.

Tomando en consideración que el derecho colectivo del trabajo es una rama del derecho del trabajo, es pertinente señalar que propiamente es difícil encontrar una definición sobre el tema, ya que algunos tratadistas sólo se concretan en dar una definición general de derecho del trabajo, en donde contemplan tanto el colectivo como el individual, resulta importante hacer dicha distinción y por ello podemos ver los siguientes conceptos que se tienen sobre el tema.

De la obra del excelente jurista Néstor de Buen, podemos citar la siguiente exposición:

“Para De la Cueva “el derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio

para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad...

Según Guillermo Cabanellas es "aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

Ambas definiciones son aceptables, si se exceptúa la inclusión que hace De la Cueva de la previsión social como parte del derecho colectivo, pero por ser descriptivas, tienden a ser demasiado amplias y por lo mismo, imprecisas.

En nuestro concepto podría definirse el derecho colectivo señalando que es "el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases". Sobre las definiciones anteriores tiene las siguientes ventajas:

a) Determina su condición esencial de ser una parte del derecho del trabajo.

b) Pone de manifiesto que es un derecho cuyos destinatarios son, fundamentalmente, las clases sociales.

c) Destaca la finalidad principal de señalar caminos jurídicos a los conflictos, que de otra manera se desarrollarían en términos de enfrentamiento directo.

d) Es breve."⁴ En efecto, de las definiciones formuladas anteriormente por el jurista Néstor de Buen, podemos destacar que el derecho colectivo del

⁴ Cit. por. DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. décima tercera edición. Porrúa. México, 1999. p. 590.

trabajo tiene como principales sujetos a los trabajadores representados por las figuras en que se pueden agrupar, llámense coaliciones y sindicatos y son dotados de los medios y armas adecuadas para exigir sus derechos y poderlos fijar en normas comunes.

Para el doctor Mario De la Cueva, el derecho colectivo del trabajo son los “principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo.”⁵ La definición anterior reúne los elementos más importantes del derecho colectivo del trabajo, resalta la enunciación de la posición que tiene este frente al Estado y los conflictos colectivos.

Tenemos otra definición de derecho colectivo del trabajo del maestro Octavio Lóyzaga, que nos indica que es el “conjunto de disposiciones que favorecen la organización colectiva de los trabajadores y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, teniendo para esto último, un instrumento poderoso para lograrlo: la huelga.”⁶ Podemos comentar de la definición anterior, que no se puede olvidar que el derecho colectivo también reglamenta y no sólo favorece.

Como se desprende del estudio del derecho colectivo del trabajo éste desempeña una serie de fines, entre los que podemos destacar, los enunciados por el doctor Néstor de Buen y son: “La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista: el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento

⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. séptima edición. Porrúa. México, 1993. p. 211.

⁶ LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo*. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 1992. p. 113.

estatal de la autodefensa proletaria.”⁷ De estas líneas podemos comentar que dentro de estos fines se encuentran las siguientes instituciones:

- a) Las coaliciones y sindicatos.
- b) El contrato colectivo de trabajo y contrato-ley.
- c) La huelga.

Podemos comentar que el derecho colectivo es la rama del derecho del trabajo cuyas normas, principios e instituciones regulan las relaciones laborales que se dan entre grupos organizados de trabajadores y patrones, así como los conflictos que pudieran surgir entre ellos, todo esto encaminado a lograr el equilibrio de los factores de producción.

1.3. CONCEPTO DE RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Ya en líneas anteriores expusimos lo que es el derecho colectivo del trabajo, se dijo que esta rama del derecho laboral toma en cuenta no al trabajador en lo individual sino al grupo de trabajadores, esto fue posible, debido a que a lo largo de la historia, el obrero se vio en la necesidad de agruparse con otros para así poder hacer frente al patrón, uniendo sus fuerzas para la defensa de sus intereses comunes y trajo consigo que entre el grupo de trabajadores y el patrón (empresa), surgieran nuevas e importantes relaciones de trabajo.

Las relaciones de trabajo a lo largo de la historia han evolucionado, en “los comienzos de la economía capitalista las relaciones entre patronos y obreros fueron de carácter individual y emanaron, en general, del contrato. También tuvieron ese mismo carácter en la antigüedad... Posteriormente

⁷ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 580-581.

durante la Edad Media el trabajo dio origen, dentro de las corporaciones, a relaciones que tuvieron más bien un carácter institucional, para volver de nuevo a ser definitivamente individuales durante los primeros decenios del demoliberalismo...

En realidad, las relaciones colectivas del trabajo fueron apareciendo lentamente como dijimos, después de las dos revoluciones: la política y la industrial, cuando el notable desarrollo de las industrias, impulsado por los adelantos de la ciencia, la lucha por la hegemonía económica del mundo y los esfuerzos por la posesión de las fuentes de la materia prima y los combustibles... Pero con la formación de las relaciones colectivas fue, además, posible porque las grandes invenciones, que dieron a la vida económica en este periodo de la historia.”⁸ Con el reconocimiento universal de las relaciones que existen entre la empresa y las asociaciones de trabajadores se dio paso al reconocimiento Constitucional en nuestro país de las instituciones colectivas, sindicato y huelga. Mientras que la Ley Federal del Trabajo, recogería estas relaciones haciendo una separación clara entre las individuales y colectivas.

El derecho colectivo motivó nuevas relaciones de trabajo, como lo comenta el jurista Arturo Arriaga, “que es preciso destacar. En primer término, debemos apuntar la relación entre el trabajador y el sindicato de trabajadores; de ella nacen obligaciones y derechos recíprocos.

En segunda, la relación del trabajador con los demás miembros del grupo social, lo que puede ser una relación originaria, o sea, la necesaria para la constitución legal del grupo, o bien, una relación derivada de su condición de miembros del grupo.

⁸ DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. Volumen IV. segunda edición. Depalma. Argentina, 1974. pp. 8-9.

Por último, las relaciones de los (sic) grupos sociales entre sí, que suelen manifestarse en uniones transitorias o reuniones permanentes, es el caso de las federaciones y las confederaciones sindicales.

Considerando la participación del grupo sindical, pueden producirse relaciones entre el sindicato obrero y el empleador, para la firma de un contrato colectivo de trabajo o de cualquier otro pacto colectivo y entre uno o varios sindicatos patronales para la celebración de contratos colectivos o de contrato ley.”⁹ Como podemos observar surgen nuevas y diferentes relaciones de trabajo cuando los actores se encuentran unidos colectivamente.

Como lo ilustra el profesor Mario de la Cueva, existen diferencias entre las relaciones individuales y las colectivas, que es importante apuntar y que son:

“a) Por los sujetos:

En la relación individual son sujetos el trabajador y el empleador, sea este último una persona individual o colectiva.

En las relaciones colectivas, uno de los sujetos es siempre un “grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad definida de intereses”. El otro sujeto es generalmente una asociación de empleadores, aunque puede ser también un solo empleador.

b) Por su contenido:

La relación individual es esencialmente contractual. El empleador y el trabajador han contraído obligaciones recíprocas; éste de prestar sus servicios, y aquél, de remunerarlos...

⁹ ARRIAGA FLORES, Arturo. *Textos jurídicos de caballeros del derecho*. Caballeros del Derecho. México, s/a. p. 3.

La relación colectiva no importa prestaciones directas sino que consiste en una serie de compromisos y de medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo, convenios colectivos de trabajo o contratos colectivos de trabajo, según se los llame, no son estrictamente contratos de trabajo. Los obreros o empleados en unión no se obligan a trabajar. El convenio colectivo no constituye sino un marco dentro del cual han de pasar los contratos individuales celebrados o que se celebren entre patronos y trabajadores por él vinculados...

c) Por sus conflictos:

El conflicto que puede suscitarse en la relación individual tiene en vista la tutela de un interés concreto del individuo... Cuando el conflicto no se soluciona entre las partes interviene el órgano que la ley ha establecido para decidirlo... y queda resuelto por la sentencia que sólo tiene efecto entre las partes...

En el conflicto colectivo están en juego los intereses abstractos de categoría... los intereses de la profesión o de la actividad; hay principal y esencialmente intereses económicos a satisfacer, pues el conflicto reside en el hecho de que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo...

d) Por su finalidad:

La finalidad de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario.

La finalidad de las relaciones colectivas es esencialmente normativa.”¹⁰ Podemos subrayar de la cita en comentario, que las diferencias entre las relaciones colectivas e individuales, son indiscutibles por su propia naturaleza.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario y otros. Derecho colectivo laboral. Depalma. Argentina, 1973. pp. 15-16.

Respecto a la definición legal de relación colectiva, podemos decir que la Ley Federal del Trabajo las regula en su Título séptimo, pero a diferencia de las individuales, el legislador no proporcionó una definición como lo hace con la relación individual; sólo menciona el enunciado y enseguida empieza con el tema de las coaliciones.

Podemos comentar que las relaciones colectivas del trabajo son aquellas que se ocupan y afectan al grupo de trabajadores en donde el interés es común y su contenido es establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en la empresa o establecimiento.

SUJETOS COLECTIVOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En toda relación de trabajo, individual o colectiva, los sujetos principales y fundamentales son el obrero y el patrón. En las relaciones individuales el trabajador actúa en forma personal y su interés es particular; en las colectivas el obrero ya no actúa en lo individual sino agrupadamente con otros trabajadores y el interés es común. Esta forma colectiva de organizarse que puede ser tanto de trabajadores como de patrones y por ello nacen otros sujetos diferentes como son las coaliciones y los sindicatos. En este orden de ideas, analizaremos los sujetos colectivos de trabajo.

- **Trabajador**, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

El trabajador siempre será una persona física y por ende su prestación de trabajo será en forma personal, esto quiere decir que no podrá proporcionar el servicio por medio de un tercero o un intermediario, además la forma de trabajo será subordinada, es decir, sujeta al mando y orden del patrón, sólo en cuanto a las normas y dirección de la empresa que deban

seguirse. De esta forma el trabajador como persona física es el que compondrá junto con otros al asociarse los sujetos colectivos coalición y sindicato, de ahí que los trabajadores sean los que le den vida a estas figuras.

- **Patrón**, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El patrón a diferencia del obrero si puede ser una persona moral, y es quien recibe los servicios de éste. Quizá el precepto legal de patrón y trabajador deja a un lado que la prestación y utilización de los servicios será a cambio de una retribución.

Cuando estos dos sujetos concurren a una relación colectiva de trabajo podrán hacerlo: - El patrón como persona física o moral.- El trabajador a diferencia del patrón siempre deberá asistir en forma colectiva es decir, en coaliciones o sindicatos, para así poder ser sujeto de estas relaciones colectivas.

- **Coalición y Sindicato.** En estas líneas sólo cabe mencionar que la definición legal de estas dos figuras se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 355 y 356 respectivamente, las cuales serán estudiadas más adelante.

- **Empresa y Establecimiento.** Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

La empresa es considerada sujeto de la relación colectiva, porque es en ella donde se deberá prestar el trabajo para la producción y distribución de los bienes o servicios, para nuestro estudio, lo importante de resaltar en la empresa es el sentido social, esto es, el personal que la compone, el empresario o patrón y los trabajadores, pero sin olvidar el aspecto mercantil

que como unidad económica cuente con recursos que le permitan realizar sus funciones y de esta forma poder ser más competitiva.

El establecimiento es la unidad técnica que hace posible la unidad económica, por ello la empresa se apoya en los establecimientos en su ánimo de expandirse, para con ello poder lograr su objeto social.

1.4. CONCEPTO DE COALICIÓN.

La libertad de asociación es una garantía que se consagra en nuestra ley fundamental a favor de los gobernados, en su artículo 123 "A" fracción XVI, que a la letra dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera"; y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 354, al establecer que la "Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones"; éstos tienen el derecho de asociarse libremente para cualquier objeto siempre que éste sea lícito. De acuerdo con el fin con que se reúnan, la asociación se divide en tres categorías; pública, privada y social.

Dentro de la pública podemos encontrar el Derecho de Asociarse, cuando esta asociación toca el ámbito social se divide en otro derecho, que es la asociación profesional, que funge como la especie del género asociación, de esta manera la asociación profesional pasa a ser englobada en la categoría de lo social y se convierte en derecho exclusivo de la clase trabajadora y de los patrones.

Dividido el derecho de asociarse, en asociación profesional éste como derecho único se subdivide en dos: Coalición y Sindicato.

De esta forma resulta importante hacer un estudio en este apartado de la coalición, sus diferentes conceptos, figura que para algunos tratadistas no merece gran relevancia, quizá porque sólo es un acuerdo temporal para la defensa de un interés común, pero por el contrario consideramos que es una institución trascendental a la cual la ley le reconoce autonomía y es un pilar obligatorio para la existencia de otras instituciones, como son los sindicatos y la huelga misma. La coalición 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”¹¹; ya que si no se diera de esta manera, su presencia sería fugaz y no trascendería en el derecho colectivo del trabajo.

La coalición para el maestro Héctor Santos es “la forma primaria y más elemental de la asociación profesional...”

Al presuponer a la agrupación obrera como sujeto esencial, la coalición representa el primer apunte de la toma de conciencia de un cuerpo homogéneo que articula su acción colectiva para la defensa de sus intereses específicos grupales, comunes y unificados. Contemplada con frecuencia de manera despectiva, como una agrupación secundaria y aleatoria, históricamente y políticamente, la coalición representa el más importante antecedente jurídico y cultural del derecho sindical.”¹² En este orden de ideas la coalición, es el primer paso que tienen tanto trabajadores como patrones, para la toma de una decisión, para la defensa del interés común, de este modo puede llegar a ser preceptora del derecho sindical.

Definición Doctrinal: Ahora bien, dentro de las diversas exposiciones doctrinales se han manejado diversas definiciones de coalición, entre las que se encuentran las siguientes:

¹¹ Diccionario Jurídico 2000. CD-R. Desarrollo Jurídico Copyright 2000. Todos los Derechos Reservados. DJ2K – 1355.

¹² SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del trabajo. segunda edición. Porrúa. México, 1997. pp. 88-89.

a).- Para el doctor Miguel Borrell Navarro, la coalición “es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo *temporal* de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto.”¹³ Básicamente esta definición, guarda enorme semejanza con la legal, insertando un componente al decir que es la forma más elemental de la asociación.

b).- Por su parte el maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice que la “coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales. Y concordando a Paul Pic, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra.”¹⁴ Para este autor la coalición es el primer acto de libertad que se tiene cuando se toma el acuerdo de organizarse para la defensa de los intereses colectivos.

c).- El profesor Carlos Alberto Puig Hernández, nos dice que la coalición “es la acción concertada de los trabajadores con carácter transitorio, puesto que resuelto el problema para cuya resolución se constituye, desaparece.”¹⁵ De estas ideas podemos decir que la coalición parte de la limitación que tiene en cuanto a la temporalidad, pues cuando llega a su fin principal ésta desaparece, sólo podemos anotar que la coalición no es exclusiva de los trabajadores.

d).- Para el doctor Mario De la Cueva, la coalición es “la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin

¹³ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. cuarta edición. Sista. México, 1994. p. 412.

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Cit. por. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Principios básicos del derecho del trabajo*. segunda edición. Pac. México, 1994. p.135.

¹⁵ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. *Teoría y práctica de la huelga en México*. Porrúa. México, 1989. p. 120.

concreto.”¹⁶ Consideramos de esta definición que el fin concreto del que habla el experto, es la lucha de sus intereses colectivos, para después demandar el estudio y mejoramiento de los mismos a través del sindicato.

e).- Por su parte el maestro Juan Soto Cerbón, considera que la coalición es: “el acto voluntario y libre de los trabajadores o de la empresa (patrones), para unirse temporalmente a fin de defender sus intereses comunes.”¹⁷ Este jurista, inserta un componente, que consiste en que el acuerdo tomado por los trabajadores o patrones, debe de ser de manera voluntaria y libre, que no exista coacción alguna y que se dé en el ambiente más propicio para ello, ya que la toma de decisión incumbe intereses colectivos.

Definición Legal: Se establece en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que la “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”. Este artículo tomó como base el artículo 258 de la ley laboral de 1931, el cual fue intuitivo para su redacción y sólo agrega a la definición de coalición el vocablo “*temporal*”, como lo ilustra el maestro Néstor de Buen: “En la ley de 1931 el art. 258 la definía, en su primer párrafo, como “el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”. Sin embargo, al afirmar después en el mismo artículo que “el sindicato de trabajadores es una coalición permanente”, disposición recogida en el art. 441 de la ley vigente, le daba un nuevo significado porque venía a expresar así, no tanto el acuerdo, como el órgano nacido del acuerdo.”¹⁸

En ideas del maestro Héctor Santos, en nuestro sistema jurídico y dentro “del ordenamiento patrio se reconoce de manera expresa, la libertad

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 240.

¹⁷ SOTO CERBÓN, Juan. *Teoría general del derecho del trabajo*. Trillas. México, 1992. p. 204.

¹⁸ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 576-577.

de coaligarse, como una potestad de carácter constitucional que corresponde, idénticamente a los patrones y trabajadores (artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo). ... Inferimos pues, con claridad, que formalmente nuestro ordenamiento reconoce a esta figura, como la libertad y a la par, como derecho.

La definición de la ley nos permite advertir un vasto espacio para la movilización profesional, a través de esa vía, con apoyo en la premisa de que no fija limitaciones importantes a la formación y vida de la coalición. Más contemplada en un conjunto, dentro del sistema actual, regimentero de la experiencia sindical, la esperanza de amplitud, es tan sólo un espejismo. Numerosas limitaciones en la legislación y en la jurisprudencia, vinculadas a las medidas políticas de represión coyuntural, pretenden confinar la coalición a una hermenéutica inmovilidad fundada en su insostenible perentoriedad.

Así y con franco desapego a los dictados y alcances de la libre organización profesional, el legislador restringe la eficacia de las coaliciones a la mera defensa temporal de los intereses colectivos, descalificándolos para participar en la dinámica y destino de la negociación profesional. Medítese, sin embargo, en que por su independencia y su vínculo con el actuar espontáneo de sus miembros, las coaliciones revisten la expectativa de lucha fundada para confrontar la explotación, llegar a imponer presencia y como reales opciones de defensa, lograr la autopromoción.”¹⁹ De esta forma podemos decir que el texto legal impone limitaciones a la coalición en cuanto a su duración y finalidades, al calificarla como temporal y para la defensa del interés común; impidiéndoles a los trabajadores coaligados el estudio y el mejoramiento, que sólo lo pueden hacer los obreros sindicalizados. La coalición es titular precaria del derecho de huelga, pero no puede celebrar, revisar y exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos de obreros. Una explicación de las

¹⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho colectivo del trabajo*. Op. cit. pp. 91-92.

limitaciones que la ley le impone a la coalición pudiera pensarse que es, porque el estudio y mejoramiento nos lleva a la discusión y negociación y al contrato colectivo mismo, y al realizar estas actividades la ley quiere que sean hechas, no por una agrupación temporal sino por una coalición permanente.

1.5. CONCEPTO DE SINDICATO.

El derecho colectivo gira alrededor de una de las instituciones fundamentales que es el sindicato. El reconocimiento de esta figura en nuestra legislación tiene su fundamento constitucional en el artículo 123 "A" fracción XVI, al recogerlo como derecho.

Definición: Tratando de precisar el concepto de sindicato, consideramos importante referirnos a las opiniones vertidas por los juristas de la materia, entre las que se encuentra las del maestro Néstor de Buen, quien en su obra cita algunas definiciones de sindicato que hacen otros juristas, añadiendo también que no es fácil dar una definición, debido al interés que cada autor le imprime y según el grado de autonomía que se tenga frente al Estado. El maestro referido nos comenta lo siguiente:

“Entre otras pueden mencionarse las siguientes definiciones:

Para Cabanellas es “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”...

García Abellán entiende que es “la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social”...

De acuerdo a la definición de Pérez Botija es "una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales"...

En concepto de Juan D. Pozzo los sindicatos son "agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros"...

Por último, Manuel Alonso García entiende que es "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo"...

6. DEFINICIÓN PROPIA.

Creemos que puede proponerse la siguiente:

Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase.

La definición anterior se explica como sigue:

Es la personal (sic) social... nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone el art. 25, frac. IV, del Código Civil en vigor en el Distrito Federal. Ahora bien: Los sindicatos en cuanto entidades jurídicas, constituyen el resultado del reconocimiento que se ha hecho de una realidad social. Por otra parte los sindicatos son personas jurídicas en el derecho social. De ahí el atributo que se utiliza en la definición. ... por regla general los autores intentan subrayar la cualidad de permanencia de los sindicatos. En nuestro concepto se logra el mismo resultado con precisar que los sindicatos son personas. La personalidad es una cualidad que expresa la misma idea de permanencia.

...libremente constituida. Es obvio que la libre constitución de los sindicatos es condición de los sistemas democráticos, no así de los que aceptan el sindicalismo vertical. El art. 357 expresa la idea anterior, al señalar que se pueden constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

...por trabajadores o por patrones. Nuestro derecho no regula ni reconoce a los sindicatos mixtos. De ahí que sea necesario precisar que se trata de uno u otro.

... para la defensa de sus intereses de clases. ... a propósito del carácter clasista del sindicato en México...

En realidad nuestra definición omite la precisión legal a propósito de que el interés de cada parte es objeto de estudio, mejoramiento y defensa. Creemos que el concepto de "defensa" es suficientemente amplio y expresivo, y que comprende cualquier actividad que tienda a favorecer a las clases en pugna."²⁰ Tomando en consideración todas y cada una de las definiciones citadas por el doctor, podemos decir que el sindicato es una agrupación de trabajadores o patrones con el objeto de defender sus intereses profesionales y mejorar las condiciones económicas y sociales de sus miembros; es importante resaltar tres elementos más que se encuentran en las enunciaciones de los juristas, el sindicato es: *institucional* (García Abellán y Pérez Botija), *permanente* (Cabanellas, Pozzo y Alonso García) y es una unión libre (Cabanellas).

Definición Legal: La definición legal de sindicato, se encuentra en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo y es la siguiente: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". De lo apuntado por nuestro ordenamiento se desprende que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones cuya finalidad es:

²⁰ DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Op. cit. pp. 730-735.

- El estudio.
- El mejoramiento.
- La defensa de los intereses comunes.

El autor César Esquinca, escribe sobre los *PRINCIPIOS* lo siguiente: “De los diversos artículos que integran el Capítulo II del Título Séptimo de esta ley, se desprenden como principios básicos que rigen al sindicato de trabajadores los de libertad, pluralidad y democracia.

Libertad porque no se requiere autorización previa para constituirlo y porque nadie puede ser obligado a formar o no parte de él; libertad para redactar estatutos y reglamentos, que son los documentos que norman la vida interna y externa del sindicato, y para organizar su administración; libertad para realizar todo tipo de actividades, además de las esenciales derivadas de la definición legal, con las únicas prohibiciones de intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Pluralidad porque pueden formarse tantos sindicatos como decidan los trabajadores, dependiendo de la mayor representatividad del interés profesional la titularidad del contrato colectivo o la administración del contrato-ley, sindicatos que a su vez pueden formar federaciones y confederaciones sin ninguna limitante.

Democracia al elegir a sus representantes en asambleas, sin que exista disposición legal alguna que señale el periodo de duración de la directiva o impida la reelección, que es decisión exclusiva de los propios trabajadores.”²¹ Estos principios son el sentido del movimiento sindical, pero resulta demagógico en nuestro país el principio de *libertad* para constituir sindicatos sin autorización previa, ya que en la práctica si se requiere que esté registrado, esto es autorizado para poder actuar y por lo que se refiere a que

²¹ ESQUINCA MUÑOZA, César. "Derecho Colectivo del Trabajo: Realidades y Perspectivas". LABORAL. número trece. Ecasa. México, octubre 1993. p. 40.

nadie puede ser obligado a formar parte o no de él, en ocasiones los trabajadores si lo son por el temor de que se les aplique la cláusula de exclusión por separación del sindicato.

Clasificación: La Ley Federal del Trabajo otorga el derecho de constituir sindicatos tanto a trabajadores como patrones, de esta forma se dividen en: sindicatos formados por trabajadores y sindicatos formados por patrones.

Los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo:

“I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.

Los sindicatos de patrones se clasifican en:

- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.

- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Requisitos para su Constitución: Para constituir un sindicato se requiere de veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones, por lo menos. En la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en que se otorgue éste. El legislador trato de proteger la constitución del sindicato, cuando se diera el caso de que el patrón quisiera obstaculizar la formación del sindicato y para ello despidiera algún trabajador, trayendo consigo que éstos no alcanzarán el número requerido.

Registro: Los sindicatos deben registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local; previo cumplimiento de requisitos consistentes en copias autorizadas del acta de la asamblea constitutiva, de los estatutos y del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva, así como una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios. Estos documentos deberán de ser por duplicado y autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Negación del Registro: El registro sólo puede negarse si el sindicato no se propone la finalidad prevista en la ley, si no se constituye con el número mínimo de miembros o si no se exhiben los documentos referidos en el párrafo anterior; pero una vez satisfechos estos requisitos ninguna autoridad podrá negar el registro, si la autoridad no resuelve en un término de 60 días, los solicitantes pueden requerirla para que lo haga, en la inteligencia que de

no pronunciarse dentro de los 3 días siguientes se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales.

El registro del sindicato y su directiva produce efectos ante todas las autoridades, lo que demuestra la trascendencia de este acto de autoridad, máxime que la ley previene que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, entendiéndose en la práctica que tiene ese carácter sólo cuando se les ha otorgado el registro, puestos que todos los requisitos legales fueron satisfechos. El registro de los sindicatos se realiza por vía administrativa, en cambio, no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación por esa vía.

Cancelación: El registro del sindicato podrá cancelarse solamente en caso de disolución y por dejar de tener los requisitos legales. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro, esto es, que necesariamente tiene que ser por vía jurisdiccional.

Personalidad Jurídica y Capacidad: Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, esta capacidad esta restringida y limitada por la Ley y creemos al igual que el maestro Néstor de Buen que “estamos en presencia de una falla del legislador que intentando establecer de manera especial, algunas atribuciones de los sindicatos, incurrió en el error de limitar sus facultades.”²²

Representación: Los trabajadores miembros del sindicato, están representados por éste en la defensa de sus derechos individuales, sin perjuicio del derecho de obrar o intervenir directamente.

²² DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Op. cit. p. 769.

La representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe la directiva.

Obligaciones: Son obligaciones de los sindicatos:

- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; e
- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Las obligaciones que impone la Ley a los sindicatos, sólo atienden al deber que tienen éstos frente al Estado mismo y no frente a sus propios agremiados, y al mismo tiempo no determina alguna sanción por el incumplimiento de dichas obligaciones. El Estado debe equilibrar las obligaciones que se tienen frente a él, incorporando las más importantes que son las que incumben a cada uno de los agremiados.

Disolución: El sindicato se disuelve por decisión y voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren y por haber transcurrido el tiempo fijado en los estatutos. Son claras las dos formas por las cuales se pueden disolver un sindicato y al manejar la Ley Federal del Trabajo en una de ellas, que sea por la decisión y voto de las dos terceras partes, se asegura que la mayoría de sus miembros quieran disolverlo.

1.6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Una vez que en el punto que antecede, quedó conceptualizado que el sindicato es la agrupación libre de trabajadores o patrones, con carácter profesional y permanente, con personalidad jurídica y constituidos con el objeto del estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses de clase, es menester del presente punto mencionar que es a través de la contratación colectiva que puedan materializarse esas aspiraciones de mejoría, teniendo dos vertientes para lograrlo; el contrato colectivo del trabajo y el contrato-ley.

Iniciaremos el estudio del presente punto, analizando del contrato colectivo de trabajo lo siguiente:

Definición Doctrinal: Por lo que se refiere a la definición doctrinal, citaremos algunas proporcionadas por los juristas de la materia:

a).- Para el doctor Miguel Borrell Navarro el contrato colectivo de trabajo es: “el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos.”²³ La presente definición tiene gran similitud con la definición legal y sólo se diferencia al decir que el contrato colectivo es un acuerdo y pacto.

b).- Por su parte el maestro Juan Soto Cerbón, explica que el contrato colectivo de trabajo es “la expresión de las condiciones o características pactadas entre el sindicato y la empresa, de acuerdo con la ley, dentro de las cuales se presta el servicio o el trabajo en la empresa, y que persigue los mejores elementos para el trabajo y la interrelación entre empresa y trabajadores, con vista al cumplimiento de los fines particulares y sociales de

²³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Op. cit. p.429.

esa institución, y a la satisfacción de las necesidades personales, familiares y sociales de los trabajadores, en la medida de las posibilidades de la primera.”²⁴ Para este jurista, el contrato colectivo es un pacto celebrado entre el sindicato y la empresa con la finalidad de determinar las mejores condiciones de trabajo, para que los trabajadores gocen de mayores beneficios.

c).- El Diccionario Jurídico define al contrato colectivo de trabajo como el: “Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.”²⁵ De esta definición podemos resaltar que el contrato colectivo es el acuerdo que busca superar los derechos mínimos establecidos en la ley.

d).- El doctor Mario De la Cueva, comenta que el “contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran los representantes de los trabajadores y

²⁴ SOTO CERBÓN, Juan. *Teoría general del derecho del trabajo*. Op. cit. p. 223.

²⁵ *Diccionario Jurídico 2000*. CD-R. Desarrollo Jurídico Copyright 2000. Todos los Derechos Reservados. DJ2K – 1355. Op. cit.

de los patrones, destinado para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio.”²⁶ Ciertamente, en un contrato colectivo se determinan las condiciones de trabajo que se sujetarán en la empresa durante cierto tiempo.

Definición Legal: La definición legal del contrato colectivo de trabajo, se establece en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Nuestro ordenamiento legal le da el carácter de convenio al contrato colectivo y el objeto de este convenio es instituir las condiciones mediante las cuales se prestará el trabajo en una empresa o establecimiento.

Obligación del Patrón: El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

Requisitos para su Celebración: Este contrato debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositándose otro en la Junta que corresponda; surte sus efectos a partir de la fecha y hora del depósito, salvo pacto en contrario.

Titularidad: Son titulares del contrato colectivo de trabajo, el patrón, que puede ser persona física o moral y el sindicato que tiene siempre carácter de persona moral.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Op. cit. p. 303.

Elementos: La doctrina señala que los contratos colectivos de trabajo se encuentran integrados con los elementos siguientes:

I.- Envoltura: Se refiere a las cláusulas relativas a la regulación del contrato y son:

a).- Duración: El contrato colectivo puede ser por tiempo determinando o indeterminado, o para obra determinada.

b).- Revisión: El contrato colectivo será revisable total o parcialmente. Es revisable cada dos años en sus cláusulas generales y la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el computo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Es revisable cada año en lo que se refiere a las cláusulas de salarios y su solicitud deberá hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes, artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo:

“I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos”.

Las estipulaciones del contrato colectivo, se aplican a todas las personas que trabajan en la empresa que lo celebra, aun cuando no formen parte del sindicato contratante, e incluso a los trabajadores de confianza a menos que expresamente se les excluya del propio contrato.

El contrato colectivo se puede prorrogar por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga.

c).- Terminación: El contrato colectivo termina:

- Por mutuo consentimiento;
- Por terminación de la obra; y
- Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

II.- Elemento Normativo: Este elemento se encuentra formado por las cláusulas de las condiciones de trabajo.

El contrato colectivo contendrá:

- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- Las empresas y establecimientos que abarque;
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

- *Las jornadas de trabajo;*
- *Los días de descanso y vacaciones;*
- *El monto de los salarios;*
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
 - Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
 - *Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y*
 - Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contrato colectivo no producirá efectos si falta la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

El mencionado contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

III.- Elemento Obligatorio: Este elemento tiene por objeto hacer que se cumpla y se aplique el elemento normativo y son los derechos y obligaciones que pacten las partes, este elemento incluye:

a).- Cláusulas de exclusión por admisión y por separación: En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otra que establezca privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad

a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

1.7. CONTRATO LEY.

Esta figura del derecho del trabajo, ha permanecido en la Ley Federal del Trabajo con ciertas variaciones, algunos autores lo justifican, tal es el caso del maestro Mario De la Cueva, que comenta que el contrato-ley es un grado próximo de la ley, la más fuerte manifestación en el campo del derecho del trabajo, que proporciona niveles de vida más justos, al tener como propósito la unificación de las fuerzas de trabajo regional y nacional para el logro de mejores e iguales condiciones de trabajo. Por otro lado maestros como el doctor Néstor de Buen expone que las anotaciones del maestro De la Cueva no son ciertas al decir que ni los trabajadores ni las empresas les interesa esta unidad, al considerar que sólo favorece a las grandes empresas que adoptan condiciones económicas precarias para los medianos y pequeños industriales mexicanos y a ellos perjudica en vez de beneficiar; de igual forma el maestro Cavazos Flores comenta que el contrato-ley, generalmente los patronos no lo desean, pues considera que es un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas y que perjudica a las empresas pequeñas y a los sindicatos al perder el control y la autonomía.²⁷ Dos grandes juristas como lo son Cavazos Flores y De Buen, no ven al contrato ley como el acuerdo para llegar a la unidad nacional y por el contrario lo tildan, al considerar que no beneficia a los pequeños sindicatos, pues estos pierden fuerza y libertad frente a los grades e importantes.

²⁷ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Op. cit. pp. 845-846.

Definición Legal: Se encuentra en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, en uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias áreas geográficas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

La denominación que la ley le atribuye al contrato-ley, es materia de críticas por parte de algunos juristas, entre los que se encuentra el maestro Cavazos Flores quien explica que el contrato-ley, no es ni contrato (porque puede darse el caso de que exista sin la voluntad de alguna de las partes) y no es ley puesto que la promulgación de leyes, es un acto del poder Legislativo, unos lo llaman contrato obligatorio, pero también ha sido tema de discusión por los estudiosos del derecho al decir que si bien es un contrato obligatorio, entonces los demás contratos no lo son.²⁸ Lejos de todos estos argumentos consideramos que si la ley lo llama así, debemos atender a este concepto.

Contenido: El contrato-ley contendrá:

- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
- La entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque a la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- Su duración, no podrá exceder de dos años.
- Las jornadas de trabajo.

²⁸ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de derecho laboral*, octava edición. Trillas. México, 1994. pp. 260-261.

- Los días de descanso y vacaciones.
- El monto de los salarios.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.
- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trata.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Podrán establecerse las cláusulas de exclusión por ingreso y por separación.

El contrato-ley es un contrato de industria cuyo contenido es esencialmente igual al del contrato colectivo, con las diferencias en la duración, no podrá exceder de dos años, mientras el contrato colectivo puede ser por tiempo indeterminado; debe ser otorgado por varios patrones a diferencia del contrato colectivo que puede ser firmado por un solo patrón.

Formación: Existen dos sistemas para su formación, el primero es el *sistema de convención*, la solicitud corresponderá a los sindicatos que representen por lo menos a las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados de una o varias ramas de la industria, solicitud que se presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Jefe del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local; la autoridad correspondiente después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados a través del Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y en los

periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención, la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días; la autoridad convocante preside la convención y ésta formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue convenientes; el convenio a que se llegue debe ser aprobado por la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores y de los patrones que los tengan a sus servicios, y después el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

El segundo sistema es el de elevar un contrato colectivo de trabajo a contrato-ley, siempre que haya sido celebrado por la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional; la solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la autoridad correspondiente, acompañando copia del contrato y señalando la autoridad ante la que esté depositado; la autoridad correspondiente después verificar el requisito de mayoría ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y marcará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones; si no se formula oposición, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el contrato-ley; en caso de que se formulen oposiciones, los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen, y finalmente, tomando en consideraciones los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Surte Efectos: El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Revisión: Es revisable cada dos años en sus cláusulas generales y su solicitud deberá hacerse, por lo menos, noventa días antes del vencimiento; los sindicatos comprobarán que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados; se sigue un procedimiento igual que para la convención que rige su formación y concluye con la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa.

Es revisable cada año en lo que se refiere a las cláusulas de salarios y la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Prórroga: Si no se solicitó su revisión o no se ejerció el derecho de huelga, se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

Terminación: El contrato-ley termina por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría requerida, y cuando al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, a menos que los sindicatos de trabajadores hagan valer el derecho de huelga.

1.8. CONCEPTO DE HUELGA.

A través del tiempo y con la aparición de las grandes industrias, se da la explotación del hombre por el hombre mismo, en esa medida el trabajador se vio en la necesidad de agruparse con otros de su misma especie, con la finalidad de hacer frente a estas adversidades laborales que surgieron entre él

y el patrón, encontrando en la figura de la huelga una forma de presionar y de exigir sus derechos a su patrón. De esta forma resulta importante hacer una exposición de los diferentes conceptos y significados que se tienen de la huelga, para en un capítulo posterior analizar sus objetivos, en tal virtud podemos apuntar lo siguiente:

Etimología: La raíz de la palabra huelga, para el diccionario del origen de las palabras es: “Aunque la realidad social ha producido un notable cambio en el significado de esta palabra, lo cierto es que se ha cargado de valores negativos por cuanto que siempre revela la necesidad de hacer valer los derechos laborales ante una situación que se considera injusta, que es donde realmente reside lo negativo. Modalidades más modernas como la *huelga a la japonesa*, o la *huelga de celo aparte*, parece que la primera idea que produce la palabra *huelga* es la de “protesta”, más o menos pacífica, que conserva un viejo resto de ‘parada, detención, interrupción de la actividad’ como forma de hacer notar que algo no va bien.

Ese remanente antiguo de la palabra es precisamente el que la une con su origen, a través del verbo *holgar*, de antigua presencia en nuestro idioma y con significados próximos a ‘descansar’, tomar aliento, estar ocioso, no trabajar. Este verbo tubo en español la forma anticuada de *folgar*, ‘descansar’, aunque su precedente latino tenía un significado un poco diferente. En efecto, encontramos su origen en el latín vulgar, en el verbo *follicare*, que significaba ‘jadear’, es decir, ‘respirar profundamente, como un fuelle’, tomada de la palabra latina *follis*, ‘el fuelle’ (follar). A partir de aquí, este valor empezó a asociarse con la idea de ‘descansar’, por una simple asociación de ideas: el sonido del fuelle resoplando recuerda sin problemas el jadeo de una persona: como cuando se para de trabajar (o de cualquier otra actividad física) y, por fin, se descansa y se resopla, según la idea cierta de que si alguien jadea por un esfuerzo realizado, es porque descansa, y así llegamos a voces como

holgazán (que siempre estaría descansando) y, por otro camino y con otras connotaciones, a *juerga*.

De ese 'respirar', que pasó a valer 'descansar' después de trabajar o caminar (o correr), hasta llegar al antiguo valor de 'estar ocioso', tenemos un excepcional testimonio en el nombre del precioso monasterio burgalés de *Las Huelgas*, el lugar fundado en 1187 por Alfonso VIII y doña Leonor de Aquitania para descansar de los afanes de la Corona.

Esta idea fue imponiéndose para llegar a referirse únicamente a 'descansar', lo cual no debe extrañar si recordamos expresiones españolas como *tomarse un respiro* ('descansar'), *dejar a alguien respirar*, con el mismo valor.²⁹ Como podemos observar la palabra huelga se fue formando a lo largo de la historia y siempre fue entendida como dejar de hacer algo que en este caso es trabajar y asociada en gran medida con el sinónimo de holgazanear, pero sabemos que no es propiamente esto sino un medio con el que cuenta los trabajadores para poder hacer valer sus derechos laborales.

Definición Doctrinal: En la doctrina podemos encontrar diversas definiciones de la huelga entre las que se encuentra la del jurista Néstor de Buen, quien en su obra cita algunas y agrega la suya:

“De los autores mexicanos podemos considerar las siguientes definiciones:

J. Jesús Castorena señala que “la huelga es la suspensión de 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” (Manual..., p. 295). Este concepto, para nosotros presenta diversas fallas. En primer lugar la huelga es un acto independiente de la voluntad mayoritaria: ésta se pone de manifiesto

²⁹ BUITRAGO JIMÉNEZ, Alberto y otro. *Diccionario del origen de las palabras*. tercera edición. Espasa. España, 2000. pp. 248-250.

después que la huelga estalla y sólo para su calificación. En segundo término la huelga no tiende sólo a mejorar o defender condiciones de trabajo, sino también a exigir su cumplimiento, pero además, a exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en la participación de las utilidades o a poner de manifiesto la solidaridad con otro movimiento de huelga.

De La Cueva nos dice que " la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono" (*Derecho mexicano...*, t. II, p.788). La definición es impecable, a la luz de la terminología legal, pero deja fuera el fenómeno de la huelga, antes de su calificación, en los casos en que se produce pese a que la decreta una minoría.

Para Trueba Urbina la huelga, "en general", es "la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo..." (*Nuevo derecho ...* ed. 1975, p.368).

De esta definición cabe decir que no menciona, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores. En segundo término, da por supuesto lo que no siempre ocurre y que, a veces, ni siquiera es una finalidad de la huelga: que implica un mejoramiento económico.

Euquerio Guerrero nos dice que "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 alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente" (*Manual ...*, p.326). De esta definición cabe observar que, además de que le resultan válidas las anteriores observaciones, se

apoya en apreciaciones innecesarias acerca de las pretensiones de los trabajadores.

En realidad la huelga debe definirse teniendo en consideración los hechos que la ponen de manifiesto: la suspensión de labores y su finalidad inmediata: el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo...

Para nosotros la huelga es, entonces, 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 un interés colectivo.³⁰ Del excelente análisis que realiza el maestro Néstor de Buen a las definiciones dadas, sólo podemos comentar que ninguna de ellas habla del término *temporal* que maneja nuestra ley; coincidiendo todas en que la huelga es una suspensión de trabajo que se realiza para conseguir el equilibrio entre los factores de producción y para defender y mejorar las condiciones de trabajo en la empresa o establecimiento.

Por otro lado tenemos otras definiciones de huelga:

Para el maestro Cavazos Flores la huelga es: *“la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes.”*³¹ Esta enunciación tiene gran similitud con la definición de la ley, sólo podemos comentar del término que emplea el maestro de “legal” y consideramos que la huelga es un derecho contemplado por la Ley y eso la hace ser legal.

El catedrático José Dávalos nos comenta al respecto de la huelga lo siguiente: “La huelga es uno de los derechos más importantes de los trabajadores. Es un mecanismo de presión nacido de la unión fraterna de

³⁰ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 887-888.

³¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de derecho laboral*. Op. cit. p. 276.

quienes viven de su trabajo.”³² Propiamente no es una definición, pero cabe resaltar de este enunciado que la huelga es un derecho y un medio de presión.

Por su parte el profesor Héctor Santos Azuela expresa: “es la huelga la abstención colectiva y concertada del trabajo, ya frente al patrón o ante el Estado, para la autodefensa y promoción del interés profesional.”³³ De esta enunciación no tenemos comentario alguno, es una excelente definición.

El maestro Roberto Báez Martínez se refiere a la huelga como “UNA INSTANCIA DE LOS TRABAJADORES para armonizar los derechos del trabajo con los del capital, mediante la suspensión temporal del trabajo cuando el equilibrio entre los factores de la producción les es desfavorable.”³⁴ A diferencia de otras definiciones esta sí habla de la suspensión temporal, pero se concreta sólo a la finalidad del equilibrio de los factores de la producción, que si bien es cierto, es uno de los objetivos principales no es el único.

Definición Legal: La definición legal de huelga la encontramos en el artículo 440, de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Huelga “es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”. La ley limita a la huelga al mero acto de suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (entendiéndose como coalición permanente al sindicato), apreciación que nos parece correcta, porque debe restringirse únicamente a la suspensión de trabajo y por otro lado no mezcla los fines y objetivos que persigue, ya que lo hace en artículos posteriores.

³² DÁVALOS, José. Tópicos laborales. segunda edición. Porrúa. México, 1998. p. 192.

³³ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del trabajo. Op. cit. p. 155.

³⁴ BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios básicos del derecho del trabajo. Op. cit. p. 155.

Fundamento: Su fundamento constitucional como garantía social y derecho, se encuentra desde el año de 1917 en el artículo 123 "A", que a la letra dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

Naturaleza Jurídica: La naturaleza jurídica de esta institución del derecho laboral ha merecido algunas consideraciones entre los estudiosos del derecho laboral, entre los que se encuentran:

El maestro Néstor de Buen comenta que la huelga que es un acto jurídico en sentido estricto, "son manifestaciones de voluntad dirigidas a la producción de efectos materiales, a los que la ley atribuye consecuencias jurídicas... En realidad debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio."³⁵

Para el doctor Mario De la Cueva la naturaleza jurídica de la huelga es: "un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva."³⁶ Líneas después explica que es un acto jurídico a partir del reconocimiento que hace la constitución de 1917, al tipificarse "plenamente los caracteres del acto jurídico: *una manifestación exterior de la voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios.*"³⁷

El maestro Mario de la Cueva sigue desarrollando el tema de la naturaleza jurídica y nos dice que la huelga es derecho individual y colectivo, el "*derecho de huelga es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo... es también, y quizá principalmente, un*

³⁵ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 895.

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 591.

³⁷ Ibidem. p. 593.

derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, al (sic) través de su ejercicio, *tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores.*"³⁸

Por su parte el profesor Héctor Santos Azuela expone que la huelga se justifica 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 la producción."³⁹

Atendiendo a los preceptos y a la regulación que hace la ley y la propia Constitución diremos que la naturaleza jurídica de la huelga es una garantía social, y un derecho colectivo fundamental que se otorga a los trabajadores constituidos en coaliciones permanentes llámese sindicato, como un medio e instrumento de presión, defensa e inconformidad y que tiene como una de sus finalidades principales buscar el equilibrio entre los factores de producción (capital-trabajo).

Derecho de huelga y su ejercicio: El maestro Néstor de Buen hace una distinción entre el derecho de huelga, y el derecho a la huelga al comentar:

"El derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador... la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores ante la injusticia... En otra etapa de mayor conciencia política la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica, que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación... El derecho de huelga... encuentra su fundamento en la norma escrita. Deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de ese

³⁸ Ibidem, pp. 595-596.

³⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho colectivo del trabajo*. Op. cit. p. 209.

derecho social... el derecho a la huelga es un derecho natural social. Por el contrario, el derecho de huelga es un derecho legal... De ahí que el derecho a la huelga, de instrumento de rebeldía positiva, pase a ser solamente un trámite, administrativo en su primera etapa y excepcionalmente jurisdiccional.”⁴⁰ Es una significativa apreciación, al hacer una clara distinción entre el derecho de huelga y el derecho a la huelga, consideremos de esta forma que la huelga tiene una doble connotación por un lado es un derecho natural social y por el otro lado es derecho fundamentado en la ley.

El profesor Juan Soto Cerbón, comenta del derecho de huelga lo siguiente:

“1. Es un derecho que se ejerce por los sindicatos.

2. Su objetivo es la suspensión temporal del trabajo y debe limitarse al mero acto de su suspensión.

3. Es impropio y ajeno al ámbito del derecho laboral, hablar de una extensión del derecho de huelga a campos distintos, como el estudiantil, el político, el de comerciante, etc. La suspensión en la actividad de estas áreas podrá tener cualquier carácter, pero no podremos darle la naturaleza de derecho de huelga, que es exclusiva de los trabajadores sindicalizados de una empresa.

4. El derecho a la huelga es del sindicato como representante de la mayoría de los trabajadores, es decir, representa la manifestación de la voluntad unida, de las individualidades de la mayoría de los trabajadores que constituyen el sindicato.”⁴¹ Resulta interesante la postura de que es impropio hablar de una extensión del derecho de huelga a los campos políticos, estudiantil, esto es, porque no está acorde a los verdaderos objetivos de la huelga.

⁴⁰ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 880-881.

⁴¹ SOTO CERBÓN, Juan. *Teoría general del derecho del trabajo*. Op. cit. p. 258.

Titular del derecho de huelga: En opinión del doctor Miguel Borrell Navarro, “El titular del derecho de huelga no es el trabajador individualmente considerado, ni el sindicato, sino la coalición de trabajadores, la que deberá ser mayoritaria, según prescribe la Ley, pero no obstante dicha disposición legal... Es por eso que la Ley considera a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes para los efectos de la huelga.

La mayoría de los trabajadores deben coaligarse en forma fehaciente con el propósito de declarar la huelga si no son satisfechas sus peticiones, por lo que resulta procedente que levanten un acta en que conste tal coalición y deseo y la firmen la mayoría de los trabajadores y así quedará configurada lo que la Ley denomina coalición y acreditado su carácter mayoritario, y con esa constancia evitará que la huelga pueda ser declarada inexistente.”⁴²

El maestro Mario De la Cueva habla de la titularidad del derecho de huelga lo siguiente: “la huelga presupone una coalición, lo que a su vez produce el efecto de que un 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.

1.- *El derecho de huelga corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores de la empresa o del establecimiento afectados... el legislador... decidió adicionar... "para los efectos de este título (sobre la huelga), el sindicato de trabajadores es una coalición permanente"...*

Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquella como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión.

⁴² BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. Op. cit. p. 595.

Podemos ahora concluir expresando que *los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.*"⁴³

Por su parte el maestro Héctor Santos Azuela, "la titularidad del derecho de huelga corresponde al trabajador en lo particular, si bien se encuentra orientado a la tutela del interés profesional, manifestándose su actuación de manera colectiva."⁴⁴

Como podemos observar existen diversos criterios de quien es el titular del derecho de huelga, por un lado hay quienes consideran que es el trabajador (Héctor Santos Azuela), otros la coalición (Miguel Borrell Navarro) y otros el sindicato (Mario De la Cueva), todas estas posturas resultan de las menciones hechas por la propia ley, ya que establece que la huelga es llevada a cabo por una coalición y después indica que para efectos del título de huelgas, los sindicatos son coaliciones permanentes. El mejor análisis de quien es el titular del derecho de huelga es el que realiza el doctor Mario De la Cueva, pues explica que el derecho de huelga es originario del trabajador pero para poder ejercitarlo se requiere que el trabajador este organizado en un grupo, llámese coalición permanente; entonces estamos frente al sindicato.

Requisitos: Entre otros y para el maestro José Dávalos se clasifican en:

"Requisitos de fondo. Son los motivos por los cuales la Ley faculta a los trabajadores a ejercitar el derecho de huelga. Los trabajadores del apartado "A" pueden estallar una huelga cuando persigan el objetivo genérico de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de la empresa. La LFT, en el artículo 450, señala expresamente algunos motivos específicos para estallar una huelga...

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 610-613.

⁴⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho colectivo del trabajo*. Op. cit. p. 212.

Requisitos de mayoría. Se refiere a la voluntad mayoritaria requerida para estallar una huelga. Para que la huelga sea auténtico vendaval y no leve brisa, el legislador impuso como requisito de procedencia que la suspensión del trabajo cuente con el apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa, establecimiento o dependencia.

Los trabajadores en general satisfacen el requisito de mayoría de la huelga, con una mayoría simple, es decir, la mitad de los trabajadores más uno (artículo 451, fracción II, de la LFT). ...

Requisitos de forma. La LFT determina que el pliego de peticiones debe llenar ciertos requisitos: dirigirse al patrón; formular las peticiones y señalar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; expresar el objeto de la huelga; indicar el día y la hora en que se suspenderán las labores; presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.⁴⁵ Cada uno de estos requisitos se debe dar para que la suspensión de trabajo esté protegida por nuestro ordenamiento legal.

Clasificación: Las huelga se clasifica en:

a).- Legalmente Existente, es la que satisface los requisitos de fondo, objeto, forma y mayoría.

b).- Legalmente Inexistente, es aquella que no satisface los requisitos de forma, fondo y mayoría.

c).- Lícita, es la que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

d).- Ilícita, tiene lugar cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades; en caso de guerra,

⁴⁵ DÁVALOS, José. Tópicos laborales. Op. cit. pp. 193-194.

cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

e).- Justificada, es aquella cuyos motivos son atribuibles al patrón.

f).- Injustificada, es cuyos motivos no son imputables al patrón.

g).- Por solidaridad, es la que tiene por objeto apoyar otra huelga que tenga por objeto algunos de los señalados como legales.

De esta forma podemos establecer que la lucha constante de la clase trabajadora por equilibrar los factores de la producción y crear nuevas y mejores condiciones de trabajo, trajo consigo el derecho de huelga, como una conquista social que hasta nuestros días tienen los trabajadores.

Del estudio y análisis de todo lo expuesto en líneas anteriores podemos comentar que en el desarrollo del presente capítulo quedaron explicados los conceptos fundamentales de trabajo; derecho colectivo del trabajo; relación colectiva de trabajo; coalición; sindicato; contrato colectivo de trabajo; contrato-ley y sus aspectos generales que enmarcan y tienen relación con el derecho de huelga.

En tal virtud, se estableció que la huelga surgió de la necesidad de los trabajadores de unir sus fuerzas para poder hacer frente a las desigualdades que existen entre capital y trabajo, objetivo principal del Derecho de Huelga en México.

Por ello el reconocimiento legal del derecho de huelga en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, tuvo que pasar por algunos acontecimientos históricos para poder ser considerada como derecho de la clase trabajadora, dichas vicisitudes serán estudiadas en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

A partir de la premisa de que la huelga es un derecho reconocido por nuestra Ley fundamental, resulta importante realizar un análisis de su origen a través del tiempo; su evolución histórica universal que ha tenido en la mayoría de los países incluyendo el nuestro, de ser considerada en una primera etapa como un delito, posteriormente una segunda época de cierta tolerancia, hasta llegar al tercer momento de su evolución al ser reglamentada como un derecho con reconocimiento constitucional.

De igual manera, en el ámbito internacional la presencia de la huelga ha sido manifestada, por ello se expondrá la huelga en algunos sistemas jurídicos.

Asimismo, se llevará a cabo un somero estudio de la huelga, para lo cual nos ocuparemos en hacer algunos comentarios con relación a los períodos históricos de mayor influencia en nuestro país, así como señalar los medios jurídicos que se tenían en dicha época. De igual forma se advertirá que el reconocimiento constitucional de la huelga en nuestro país, sirvió de base para diversos ordenamientos jurídicos estatales hasta llegar a la federalización con la Ley Laboral.

2.1. ANTECEDENTES EN EL MUNDO.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA HUELGA.- La huelga es sinónimo indiscutible de molestia e inconformidad de la clase trabajadora, cuenta con

una evolución histórica de expresión, que ha pasado a lo largo del tiempo por ciertas etapas, como lo comenta el doctor Mario de la Cueva, en una excelente exposición a saber:

“1. *La Era de la prohibición (la huelga delito)*: tres circunstancias decisorias hicieron posible en la historia de la Edad Contemporánea la etapa que ahora consideramos: *primeramente*, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio. *En segundo lugar*, la elevación de la propiedad privada en el art. 17 de la *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano* de 1789 a la condición de los derechos naturales de los hombres... Y *finalmente*, las consecuencias de la libertad humana que consisten, de conformidad con el artículo cuarto de la misma *Declaración*...

2. *La Era de la tolerancia*: el liberalismo inglés ha procurado siempre ser consecuente consigo mismo, si bien debe decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir *los delitos de asociaciones profesionales y de huelga*. Cien años después, la OIT, en una excelente monografía, explicó la contradicción existente entre el pensamiento liberal y la legislación represiva de Inglaterra, que condujo a la ley de 1824 propuesta por el parlamentario Francis Place:

El desarrollo del individualismo concluyó finalmente, mediante la estricta aplicación de sus principios, por reconocer la libertad sindical. El estado, que reconocía el derecho de asociación y de reunión en general, no podía mantener indefinidamente esa paradoja de prohibir a una categoría de ciudadanos el que se entendiesen y reunieran. *Si en nombre de la libertad no quería intervenir en la vida económica, debía dejar a los factores de esa vida económica libertad completa para arreglar sus asuntos, aun recorriendo, si llegaba el caso, a asociaciones libremente constituidas. La libertad de trabajar llevaba sobreentendida la libertad de no hacerlo, y lo que le era lícito a un*

individuo no podía convertirse en delito porque muchos lo practicasen en común...

La Era de la tolerancia puede caracterizarse como *las décadas de simple libertad de coalición*, concebida ésta como uno de los aspectos de *las libertades naturales de reunión y asociación*. El planteamiento se completa diciendo que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes: constituida la asociación, el patrono podía negociar y contratar con ella, pero ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos; únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de la clase trabajadora, podían conducirla a la victoria. La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, 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 aun a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica.

3. *La Era de la reglamentación legal de las instituciones*: se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, así, a ejemplos, las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos y las convenciones colectivas... La etapa en turno ofrece una bifurcación en sus años finales, pues varios pueblos, Inglaterra y los Estados Unidos del Norte, prefirieron mantener la libertad plena, con el solo fundamento de los derechos naturales del hombre.

Es sin embargo necesario revelar que, hasta donde recordamos, ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga, lo que quiere decir que la *Era de la tolerancia* conservó su vigencia en ese aspecto de la lucha social, con la salvedad de los

sistemas fascistas y totalitarios y de los regímenes castrenses. Tenemos asimismo que resaltar, que *el principio de la huelga libre no reglamentada*, ha conservado su vida hasta nuestros días, no obstante su reconocimiento en diversas constituciones de la segunda postguerra...”.⁴⁶ Como podemos observar la huelga surgió ante la necesidad de que los obreros contaran con mejores condiciones de trabajo, pero encontró en la mayoría de los casos, que fuera enmarcada como un delito por los Códigos penales, en una época posterior, la huelga fue tolerada y aceptada como una libertad por los ordenamientos jurídicos, pero no estaba regulada, hasta llegar al tercer momento que fue el reconocimiento legal en ciertos países, pero no en todos, en algunos sistemas como los totalitarios, no registraron el derecho de huelga; en otros gobiernos reconocieron la libertad de la huelga, pero no la reglamentaron en su Constitución; y finalmente los países que reconocieron el derecho de huelga en su Ley fundamental.

Sin embargo, como lo comenta el ilustre Guillermo Cabanellas, “Desde una época ya superada. en la que la huelga se consideraba un hecho ilícito, y aun punible, porque los conflictos del trabajo se dirimían transgrediendo normas penales, hasta el presente, en que se considera la huelga como un derecho sancionado por los textos constitucionales... Al inscribirse el derecho de huelga en los textos constitucionales, el Estado no puede prohibir ya esa abstención laboral, ni sancionarla penalmente...”

Es evidente que el derecho de huelga, aun incluido en los textos constitucionales, no integra un derecho absoluto; si no que se admite necesariamente como relativo.”⁴⁷ El profesor en comento considera que el derecho de huelga es relativo, porque su regulación queda confiada a las leyes que lo reglamentan, creemos que cuando los preceptos constitucionales

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 570-571.

⁴⁷ CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Tomo III. "Derecho colectivo del trabajo". Volumen segundo. tercera edición. Heliasta. Argentina, 1989. p. 126.

hacen referencia al derecho de huelga ya es un derecho absoluto aunque los ordenamientos que lo norman puedan limitarlo; porque al estar reconocido en la Ley suprema es un derecho que pueden los trabajadores exigir como derecho absoluto.

LA HUELGA EN LAS ÉPOCAS ANTERIORES.- Por lo que se refiere a la huelga en los períodos anteriores, el jurista Miguel Bermúdez Cisneros, nos dice que: “Los historiadores del movimiento obrero... acostumbran apuntar movimientos huelguistas en la más remota antigüedad, en el período feudal y en el subsecuente en que entró en vigor el régimen corporativo, dando indicaciones precisas de agitaciones sociales de ese sistema.

Hoy, además, los estudios más profundos sobre la materia... difícilmente se puede sustentar esta tesis. La huelga, en efecto, era fenómeno desconocido en la antigüedad porque de huelga no se puede hablar donde la libertad de trabajo no existe. No tenía el esclavo sino una manera para abstenerse de trabajar: huir. Para la ocurrencia del fenómeno se exige el factor psicológico de la conciencia de clase, el sentido de antagonismo de intereses. En el período corporativo había relativo equilibrio económico, establecido por la virtualidad del propio régimen. Aun sin llegar al extremo de negarse la existencia de clases, se admite, generalmente, que estaba lejos de madurar el antagonismo existente entre ellos. Se puede afirmar tranquilamente... que antes de la Revolución Francesa, sea por causa del sistema político-legislativo corporativo, sea por la naturaleza de la organización económico capitalista de la producción, sea, en fin, por causa del estado psicológico de la clase obrera no se puede hablar de huelga.

La huelga nació y se desarrolló con la gran industria y con la afirmación de la libertad de trabajo, acontecimientos que se positivarón en el siglo XIX pese a las distorsiones en los presupuestos éticos de su

conceptuación y aplicación. Solamente entonces comenzó a cobrar nuevo sentido en la historia de la emancipación de una clase social, que se consideraba socialmente subestimada y excluida de la tutela jurídica.”⁴⁸

Por su parte el ilustre maestro Francisco De Ferrari concuerda con el anterior juriconsulto al decir: “Puede decirse que recién en la edad contemporánea la huelga empezó a interesar a la doctrina y a la legislación, debido fundamentalmente a sus repercusiones sociales y económicas. Si bien en las épocas anteriores los obreros también se unieron y se concertaron para abandonar colectivamente el trabajo, tales coaliciones, seguidas de la interrupción de la labor, carecieron en general de importancia por el espíritu puramente profesional que las animaba y la escasa entidad de sus consecuencias sociales y económicas.

La huelga en realidad, es un fenómeno típico de nuestro tiempo. No tuvo ni pudo tener importancia en la época de la economía doméstica. Más tarde, durante las corporaciones, el hecho careció también de toda significación.”⁴⁹

La huelga, para estos dos juristas, tuvo realmente trascendencia hasta la llegada de la Revolución Industrial, explican que durante la época de esclavitud no se puede hablar de huelga porque no existe el carácter de libertad; tampoco en el período de las corporaciones donde maestro y artesano, representan un carácter fraternal; de esta manera podemos hablar de huelga hasta la época de los descubrimientos de nuevas tierras, la aparición de las máquinas, la nueva economía internacional, la época de bonanza en los países que conquistan los nuevos continentes; todo esto trajo como consecuencia que se formaran economías capitalistas, haciendo que aparecieran marcadas diferencias entre las clases sociales, donde la

⁴⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Curso de derecho del trabajo*. Volumen II. séptima edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1979. pp. 827-828.

⁴⁹ DE FERRARI, Francisco. *Derecho del trabajo*. Volumen II. segunda edición. Depalma. Argentina, 1974. p. 251.

burguesía asume el poder reprimiendo a la clase débil que representan los trabajadores; es de esta forma cuando los obreros empiezan a tomar la lucha de su clase en sus manos y emprenden los primeros brotes de descontento por las políticas laborales imperantes haciendo que éstos ejecuten sucesos como la huelga.

LA HUELGA EN LOS PAÍSES EUROPEOS.- A manera de ejemplo proporcionaremos algunos países europeos que contemplan el derecho de huelga en sus constituciones, pero dejan la normación de la huelga a las leyes que la reglamentan.

FRANCIA: “En el preámbulo de la Constitución francesa, del 27 de octubre de 1946, se expresó: “El derecho de huelga se ejerce dentro del marco de las leyes que lo reglamentan.”⁵⁰

“Doce años más tarde, 4 de octubre de 1958, la Constitución de la V República ratificó el Preámbulo de 1946...

Por lo tanto, la norma constitucional sobre el derecho de huelga continúa formando parte del orden jurídico vigente.”⁵¹

Francia reconoce el derecho de huelga dentro de su constitución y se clasifica por ello dentro de los ordenamientos jurídicos que promulgan dicho derecho, dejando la reglamentación en leyes especiales.

ITALIA: “Reconocido el derecho de huelga por el texto constitucional en Francia, se inspiran en él, el artículo 40 de la constitución vigente en Italia,

⁵⁰ CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Tomo III. “Derecho colectivo del trabajo”. Volumen segundo. Op. cit. p. 127.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 573.

desde el 1° de enero de 1948, el que establece: "El derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo regulan."⁵²

Por su parte Italia es otro país que al igual que Francia, registra el derecho de huelga dentro de su constitución, de esta forma la huelga en dicho ordenamiento es un derecho esencial de la clase trabajadora.

ALEMANIA: "La Constitución de Weimar de agosto de 1919, expresión del pensamiento socialdemócrata que venía del siglo XIX, lanzó *la primera Declaración europea de derechos sociales*, cuya fuerza se hizo sentir sobre el constitucionalismo de la postguerra de un buen número de los pueblos de Europa; pero no contenían ninguna disposición sobre la huelga."⁵³

El caso de Alemania, es un ejemplo de aquellas naciones, donde no se reconoce en los textos constitucionales el derecho de huelga.

ESPAÑA: "Entre los derechos y libertades que consagra el capítulo II de la Constitución de la Monarquía española se encuentran, dentro de un mismo artículo, los de libre sindicación y de huelga, tal como si el segundo fuera corolario obligado del primero. De tal forma el inciso 2° del artículo 28, "reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses". Pero limitado en cuanto que a continuación se establece: "La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad."⁵⁴

⁵² CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Tomo III. "Derecho colectivo del trabajo". Volumen segundo. Op. cit. p. 128.

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 572.

⁵⁴ CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Tomo III. "Derecho colectivo del trabajo". Volumen segundo. Op. cit. p. 128.

España, se encuentra también dentro de los estados que registran el derecho de huelga en su constitución, haciendo el enunciado que el ejercicio de la huelga debe ser reglamentado por la ley que lo regule.

Como se puede observar países como Francia, Italia y España, en sus Constituciones sólo hacen la enunciación de que la huelga es un derecho y que estará regulado por las leyes; consideremos que al estar la huelga sólo mencionada, por ese simple hecho los trabajadores tendrán las armas para poder hacer valer dicho derecho si las leyes que lo reglamentan lo restringen o lo anulan. Otros países como Alemania por el contrario no consignan a la huelga dentro del texto constitucional.

LA HUELGA EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA.- En cuanto a la huelga en los países del continente americano podemos comentar algunas constituciones que regulan el derecho de huelga, como son:

“La Constitución Argentina, en materia de huelga, se inspira en el artículo 47 de la uruguay; pues establece que la huelga es un derecho gremial, y encuentra como precedente el artículo 14 de la Constitución italiana, que determina que el derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo regulen.”⁵⁵

Algunos países de América, tomaron cierto aspectos de otras legislaciones, especialmente de las europeas, es el caso de Argentina, donde el reconocimiento de la huelga en su constitución tiene su precedente en el ordenamiento jurídico italiano.

“La Constitución de Bolivia de 1945, en su artículo 126, reconoce el derecho de huelga como medio de defensa de los trabajadores conforme a la ley; además, éstos no pueden ser despedidos, perseguidos ni presos por sus

⁵⁵ Ibidem. p. 133.

actividades sindicales. En el mismo sentido, esto es, dejando la reglamentación del ejercicio del derecho de huelga a la ley; el artículo 18, apartado 2° de la Constitución de Colombia de 1936, reformada en 1945, garantiza el derecho de huelga.

La Constitución política de Costa Rica, en el texto sancionado el 7 de noviembre de 1949, establece en su artículo 61: "Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley; y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

El artículo 71 de la Constitución de Cuba de 1940 reconocía el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, "conforme a la regulación que la ley establezca para el ejercicio de ambos derechos". En el mismo sentido, el artículo 193 de la Constitución de El Salvador, sancionada por el Decreto 14, del 7 de noviembre de 1950, establece: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicios". La Constitución del Ecuador de 1946, en su artículo 185, expresa: "Se reconoce el derechos de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio. Los trabajadores de empresas o instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga, sino de acuerdo con una reglamentación especial"...

Inspirándose en la Constitución de México, la de Panamá de 1946, en su artículo 68, reconoce el derecho de huelga y paro; si bien, "la ley reglamentará su ejercicio, pudiendo someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine".

La Constitución Uruguaya de 1934 declaraba la huelga como un derecho gremial, sobre cuya base se debía reglamentar su ejercicio y efectividad. La Constitución de 1942 ratificó el contenido de aquella. El párrafo

3°, del artículo 57 de la vigencia (sic) Constitución establece: "Declarase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad".

La Constitución de Venezuela de 1947 inserta, en el inciso 10° del artículo 63, entre los derechos que debe consagrar la legislación de trabajo, el derecho de huelga, "salvo en los servicios públicos que determine la ley". El actual texto constitucional de 1961, en su artículo 92, dice lo siguiente: "Los trabajadores tienen el derecho de huelga, dentro de las condiciones que fije la ley. En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquella determine"...

El art. 16 de la Const. de Perú establecía: "Se reconocen los derechos de huelga y paro. La ley reglamentará su ejercicio, pudiendo someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos o de interés público"; el art. 55 de la Const. vigente declara: "La huelga es derecho de los trabajadores. En la forma que establezca la ley". Nada más escueto ni con mayores posibilidades en el orden legislativo que en esta declaración."⁵⁶

Todos los anteriores países mencionados del continente Americano, registran a la huelga en sus constituciones, sus preceptos tienen gran similitud unos con otros, ubicándose dentro de las legislaciones abiertas a las conquistas sociales.

"Los conflictos del trabajo, que no se pueden calificar por naturaleza de huelga, se excluyen de la normación específica que rige en relación al concebido como derecho constitucional, que singulariza al paro legítimo de los trabajadores. Es de tal forma que dicho régimen es regulado por la legislación positiva de los países iberoamericanos, los que, con excepción del Uruguay, establecen en sus códigos de trabajo o leyes especiales, todo lo referente al derecho de huelga o de paro patronal.

⁵⁶ *Ibidem*. pp. 129-130.

La huelga se regula a través de las disposiciones de los respectivos códigos del trabajo; ya que se encuentra codificada en la generalidad de estas naciones (sic) la legislación positiva; salvo Argentina, Perú y Uruguay. Por excepción se ha legislado en Bolivia sobre las huelgas ilegales.

En Brasil, el Decreto 9.070, del 15 de marzo de 1946, se refería a la suspensión o abandono colectivo del trabajo. Posteriormente, la Ley de 1949 contiene varias disposiciones relativas a la huelga. Últimamente, la Ley 4.330, del 1° de junio de 1964, abordó el derecho de huelga en la forma prevista por el artículo 158 de la Constitución Federal. La nueva ley fija y define el derecho de huelga; lo prohíbe para los funcionarios y servidores públicos de la Unión, Estados, territorios, municipios y entes autárquicos; “salvo si se trata de un servicio industrial y el personal no recibiese retribución fijada por ley o estuviese amparado por la legislación del trabajo”. Prohíbe las huelgas políticas y las de solidaridad; además prescribe que las autoridades garantizarán el libre acceso al local del trabajo a aquellos que quieran proseguir la prestación de sus servicios.”⁵⁷

Como podemos apreciar en la mayoría de los países de América el reconocimiento constitucional de la huelga se encuentra presente, dejando su reglamentación a Códigos o Leyes especiales; manifestando la mayoría de ellos que durante la huelga se deben garantizar determinados servicios; algunos países se basan en corrientes europeas y otros ven a la huelga como un verdadero derecho regulado y aceptado por la máxima ley.

LA HUELGA EN LOS CÓDIGOS LATINOAMERICANOS.- La huelga ha sido recogida por diversos Códigos Laborales, que reglamentan ese derecho en América Latina. “Las legislaciones laborales de los países latinoamericanos coinciden más o menos en cuanto a su concepción. El

⁵⁷ Ibidem. pp. 142-143.

código de Trabajo de *Colombia* en su artículo 429 establece que “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, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título”.

El artículo 239 del Código de *Guatemala* nos dice que “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, estableciendo como diferencia fundamental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores.

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

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

El artículo 395 del Código de *San Salvador* previene que la “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo”.

Los Códigos de *Chile*, *Venezuela* y de... *Brasil* se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla.

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...”

El artículo 368 del Código de Trabajo de la *República Dominicana* expresa que la “Huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes.”⁵⁸

Casi en su totalidad los Códigos o Leyes reglamentan el derecho y ejercicio de la huelga y coinciden la mayoría en que la huelga es la suspensión temporal del trabajo.

LA HUELGA EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMÉRICA.-

Una de las naciones que para nuestro país resulta significativa, debido a que representa una potencia económica primordial, son los Estados Unidos de Norte América y resulta importante saber como este país de sistema jurídico diferente al nuestro reglamenta a la huelga, por ello podemos exponer lo siguiente:

“La Constitución vigente en los Estados Unidos no admite en forma expresa la huelga como un derecho. Surge éste a través de la interpretación de los textos legales, por cuanto no se prohíbe la acción directa que representa esta medida de fuerza y sí autoriza el derecho de reunión y el de petición.

La omisión de un principio constitucional relativo a la huelga en el texto norteamericano no puede sorprender, dado que se promulgó en 1787, antes incluso de la Revolución Francesa, y cuando la presión pública se concentraba en los problemas políticos, y no en los sociales; y cuando la Revolución Industrial estaba en sus primeros pasos.

⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. ***40 Lecciones de derecho laboral***. Op. cit. pp. 275-276.

Luego, el no haber determinado ninguna enmienda, la vía de modernización de la Constitución escrita más antigua, se debe sencillamente a que por leyes y tribunales se ha encontrado un método más flexible. Además, en el país que se autocalifica "de la libertad", no hay obstáculo en principio -no se quebranta una prohibición- para no trabajar en esta modalidad de la huelga, práctica conocida desde poco después de la independencia yanqui.

Sólo a través de la legislación positiva, y de una interpretación jurisprudencial reiterada, se ha desarrollado en los Estados Unidos una doctrina relativa al derecho que los trabajadores tienen para abstenerse de trabajar. La jurisprudencia, tanto administrativa como judicial, ha reiterado que las disposiciones contenidas en la Ley Taft-Hartley no amparan "ni la huelga con ocupación de los lugares de trabajo, ni la de brazos caídos -por implicar la ocupación del establecimiento- ni el trabajo a desgano con huelgas parciales."

El alto nivel de vida del trabajador norteamericano ha simplificado en muchos los problemas huelguísticos, que adquieren más importancia que frecuencia, y aquello cuando afectan a servicios públicos o a colosales centros industriales."⁵⁹ En el caso de Estados Unidos en particular, la huelga se reconoce como libertad pero no se encuentra establecida en su constitución; ubicándose dentro de los países que no cuentan con el reconocimiento constitucional, pero que no ha sido requerido, consideramos que es porque es un país altamente desarrollado, con una amplia democracia, las condiciones laborales no se encuentran tan desfavorables como en nuestro país; sin embargo cabe acotar que no podemos olvidar la situación en que se encuentran nuestros compatriotas migrantes en cuanto a las prestaciones de trabajo, al ser éstos en cierta forma ilegales no pueden hacer valer los derechos mínimos que como trabajadores tienen, permitiendo que

⁵⁹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. Tomo III. "Derecho Colectivo del trabajo". Volumen segundo. Op. cit. pp. 130-131.

los patrones los exploten sin tener como medio de defensa quizá la huelga misma.

2.2. ANTECEDENTES EN MÉXICO.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA HUELGA EN MÉXICO, Huelga-delito, Huelga-tolerada y Huelga-derecho:

Las primeras manifestaciones que podemos comentar de la huelga, son aquellas, donde se tipifica como delito, sancionada en el código penal, esta primera fase, también la podemos observar en nuestro país y se debe principalmente a que el gobierno veía en la huelga una crítica al sistema político, económico y social, contraria a los intereses del estado mismo y por ello considerada como acto delictivo. Posteriormente el gobierno advirtió la necesidad, debido a la presión social de conllevlarla, pero limitándola considerablemente, pero difícilmente esto pudo calmar la agitación de los trabajadores inconformes, hasta que lograron el reconocimiento legal de esta figura en la constitución, pero no hay que perder de vista que aunque encontramos dicho derecho regulado, no es un derecho del todo absoluto, pues existe en ocasiones ciertos límites, que pueden presentarse del propio sistema político-económico e inclusive social.

En cuanto a esta evolución histórica de la huelga en México, podemos observar que en su primera etapa “se caracteriza por un desafío de los trabajadores a la represión derivada de su prohibición, al ser considerada como un delito, que en México estaba tipificado en el Código Penal de 1871. La segunda etapa fue la de la huelga tolerada, que implicaba hacer uso de la libertad de trabajo de la cual se desprendía la libertad de no trabajar; derecho que en México estaba ya consagrado desde la Constitución liberal de 1857 que garantizaba la libertad de trabajo, pero ese derecho era iluso puesto que

bajo ese mismo principio operaba la libertad del patrón para seguir laborando con los trabajadores que no secundasen la huelga. En esas condiciones el derecho de huelga se ejercía como un derecho individual de los trabajadores a no presentarse a sus labores, sin ninguna protección legal, o sea como un paro obrero tolerado, pero desprovisto de garantías jurídicas.

La tercera etapa es la de la huelga-derecho, consagrada en el Artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917...

En tal virtud, se ha superado la etapa de la huelga prohibida, así como de la huelga permitida, para considerarla jurídicamente protegida, puesto que el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo. Es decir, la huelga legalmente declarada está asistida de garantías contra los actos tendientes a impedir la suspensión de las labores, esto es, el "rompimiento" de la huelga. Además, el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, prohíbe la sustitución de los trabajadores huelguistas por otros trabajadores, antes de resolverse el conflicto motivo de la huelga."⁶⁰ Al igual que la evolución universal de la huelga, nuestro país también pasó por estas tres etapas, pero a diferencia de otros ordenamientos, en nuestro país se alcanzó el reconocimiento constitucional del derecho de huelga, aunque para ello se haya derramado mucha sangre; siendo México un ejemplo de los primeros países que alcanzó la revolución social.

En este orden de ideas entramos al estudio histórico de la huelga en nuestro país, para lo cual lo dividiremos en los siguiente períodos:

⁶⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical. Esfinge. México, 1994. p. 139.

ÉPOCA PRECOLONIAL.- En esta época se hallaron diversas culturas prehispánicas que tuvieron algunas limitaciones, principalmente al poco desarrollo con que contaban y esencialmente fueron los escasos recursos de alimentación, ausencia de ganado, falta de animales de tracción, el desconocimiento del hierro y la rueda.

Por lo que se refiere a la división del trabajo es “muy poca la información que nos ha llegado sobre el periodo anterior a la Colonia. Sahún, en su *Historia General de la (sic) Cosas de la Nueva España*, hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: así tenemos, que por ejemplo, había oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, médico, hechicero, brujo, sastre, tejedor, alfarero, mercader, fabricante de calzado, de armas, etcétera. Y agrega que estas personas se iniciaban como aprendices y sólo podían ejercer su oficio o arte, hasta que aprobasen el examen correspondiente.

Los artesanos y obreros en general, formaban gremios que tenían en una zona determinada de la ciudad; a su vez, contaban con *un jefe*, una deidad especial y festividades exclusivas. En realidad, nada se sabe respecto de horarios de trabajos y de salarios. Si se toma en cuenta la tradición de que el oficio o arte respectivo, se transmitía de padres a hijos, nos es difícil aseverar que se pudiese dar una relación obrero-patronal.”⁶¹

Durante este período de la historia existía la figura del esclavismo, que hacía difícilmente, que los trabajadores pudieran manifestarse en contra de sus condiciones laborales.

ÉPOCA COLONIAL.- Una de las primeras colonias en América, fue nuestro país, conquistado por Hernán Cortés, esto contribuyó a que los

⁶¹ LÓPEZ DÍAZ, Filiberto. “Síntesis histórica del derecho laboral en México”. **LABORAL**, número veinticuatro. Ecasa. México, septiembre 1994. p. 36.

españoles fundadores de nuestra ciudad, empezaran a repartir las tierras nuevas, trayendo como consecuencia que la población indígena de nuestra nación, fuera esclavizada y relegada para realizar los trabajos más pesados, así surgió la encomienda, que no fue más que el reparto de los llamados indios entre los conquistadores, quienes sufrieron explotación y violaciones constantes, otro sistema de trabajo que se tenía en esta época era la repartición de hombres que hacían los alcaldes, quienes tomaban a los indígenas que fueran necesarios para el cultivo del campo y el trabajo en las minas, teniéndolos hambrientos, miserables y enfermos. Cuando el peonaje se hizo presente puso fin a la encomienda, ya que el indígena, al percibir un salario, se convirtió en peón de las haciendas y de las minas. Con la llegada del salario, poco cambio la situación de los nativos, siguieron siendo explotados en las labores que realizaban, con malos sueldos, jornadas de sol a sol y se les impedía que buscaran trabajos en donde se les remunerara más.

De esta forma, los antecedentes históricos de la huelga los hallamos en la Nueva España, y “se origina en primer término por desigualdades económicas sobre organización de castas; no había industria ni capital, sólo trabajo.

Después del descubrimiento de este continente hubo vasallaje, tiranía, opresión e injusticia, con el pretexto de incorporar al indio a la civilización occidental.

Una vez conquistada la gran Tenochtitlán, Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos; dictó sus célebres Ordenanzas que traen consigo muchos “absurdos económicos”.

Las primeras industrias en la Nueva España fueron organizadas por Cortés. La industria manufacturera se estructuró sobre bases gremiales. Cada gremio tenía sus ordenanzas específicas hechas o aprobadas por los virreyes

y existía un juez especial encargado de velar por el exacto cumplimiento de las mismas.

Estos gremios tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos; aunque, cuando se implantaron aquí comenzaba su decadencia en Europa; el nacimiento y desarrollo de estas instituciones en América estuvieron alentados por un conjunto de privilegios que mantuvieron su subsistencia más allá de la Colonia.

La historia del trabajo en México arranca de la encomienda que era "el instrumento suministrador de servicios personales" y que se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesanal y obraje capitalista.

Estas formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre, parecido a la esclavitud que originó un malestar social, y que fue desbordándose con el procedimiento capitalista a base de explotación sin límites.

Hechos evidentes de ese profundo descontento, actos de defensa común con paralización de trabajo; en algunos casos la demostración de fuerza que culminaba en derramamiento de sangre, alentaron a la rebeldía a los de abajo.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo sucedió el 4 de julio de 1582. Según el musicógrafo Gabriel Saldivar, que relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana de la ciudad de México, Distrito Federal contra el cabildo de la ciudad. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto de ese mismo año.⁶² No podemos hablar ampliamente que en esta época existiera la conciencia de la huelga, se empieza a germinar la semilla de ella, esto se debe en gran medida a que estábamos sujetos al

⁶² HERNÁNDEZ RENTERÍA, José Luis. "Mecánica del emplazamiento a huelga". LABORAL, número veinticuatro. Ecasa. México, septiembre 1994. pp. 60-61.

mando de los españoles en una especie de esclavitud, donde nuestro pueblo vivía bajo las órdenes y condiciones de trabajo que nos imponían; todo estos acontecimientos lograron el descontento de los mexicanos e hicieron que se produjera la independencia en nuestro país, sin imaginarnos que en las épocas posteriores surgirían nuevos sistemas políticos que oprimirían a la clase trabajadora, como fue la dictadura porfirista.

ÉPOCA INDEPENDIENTE.- Los movimientos que ocasionaron la Independencia de nuestro país de la corona española, fueron entre otras causas, el descontento social que existía, sobre todo con la división de la población en castas sociales.

La casta más numerosa fue la de los indios, eran explotados y humillados por las demás castas, quienes ocupaban los trabajos más pesados.

Podemos explicar brevemente la iniciación del movimiento de independencia que Allende organizó, la conspiración y las ramificaciones más importantes se dieron en Querétaro, donde la conjuración tomó forma. Por su parte, con Hidalgo, la causa se propagó hasta ser descubierta y de este modo los caudillos salieron a la lucha, Hidalgo abolió la esclavitud, pero fue perseguido por los realistas, hasta lograr su captura y con ella su fusilamiento más tarde en Chihuahua. Posteriormente Morelos continúa la lucha, instalando el Congreso en Chilpancingo, que dio al movimiento el carácter democrático y social que culminaría con la Constitución de Apatzingán. Al igual que Hidalgo, Morelos fue hecho prisionero y fusilado, pero con su muerte y los ideales de independencia apareció Guerrero. La constitución de 1812 fue de corte liberal, por ello los peninsulares pensaron en independizarse de España y buscaron la muerte de Guerrero. Por otro lado Iturbide no pudo con Guerrero y traicionando a los peninsulares, prefirió pactar para consumir la independencia. A ese efecto se suscribió el Plan de Iguala. El nuevo virrey

O'Donojú celebró los tratados de Córdoba con Iturbide, en los cuales se ofrecía el trono de la Nueva España a Fernando VII, pero si ninguno aceptaba, el país decidiría quien los gobernaría.

Con la consumación de la independencia, las condiciones económicas, políticas y sociales del país, eran infaustas. El Congreso Constituyente inició sus labores el 22 de febrero de 1822, se proclamó a Iturbide Emperador de México. Pero el Congreso no lo reconoció, siendo éste disuelto. Dentro del pueblo se encontraba la miseria y desorganización, de esta manera Santa Anna se levantó en armas, haciendo que Iturbide se marchara a Italia. Posteriormente se convoca a elecciones, resultando triunfante el general Victoria, que fue el primer presidente de México.

Durante esta “época, no mejoró la situación de los trabajadores, ya que los gobiernos que se sucedieron, estaban demasiado concentrados en la división política del país...

La *Constitución* de 1857. Al triunfo de la Revolución de Ayutla, se expulsa del país a Santa Anna y el presidente Comonfort, reúne al Congreso Constituyente en la ciudad de México, el 17 de febrero de 1856 para formular un proyecto de constitución, en la cual no se consagró ningún derecho social, no obstante, que don Ignacio Ramírez (El Nigromante), solicitó la protección del obrero y solicitó, que éste participara en las utilidades de las empresas. También, don Ignacio Vallarta en un bello y memorable discurso, solicitó la protección obrera. El único resultado de estos debates, fue un tímido artículo 5º., que años después, daría origen al actual 123 constitucional...

Legislación en el liberalismo. Al triunfo de los liberales sobre los conservadores, el general Zuloaga se pronuncia en Tacubaya, apoyado por el presidente Comonfort, con lo que se inicia la *Guerra de los tres años*.

Juárez, desde Veracruz, dicta las Leyes de Reforma y entra triunfalmente en la ciudad de México, el 11 de enero de 1861. Después de un

breve *reinado de Maximiliano* traído a México, por viejos conservadores, el 2 de diciembre se inicia desde la Habana, Cuba, la expedición extranjera en contra de México, la cual concluyó en el Cerro de las Campanas (sic) en Querétaro.

Cabe aclarar que en el Código Penal se establecía como delito la huelga o tumulto con el objeto de lograr que subieran los salarios.

Cuando el movimiento liberal triunfa frente a Maximiliano, los mexicanos se dividen en dos grupos:

- a) Los leales a Juárez y Lerdo de Tejada;
- b) Los primeros porfiristas.

Los primeros, deseaban un país capitalizado, pero autónomo y los segundos, el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la que exigía prolongar sus ferrocarriles a México, para obtener materias primas y agrícolas a mejores precios.⁶³

Con éstos acontecimientos podemos decir que se dio el triunfo de la república, cuando Juárez regresó victorioso a la capital y convocó a elecciones, siendo vencedor él mismo. Durante esta época se hicieron reformas a la Constitución. Convocadas al final del período nuevas elecciones, compitió nuevamente Juárez contra Díaz, triunfando el primero. Porfirio Díaz se levantó en armas con el plan de la Noria. Con la muerte de Juárez el 18 de julio de 1872, llevó a Lerdo de Tejada a subir a la presidencia interina y convocó a elecciones, resultando ganador el mismo. Incorporó las Leyes de Reforma a la Constitución y se estableció la Cámara de Senadores. Lerdo pretendió reelegirse de nuevo y contra esto se levantó el general Porfirio Díaz con el Plan de Tuxtepec.

⁶³ LÓPEZ DÍAZ, Filiberto. "Síntesis histórica del derecho laboral en México". LABORAL. Op. cit. pp. 37-38.

Durante éste período de la historia las “primeras huelgas en México datan de 1865 y los principales puntos donde se producen huelgas son en el distrito de Tlalpan, Pachuca, Puebla, Distrito Federal, Guadalajara y Sinaloa.

El obrerismo se encauzó originalmente hacia la formación de sociedades cooperativas, sobre todo durante los años 1870 y 1880, desembocando posteriormente en la lucha directa de clases, incluso con el ejercicio de huelga como medio para lograr mejores prestaciones. Proliferando también en esa época periódicos de tendencia obrerista. El afianzamiento del porfirismo en la vida pública nacional, vino a quebrantar los impulsos obreristas y sindicalistas, poniendo freno a los movimientos de huelgas y a los actos de reclamo obrero. Habiendo sido la primera huelga importante en nuestro país la llevada a cabo en 1868 por los tejedores de Tlalpan.”⁶⁴

La situación de México al iniciarse el porfirismo era muy difícil y se debía a la pésima administración de la tierra, a las malas condiciones de vida de los campesinos y a la falta de educación y preparación de los mismos, por su parte el comercio se encontraba casi paralizado como consecuencia de las agitaciones militares, de la falta de vías de transporte, de la inseguridad de los caminos y la baja capacidad económica de la población, por su parte en la vida jurídica se había establecido ya con la Constitución y las Leyes de Reforma. Por éstas y más razones, los trabajadores de aquellas épocas se encontraban en una situación muy delicada, trayendo como consecuencia que cuando el general “Porfirio Díaz subió al poder en febrero de 1877, y en aquella época, agosto de 1877, hubo una huelga en la fábrica “La Fama Montañesa de Tlalpan”, donde pidieron los trabajadores a la Secretaría de Gobernación un Reglamento de Trabajo que estableciera la jornada de doce horas diarias, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales o

⁶⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. Op. cit. p. 588.

mercancías y de los castigos a los trabajadores; a esta demanda contestó el Secretario de Gobernación que “no está en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros”, respuesta que determinaba el abstencionismo o la imposibilidad del Gobierno para proteger al trabajo, lo que justificaba la huelga como único recurso de los trabajadores frente a los patrones para mejorar las condiciones colectivas de trabajo. Tal respuesta a la solicitud de los obreros de la mencionada fábrica, que fue dirigida a la Secretaría de Gobernación en agosto de 1877, provocó la huelga que se solucionó mediante algunas concesiones de los patrones.”⁶⁵

Podemos comentar que durante esta época de la historia se encuentra el período en donde estuvimos gobernados por el general Porfirio Díaz de 1876 a 1911, esta etapa de la historia de nuestro país se le conoce como el porfiriato, durante este gobierno hubo un gran crecimiento económico, con grandes capitales extranjeros principalmente de los Estados Unidos en las ramas de la minería y textiles, los patrones eran extranjeros e imponían sus condiciones de trabajo que no eran igual a las de los obreros foráneos favorecidos, existió también una gran explotación de tierras; trayendo como consecuencia el descontento social en el país que fue reprimido militarmente por el general Díaz, hasta llegar a la Revolución de 1911 encabezada por Francisco I. Madero que concluyó con el derrocamiento de Díaz y su exilio.

En esta época el gobierno no intervenía en asuntos laborales, los patrones tenían libertad para regular las relaciones obrero-patronales, por ello existían salarios bajos, mano de obra extranjera beneficiada, jornadas inhumanas, es en gran medida por esto que empieza el descontento obrero por las situaciones laborales imperantes dando como consecuencia por parte de los obreros algunas huelgas en contra de estas condiciones de trabajo. Por ello fue natural que durante el “porfiriato hubo un considerable número de huelgas, algunas de ellas violentas. En 1881, 1884, 1889, 1890, 1891, y sobre

⁶⁵ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical. Op. cit. p. 138.

todo en 1895, tuvo lugar la mayor cantidad de huelgas durante el siglo pasado. En la vigésima centuria hay una curva ascendente a partir de 1905, que alcanza su punto máximo en 1907, para descender paulatinamente hasta el final del período...

Casi la mitad de las huelgas se debió a la disminución del salario de los obreros, y a las infructuosas peticiones de su aumento; en menor grado, a que no se pagaba a los trabajadores, o se hacía con vales o moneda de níquel. Los malos tratos, que en algunos casos llegaban a los golpes, figuran en segundo término entre las causas de los conflictos; después, el aumento de la jornada de trabajo; el cese de operarios; la oposición a nuevos administradores y reglamentos; la lucha contra el trabajo dominical y el nocturno; la limitación de las entradas y salidas a las fábricas; el sistema de multas y de castigos en general empleados en ellas.⁶⁶ Durante este tiempo, se desarrollaron numerosas huelgas y movimientos de protesta obreros en las áreas de mayor desarrollo, como fueron las industrias textiles, minera, ferrocarrilera y cigarrera, que acarrearón como consecuencia aún más la desestabilización de nuestro país.

SIGLO XX.- Con la llegada del siglo XX, poco cambió la situación de nuestro país, trayendo como resultado que se produjeran contextos violentos, como fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco. Esto se debió a que al “iniciar el siglo XX, las malas condiciones de trabajo y las nulas prerrogativas de la clase trabajadora contribuyeron a la idea de crear organizaciones que enfrentaran los intereses patronales. Pero como las disposiciones legales no permitían la formación de sindicatos ni el estallamiento de huelgas, los trabajadores pensaron en formar sociedades con el aspecto de mutualidades, pero que en realidad se orientaban hacia una organización sindical...

⁶⁶ GONZÁLEZ NAVARRO, Moisés Las huelgas textiles en el porfiriato. Cajica. México, 1970. pp. 13-16.

Las sociedades mutualistas, también denominadas Círculos de Obreros Libres, tuvieron como principales promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, autores del "Programa y Manifiesto a la Nación de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", suscrito en 1906. La importancia de este manifiesto para el derecho laboral fue trascendente...

Aun cuando el Programa salió al dominio público, en julio de 1906, las ideas de los Flores Magón eran ya conocidas por los obreros libres y organizados... De esta manera los trabajadores de la empresa Cananea Consolidated Cooper Co, S.A., que funcionaba en la mina Oversight, en Cananea, Sonora, comenzaron a organizarse formando la llamada Unión Liberal Humanidad, y poco después el Club Liberal de Cananea, cuyas funciones se realizaban de manera clandestina para evitar la persecución.

El 1° de junio de 1906, cansados del trato injusto, los trabajadores se amotinaron frente a las oficinas de la mina... Algunas autoridades como el jefe de la policía del lugar y el presidente municipal intervinieron para que se designara una comisión mediadora ante los representantes de la empresa...

Cuando la noticia de la huelga se extendió, los trabajadores de otras minas como "El Demócrata" y "El Capote" se unieron al movimiento con un paro total. Dentro del pliego de peticiones, los huelguistas solicitaron, además de cuestiones estrictamente locales, la jornada de ocho horas, salario mínimo y limitación al empleo de trabajadores extranjeros. Estas solicitudes fueron calificadas de impertinentes y por lo tanto rechazadas. Sin embargo, los hermanos Matcalf, encargados de la maderería de la mina, insultaron a los trabajadores reunidos y les arrojaron agua; los huelguistas respondieron a la agresión tratando de alcanzar a los agresores, pero fueron recibidos a tiros. Lo anterior ocasionó que el resto de los trabajadores prendieran fuego a la maderería.

Los enfrentamientos causaron numerosas bajas entre los trabajadores; finalmente la huelga fue reprimida y a los dirigentes de la misma los

aprehendieron y enviaron a San Juan de Ulúa. Aun cuando las peticiones de los huelguistas no obtuvieron respuesta, la huelga de Cananea marcó un luto y un importante precedente del incipiente movimiento obrero mexicano.

Otra huelga importante fue la de los obreros de la fábrica textil de Río Blanco, Ver., donde José Neira, magonista convencido, formó el gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, que en 1906 reorganizaría José Morales.

Para contrarrestar la fuerza de los trabajadores textiles, los patrones de la ciudad de Puebla organizaron el Centro Industrial Mexicano, al que se adhirieron los dueños de las fábricas de hilados y tejidos de Veracruz y Mexcala. Una vez organizados, redactaron un Reglamento de Trabajo para la Industria Textil, documento absolutamente denigrante para el trabajador. Los obreros de Puebla y Tlaxcala lo rechazaron y declararon la huelga el 4 de diciembre de 1906. Por su parte, los dueños de las empresas respondieron con un paro patronal para presionar a los trabajadores. Éstos pidieron a Porfirio Díaz su intervención para la resolución del conflicto.

Díaz aceptó, y el 4 de enero de 1907 citó, por medio de Ramón Corral, entonces vicepresidente, a los representantes de los huelguistas. La resolución del presidente no agradó a los trabajadores de Río Blanco, pues otorgaba la razón a los patrones. El 7 de enero, frente a las puertas de la fábrica, los obreros celebraron un mitin donde manifestaron su inconformidad. Al igual que en Cananea, la provocación de los empresarios ocasionó que los huelguistas se amotinaron y quemaran la tienda de raya.

También en Nogales y Santa Rosa los obreros vivieron una situación similar. Las empresas se dirigieron a Díaz, quien reprimió las huelgas por medio de la violencia.

En 1908 la Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros de San Luis Potosí también expresó su inconformidad, principalmente por la discriminación hacia los obreros sindicalizados. La huelga estalló y durante seis días paralizó

el recorrido de la ciudad de México a Laredo. Finalmente las tropas federales reprimieron el paro.”⁶⁷

La huelga general de 1917.- Durante este período de la historia un “acontecimiento de carácter colectivo que se presentó en la Ciudad de México al concluir el movimiento revolucionario que encabezó el Ejército Constitucionalista y diversas fuerzas sociales, sin duda lo constituye la huelga general de 1916. En un ambiente de crisis, particularmente de carácter económico se produjo este hecho, que algunos autores califican de traición por parte de Venustiano Carranza hacia la clase trabajadora; en virtud de haber participado ésta en apoyo al movimiento constitucionalista, integrándose como batallones rojos, recibiendo además la promesa de que al concluir el conflicto tendrían mejorías en sus condiciones laborales y bienestar para su familia. Esta huelga fue reprimida, como lo fue Cananea y Río Blanco; sin embargo, tuvo efectos favorables, influyó en la decisión de convocar a un Congreso Constituyente, que finalmente expidió en 1917 una nueva Constitución, que consignó en su artículo 123 derecho para los trabajadores; en especial y en relación con la huelga se incluyó la fracción XVIII, que garantiza este derecho, que en palabras de José Natividad Macías constituye un derecho económico social.

Bajo el planteamiento anterior, indicamos que con base en los Tratados de Ciudad Juárez, el general Porfirio Díaz renunció al cargo de Presidente de la República; ocupando la Presidencia en forma interina don Francisco León de la Barra; quien convocó a elecciones, en las que participó y obtuvo el triunfo Don Francisco I. Madero, quien asumió el cargo el día 6 de noviembre de 1911. Con respecto a este gobierno, es amplia la información sobre la ausencia de acciones sociales en beneficio de los campesinos y de los trabajadores, razón por la que a los pocos meses de haberse iniciado en el

⁶⁷ **Nuestra Constitución.** Historia de la libertad y soberanía del pueblo Mexicano. “Del trabajo y de la previsión social. Artículo 123”. número 24. INEHRM. México, 1990. pp. 38-41.

cargo, rompió relaciones con importantes jefes revolucionarios. Otro error del presidente Madero, fue haber integrado al general Victoriano Huerta a su gabinete; éste, con apoyo de los Estados Unidos y de algunos representantes del capital, planeó y ejecutó el secuestro y asesinato del Presidente. La acción criminal se llevó a cabo el 22 de febrero de 1913, siendo censurada por la opinión pública, por algunos líderes revolucionarios y otros tantos jefes políticos; entre éstos últimos sobresalió el General Venustiano Carranza, gobernador de Coahuila, quien desconoció al gobierno y encabezó abiertamente una lucha en su contra, en esta acción se apoyó en diversas fuerzas políticas y sociales; por nuestra parte resaltamos la de los trabajadores, miembros de la Casa del Obrero Mundial, quienes previa discusión interna acordaron sumarse al movimiento, suscribiendo con fecha 17 de febrero de 1915 el acuerdo conocido como Pacto entre la Casa del Obrero Mundial y el Ejército Constitucionalista. Con base en dicho documento, los trabajadores se incorporaron como "batallones rojos", en número de seis, Marjorie nos indica que el número uno estuvo formado exclusivamente por obreros de la Fabrica Nacional de Armas, enviado a San Luis Potosí; la número dos, estuvo integrado por trabajadores de la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de la Ciudad de México así como por otros sindicatos, destacados en Veracruz; la número tres y cuatro, se formó con trabajadores de los Sindicatos de Obreros Textiles, Ebanistas, Albañiles, Pintores, Sastres y Conductores de Carruajes "de Alquiler"; incorporados al Ejército del Noroeste, bajo el mando del general Álvaro Obregón; la número cinco y seis se constituyó con miembros de los Sindicatos de Albañiles, Impresores, Mecánicos y Metalúrgicos. La participación obrera fue tan significativa que la historia registra sus acciones, en particular sobresale la batalla de Ebano, S.L.P.; que se presentó a finales de marzo y principios de abril de 1915; su importancia radicó por haber sido esta ciudad centro de la industria petrolera y por encontrarse además, en la línea principal del ferrocarril de Aguascalientes a Tampico.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

La participación obrera tan sólida para el movimiento revolucionario, fue descalificada por Vera Estañol, quién al observar la gran simpatía de los trabajadores hacia el movimiento constitucionalista escribió: "los participantes más activos en la Revolución carrancista, además de los criminales y renegados, fueron los proletarios o, para ser más exactos, los más alborotadores de entre ellos. Los reclutas de la chusma revolucionaria eran peones y jornaleros".

Así pues, con base en estos sobresalientes datos, podemos entender la convicción de los obreros en relación con su mejoría, por lo que exigieron incrementos salariales a múltiples empresas; en virtud de no recibir respuestas favorables a sus peticiones, se apoyaron en la huelga, por lo que la Federación de Sindicatos del Distrito Federal y la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, entre otros, bajo la dirección de la Casa del Obrero Mundial, plantearon una huelga general, que produjo entre otros efectos, dejar sin luz a la Ciudad de México durante algunos días.

En la fecha en que se inició el movimiento, 19 de enero de 1916, el general Pablo González dio a conocer un Manifiesto a la Nación, en la que reprobaba la actitud de los obreros, el documento resaltó además que las exigencias obreras aumentaban, que las huelgas se multiplicaban, que los ánimos se exaltaban, llegándose en muchas ocasiones al atropello de los legítimos derechos. Concluye el manifiesto expresando: "La Revolución no es ni puede ser patrimonio de un solo grupo... El espíritu de reforma no debe considerarse opuesto al espíritu de organización y de paz. Si la Revolución ha combatido la tiranía capitalista, no puede sancionar la tiranía proletaria, y a está tiranía es a la que pretenden llegar los obreros, especialmente los de la Casa del Obrero Mundial, que no satisfecha con las concesiones recibidas y los beneficios conquistados, multiplican y exageran sus demandas y hasta se conducen en forma de violentos reproches contra las autoridades constitucionalistas que han sido sus resultas aliadas y su firme sostén".

El conflicto concluye con la detención de los líderes sindicales, que fueron puestos a disposición de un tribunal militar y más tarde liberados. El líder de los electricistas, Ernesto Velasco, fue condenado a muerte, pero más tarde se le conmutó la sentencia por cadena perpetua y trascurrido más de un año, fue indultado; por lo que continuó ejerciendo el liderazgo de los trabajadores electricistas.

Aunque Carranza justificó su acción represora declarando que la huelga iba dirigida contra el gobierno y los intereses de la Nación y no contra los patrones, afirma Luis Araiza, que a los trabajadores les fue muy evidente que tenían en él a su más decidido enemigo. En este conflicto y en otros más los trabajadores contaron con el apoyo de Álvaro Obregón, con quien mantuvieron excelentes relaciones, sobre todo cuando éste se opuso a Carranza.”⁶⁸

Ya en el siglo XX, la dictadura porfirista se fue debilitando, el descontento se hacía presente con las Huelgas de Río Blanco y Cananea, surgen corrientes como las de los hermanos Flores Magón y Francisco I. Madero, que empiezan a luchar en contra del gobierno del general Díaz, hasta llegar al día 20 de noviembre de 1910 donde se inicia la Revolución Mexicana que terminaría con este régimen y con la salida de Porfirio Díaz de nuestro país.

Con la renuncia de Porfirio Díaz al gobierno, asumió la presidencia Francisco I. Madero en 1911, siendo traicionado por Victoriano Huerta quien mandó a encarcelarlo junto con el vicepresidente Pino Suárez, culminando con sus asesinatos en 1913. Huerta tomó la presidencia de 1913 a 1914, pero más tarde salió también de nuestro país. Con la muerte de Madero, Venustiano Carranza lucha en contra de Victoriano Huerta y toma el gobierno de 1915 a 1920, es en este periodo de la historia donde se da la promulgación

⁶⁸ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones jurídico laborales. Porrúa. México, 2000. pp. 30-32.

de nuestra Carta Magna de 1917 que culminó con el reconocimiento constitucional de la huelga como derecho en su artículo 123, de esta forma podemos citar las ideas del maestro Juan Climent Beltrán: “Esos acontecimientos que muestran la lucha desigual de los trabajadores mexicanos, ponen de manifiesto que la huelga no fue un derecho que obtuvieran como una concesión otorgada, sino tiene su raíz y justificación histórica en los sacrificios de la clase trabajadora, donde reside la razón más profunda y clara de su legitimidad.”⁶⁹

LAS BASES DEL ARTÍCULO 123 EN LAS LEYES LOCALES EN NUESTRO PAÍS.- Con la promulgación de nuestra Constitución de 1917, en su artículo 123, la huelga alcanzó el reconocimiento legal y sirvió de base para los ordenamientos estatales quienes trataron de “reglamentar el mencionado artículo 123, expidiéndose leyes locales que interpretaban de diferente manera las ideas del Constituyente. Así vemos, por ejemplo, que la Ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga... En 1927 se expidió una Ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad... La ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato... y la solidaridad... En Yucatán se expidieron dos leyes: una en 1918 y otra en 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General...

⁶⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Derecho sindical*. Op. cit. p. 138.

Todos estos antecedentes, así como otras muchas leyes que se expedieron en diversos Estados de la República, Guanajuato, en 1924; Chihuahua, en 1922; Jalisco, en 1923, etc., etc., eran otros tantos intentos para aplicar las ideas del Constituyente de 1917, pero realmente cuando se vinieron a establecer las bases que unificaron el criterio en todo el país, fue en 1931, al expedirse la Ley Federal del Trabajo.”⁷⁰ Como se puede apreciar nuestro artículo 123 constitucional, fue intuitivo para la formación de algunas leyes locales, como fueron: la de Veracruz, Durango, Zacatecas, Sonora, Sinaloa, Puebla, Oaxaca y Nayarit, entre algunas, hasta llegar a la federalización con la Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente con la de 1970.

Como se puede advertir a lo largo de la historia de la huelga, en la mayoría de los países incluyendo el nuestro, la huelga ha pasado por una evolución y transformación, que para ello fue necesario que los trabajadores llevaran a cabo grandes disputas, para conseguir el reconocimiento de este derecho en su legislación aún a costa de su propia vida.

En nuestro país también ocurrieron grandes períodos de luchas y numerosos movimientos obreros y huelguistas de gran importancia histórica, no sólo en contra de los patrones, sino del gobierno, la política y los sistemas económicos que nos rigieron en cada etapa de la historia, para poder desembocar en el reconocimiento y regulación constitucional del derecho de huelga.

Con el desarrollo del presente capítulo se analizaron los antecedentes de la huelga en el mundo y en nuestro país. Se estableció que el reconocimiento del derecho de huelga en nuestro sistema jurídico fue obtenido por los trabajadores mediante el movimiento revolucionario de 1917, y con ello la huelga fue elevada como derecho constitucional.

⁷⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. vigésima edición. Porrúa. México, 1998. pp. 370-371.

De esta manera estudiaremos en el capítulo siguiente los fundamentos legales que reglamentan el derecho de huelga, que se encuentran plasmados como ya se comentó en el texto constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO TERCERO.

MARCO LEGISLATIVO Y EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

En el presente capítulo se desarrollará y analizará el marco jurídico que da vida a la figura de la huelga. Partiendo de la premisa que en los capítulos anteriores quedaron asentados los elementos fundamentales o básicos, que nos permitirán entender con mayor facilidad la exposición que enseguida se expondrá.

En este orden de ideas, a continuación señalaremos cuáles son los cuerpos normativos que contemplan la figura jurídica de la huelga.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

Nuestra Carta Magna, reconoce el derecho de huelga en su artículo 123, el cual dignifica al trabajo e instituye las garantías mínimas para los trabajadores. Pero el camino para llegar a dicho reconocimiento constitucional, costó “tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran que la *Declaración de derechos sociales de 1917* había cambiado la ruta de la historia y las metas del derecho del trabajo. Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era *el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, a la huelga como un derecho constitucional y legalmente protegido*. Un hecho inusitado, nacido de la primera revolución social de la historia, en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América

mencionaba siquiera *el nombre de la huelga*.”⁷¹ No se puede olvidar que México fue uno de los primeros países que realizó la primera de las grandes revoluciones sociales, que incorporó en su Constitución los derechos más importantes de los trabajadores, siendo uno el derecho de huelga.

El derecho de huelga alcanzó el reconocimiento constitucional, en la declaración de los derechos sociales de 1917, como un derecho protegido, que busca como objetivo principal conseguir el equilibrio entre los factores de producción, de esta forma está regulado por el artículo 123 Constitucional, fracciones XVII y XVIII, y que “forma parte del proceso de lucha de la clase obrera mexicana. Algunos de sus antecedentes más cercanos son: el Programa del Partido Liberal Mexicano y las huelgas de Cananea y Río Blanco, que en sus demandas resumían las necesidades de los trabajadores mexicanos, que desempeñaban sus labores en graves condiciones de injusticia y explotación. Otro antecedente fundamental es la Revolución Mexicana, ese gran movimiento armado que fue una explosión contra la injusticia, y levantó las grandes demandas sociales, en parte reflejadas en la Constitución del 17. La participación de los trabajadores de la Casa del Obrero Mundial en los “Batallones Rojos” al lado de Carranza y posteriormente la huelga general de 1917 encabezada por el Sindicato Mexicano de Electricistas, fueron también acontecimientos que permearon en el espíritu de los constituyentes. Antes de 1917 se dieron, a nivel jurídico, la expedición de leyes y reglamentos sobre el trabajo, en diversos estados de la República.

El Artículo fue arduamente discutido por las fracciones que se encontraban en el Congreso, por un lado la carrancista, que hacía una propuesta limitada y sólo proponía algunas adiciones al Artículo 5o. de la

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 571.

Constitución de 1857; y la de los llamados radicales a quienes se les identificaba con Álvaro Obregón y que se opusieron a la propuesta carrancista pidiendo que se legislara ampliamente sobre el trabajo y los derechos de los patronos y trabajadores. Tal es el caso de la intervención del diputado obrero de Yucatán, Héctor Victoria:

El Artículo 5º, está truncado, como representante obrero del estado de Yucatán vengo a pedir que se legisle radicalmente en materia de trabajo, por consiguiente el Artículo 5º, a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre la que ha de legislarse en esta materia, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso secundario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.

También el diputado Froylán Manjarréz pidió que no fuera sólo un artículo el que reflejara esto porque era insuficiente, sino todo un capítulo de la Carta Magna...

Así, el Artículo 123 fue ampliamente discutido y debatido y dio origen a que a nuestra Constitución se le calificara como una de las más avanzadas en su tiempo, ya que consagraba los derechos sociales y económicos de la clase trabajadora, sin embargo, nuestra Revolución no fue una revolución radical, socialista, fue más bien una revolución campesina contra la injusticia, que dio base para la formación de un Estado burgués. Partiendo de ello, el Artículo 123 constitucional puede verse como un artículo que trata de conciliar los intereses de clase, de regular la explotación. Un artículo que, visto históricamente, por un lado eleva a rango constitucional los derechos de los trabajadores y por otro garantiza que esos derechos se cumplan dentro del marco del respeto a la propiedad privada y de la propia Constitución.”⁷² El

⁷² <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07art123.html>

derecho de huelga, contemplado en nuestra Carta Magna, desde el debate del artículo quinto, es uno de los principales logros de la clase trabajadora, que se obtuvo durante la gran revolución social de 1917.

Como lo comenta el ilustre Mario de la Cueva, dentro de la Asamblea Constituyente de la declaración de los derechos sociales, no existió “ningún debate en la historia sobre *la esencia de los derechos sociales del trabajo*, que pueda rivalizar en belleza y amor por la justicia con torneo oratorio de diciembre de 1916. Nuestro homenaje a los magníficos diputados del pueblo.

1. *El derecho de la huelga y el debate sobre el artículo quinto de la Carta Magna*: en la sesión vespertina del 19 de diciembre de 1916 se presentó el proyecto de artículo quinto por la Comisión de la Asamblea, integrada por los diputados Múgica, Román, Monzón, Recio y Colunga. Un grupo de constituyentes, Aguilar, Vega Sánchez, Jara, Victoria, Tépal, Mayorga y Martínez, propuso una moción suspensiva a efecto de que la comisión pudiera estudiar las observaciones que había formulado, entre las que se encontraba un párrafo final: “Se establecen *el derecho a la huelga* y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

La comisión no aceptó la propuesta en su dictamen.

2. *El discurso de Macías*: jurista eminente y hombre de amplísima cultura, el que sería más tarde Rector de la Universidad Nacional, fue enviado por Carranza a la Asamblea, para que ayudara a orientar el debate en torno al artículo quinto. En un discurso improvisado en el que se amontonaron las ideas y las instituciones, hizo varias referencias a la huelga, entre ellas, como primera: “*Esta ley* – el proyecto de ley del trabajo que había preparado Macías por encargo del Primer Jefe- *reconoce como derecho social económico la huelga*”. Y a renglón seguido en breve explicación:

Aquí tienen ustedes cómo los reaccionarios, los que han sido tildados tan mal, se han preocupado tan hondamente por la clase más importante y más grande de la sociedad, de la cual dije desde los principios de la XXVI Legislatura, era el eje sobre el cual estaba girando la sociedad. Pues bien, reconoce el derecho de la huelga: no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que enseguida viene a decir cual ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, sino que es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica.

3. *El proyecto Pastor Rouaix-Macías*: al terminar el debate sobre el artículo quinto, la Asamblea acordó se formara una comisión, encargada de redactar el proyecto final para la futura *Declaración de derechos sociales*. Se integró por el ingeniero Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, que actuó como presidente, con el licenciado Macías, que fue el pivote de las reuniones, y con los diputados Góngora, Calderón, Rojas, Zavala, De los Ríos y Dorador. El 13 de enero de 1917 entregó la Comisión el proyecto en cuya *Exposición de motivos*, aparece el párrafo siguiente:

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. *Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.*

Derivados de los renglones que anteceden, se redactaron las fracciones XVII y XVIII, la segunda de las cuales fijó con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga...

4. *Dictamen y proyecto de la Comisión de la Asamblea Constituyente:* estuvo presidida por el general Francisco J. Múgica y se integró con los diputados Recio, Román, Colunga y Monzón:

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

En la *Exposición de motivos del Dictamen* se encuentra el párrafo siguiente:

Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción en lugar de emplear los términos *capital* y *trabajo*, que aparecen en la frac. XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de *evitar cualquier abuso de parte de las autoridades*.

Existe un indudable error en el *Diario de los Debates* del 23 de enero de 1917, pues en donde dice *casos en los que puede considerarse lícita una huelga, debe decir ilícita*, ya que de otra manera no tendría correlato en la fracción XVIII, pero no hemos podido tener a la vista *el documento original de la comisión*.

5. *Los debates de enero de 1917 en la Asamblea Constituyente:* los diarios oficiales del Congreso son bastante confusos. En ellos se habló de una supuesta suspensión de labores en los establecimientos que producían el

parque para el ejército, que fue reprimida violentamente con apoyo en la ley de 25 de enero de 1862, que culminó con el encarcelamiento de algunos trabajadores y la sentencia de muerte del aparente líder, un obrero Velasco, dictada por un consejo de guerra. El resultado de la discusión de acuerdo con las explicaciones de Pastor Rouaix fue una adición a la frac. XVIII, que fue aprobada por la Asamblea: "Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional".

En el *Diario Oficial* de 31 de diciembre de 1938, consecuentemente, en el período presidencial del general Cárdenas, se suprimió la adición. Ahí reapareció el espíritu universal de la Declaración de derechos sociales: *todas las relaciones de trabajo deben estar protegidas por el Artículo 123*.

El derecho de huelga no fue un producto de meditaciones teóricas, ni tuvo su origen en doctrinas más o menos elaboradas. Fue, como todo el derecho del trabajo, una manifestación de la tragedia de los hombres que sufrían la injusticia de los salarios de hambre y que sabía que solamente su acción y la de sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones decorosas y humanas para la prestación de los servicios."⁷³ El derecho del trabajo nació como una exigencia de la clase social y su finalidad, desde sus primeros años fue conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, dotando a los trabajadores como medio de defensa para lograr ese equilibrio con la huelga misma.

El artículo 123 constitucional, representa una gran trascendencia en nuestro ordenamiento legal, como se establece en el libro *Nuestra Constitución*, en el comentario jurídico que realiza el doctor Néstor de Buen, al decir que ha "sido motivo de amplias discusiones el tema de los propósitos del 123. En general se dice que ha implicado una transformación social y no

⁷³ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 574-577.

falta quien afirme (*Alberto Trueba Urbina*) que se trataba, en su origen de un precepto socialista...

El 123, en su origen fue el producto de la sensibilidad política de un grupo de hombres preocupados por los trabajadores, específicamente los "jacobinos" del Constituyente de 1916-1917 que, en alguna medida llevaron a Querétaro las ideas de los Flores Magón, plasmadas en el Programa del Partido Liberal, dado a conocer en Saint Louis Missouri, lugar de su destierro, en el año de 1906. No es difícil encontrar en ese documento algo de la Declaración de Principios de la Segunda Internacional celebrada en París del 14 al 21 de julio de 1889, si bien, tanto el Programa de los Flores Magón, como el art. 123 serían más amplios, particularmente el último por cuanto incluyó la libertad sindical y el derecho de la huelga.

No puede discutirse, sin embargo, el hecho cierto de que la nuestra no fue una revolución social. De hecho, surge como un movimiento meramente político con Madero. El Plan de Guadalupe de las fuerzas constitucionalistas (26 de marzo de 1913) carece de preocupaciones sociales, y el compromiso del Ejército Constitucionalista con la Casa del Obrero Mundial tampoco las incorporó. Quizá en la ampliación del Plan de Guadalupe aparece alguna oferta de dictar normas laborales que no recogería el Proyecto de Constitución.

Sin embargo, a partir de la segunda etapa de la revolución, para acabar con la usurpación de Victoriano Huerta, en un proceso interesantísimo, los gobernadores militares van dictando leyes de contenido laboral de las cuales cabe destacar la Ley de Cándido Aguilar para el estado de Veracruz (19 de octubre de 1914), y las leyes obreras de Salvador Alvarado para el estado de Yucatán (1915), sin duda alguna precedentes importantes del 123, además de diversos decretos sobre salarios mínimos y sobre descanso semanal que se fueron gestando al calor de las batallas. No hay que olvidar que el general Álvaro Obregón, entre la primera y la segunda batalla de Celaya, dictó

también un acuerdo sobre salarios mínimos (9 de abril de 1915). Por último, también debe considerarse el Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo preparado, entre otros, por Rafael Zubarán Capmany con la colaboración, al parecer, de José Natividad Macías (12 de abril de 1915).

El 123 nació con un contenido social indudable, pero no con un contenido socialista. Las reformas y adiciones posteriores, algunas hechas con el ánimo de perfeccionar sus planteamientos y otras, para adaptarlo a nuevas corrientes políticas, probablemente más inclinadas hacia una solución congruente con las aspiraciones de la economía mixta, han hecho del art. 123 una disposición moderada. Y corre el riesgo, de acuerdo a los tiempos de moderarse más.

No obstante, el 123 tiene la gracia de haber sido la primera disposición constitucional dictada en el mundo consagrando los derechos de los trabajadores. Después vendrían la Parte XVIII del Tratado de Versalles (1919), la Constitución de la República de Weimar (1919) y la Constitución de la República española (1931) que siguieron el mismo camino. No es, en cambio, un antecedente, la Constitución francesa de 1848 que consagró el derecho al trabajo pero no al derecho del trabajo.

Sin duda alguna, el 123 es uno de los capítulos fundamentales de nuestra Constitución vigente.”⁷⁴

El artículo 123 Constitucional, defiende y protege los derechos de los trabajadores, ante el patrón y trata de evitar los conflictos que pueden surgir en la búsqueda del equilibrio del capital con el trabajo, es por ello que el Constituyente, plasmó en dicho artículo la regulación de las relaciones laborales, estableciendo las garantías mínimas que debe disfrutar el trabajador.

⁷⁴ Nuestra Constitución. Historia de la libertad y soberanía del pueblo Mexicano. “Del trabajo y de la previsión social. Artículo 123”. número 24. Op. cit. pp. 87-89.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La primera Ley Federal del Trabajo en nuestro país es del año de 1931 y rigió en todo el territorio nacional, fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931 por iniciativa del presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, entró en vigor el día de su publicación y estuvo vigente hasta el día 30 de abril de 1970, cuando entro la nueva Ley Federal del Trabajo.

Sus antecedentes como lo ilustra el doctor Mario de la Cueva se encuentran en los tres proyectos de legislación federal, el primer proyecto “fue preparado en el año de 1928, por lo tanto, dentro del periodo presidencial del general Calles por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, doctor José Manuel Puig Casauranc, así como también que fue sometido, de acuerdo al Secretario de Gobernación Emilio Portes Gil, a una Convención obrero-patronal, que sesionó, a partir del 15 de noviembre; pero no tenemos noticia de los colaboradores del doctor Puig. El segundo, del año 1929, conocido como *Proyecto Portes Gil*, fue preparado por los abogados Delhumeau, Balboa e Iñárritu, pero no llegó a discutirse en las Cámaras. Finalmente, el tercero, *Proyecto de la Secretaría de Industria*, siendo su titular el licenciado Aarón Sáenz, fue redactado y defendido en Consejo de Ministros por el eminente maestro y abogado Eduardo Suárez.

1.- Presentaremos, ante todo, la definición de la huelga, que fue grabada en el art. 253 del proyecto primero: “*huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores*”. La definición se reprodujo en el art. 322 del Proyecto Portes Gil y pasó al 259 del Proyecto de la Secretaría de Industria, con el solo añadido del término *temporal* a la palabra *suspensión*.

2.- Los tres proyectos, sin declaración expresa, propusieron la diferencia entre requisitos de fondo y de forma para la legitimidad de la huelga: a).- En los primeros se encuentra el señalamiento de las causales de huelga, con una mejor comprensión del problema en el art. 323 del Proyecto Porte Gil, que podría ser un antecedente de la Ley de 1931: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; celebración, revisión, modificación y cumplimiento del contrato colectivo; y huelga por solidaridad. El segundo requisito de fondo se refería a la exigencia de una mayoría de huelguistas; en la Convención de 1928, los empresarios solicitaron una mayoría de dos terceras partes, comprobada antes de la suspensión de las labores. b).- Los requisitos formales de los dos primeros proyectos son el anticipo a la preparación del tercero cuya reglamentación, con determinados cambios, pasó a integrar el articulado de la Ley de 1931: pliego de peticiones dirigido y entregado al patrono; señalamiento de un plazo no menor de seis días y de diez en los servicios públicos, para la suspensión de los trabajos; fijación del día y hora en que se suspenderían las labores; dejar que transcurriera el plazo que se hubiere fijado para que el empresario contestara las peticiones; y aviso a la junta de conciliación y arbitraje.

3.- Los tres proyectos, especialmente el tercero, elaboraron tres conceptos básicos del derecho de huelga: *existente o inexistente, lícita o ilícita*, de conformidad con la frac. XVIII del Artículo 123, *imputable o inimputable al patrono...*

4.- Uniformemente se reclama la huelga pacífica y se condena los actos violentos, que quedan sujetos a las responsabilidades penales y civiles consiguientes.

5.- Vale la pena recordar el principio de que "La huelga sólo suspende la vigencia de las relaciones individuales de trabajo, por todo el tiempo que dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de

ellas.”⁷⁵ Los tres proyectos de legislación laboral contribuyeron en gran medida para la elaboración de la primera Ley Federal del Trabajo, donde desde un principio se reguló la huelga como la suspensión de trabajo y se establecieron los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Coincidimos con la opinión del maestro Néstor de Buen que lo más trascendente de esta Ley fueron las tres Instituciones que se contemplaron: el sindicato, la contratación colectiva y la huelga, que contribuyeron a la mejora de la clase obrera.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, pudo materializarse, por la primera reforma del artículo 123, publicada el 6 de septiembre de 1929, mediante la cual se facultó al Congreso de la Unión, para expedir leyes federales en materia de trabajo, restringiendo de esta forma a los gobiernos locales y eliminando con ello las diferentes legislaciones laborales que existían, con esta ley se buscó la unificación de los criterios en materia laboral, evitando contradicciones en la interpretación de la ley, además de darle la supremacía federal, por ello como lo explica el maestro Mario de la Cueva el “párrafo introductorio del Artículo 123, después de la reforma de 1929 que federalizó la expedición de la Ley del Trabajo, expresa que “El congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros...”, facultad que antes del año citado compartía con las legislaturas locales.

A) *Los antecedentes de la Ley de 1931*

Los antecedentes de aquella Ley pueden clasificarse en dos grupos: *las leyes de las entidades federativas y los proyectos federales de 1928, 1929 y 1931.*

⁷⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 578-579.

1.- *La legislación de los Estados*: las leyes tuvieron grandes aciertos, pero la falta de experiencia y quizá de una técnica legislativa adecuada, produjeron algunas imperfecciones. Nos parece que la *Ley del Trabajo de Tamaulipas*, de junio de 1925, vio el problema con bastante claridad; su art. 195 decía:

La huelga puede tener por objeto: I. Obligar al patrono a cumplir las obligaciones que le impone el contrato de trabajo (debe entenderse el colectivo). II. Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses. III. Conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. IV. Apoyar una huelga lícita.

2.- *Los proyectos federales*: sabemos que el proyecto de 1928 se presentó a una asamblea obrero-empresarial, que sesionó en los locales de la Secretaría de Gobernación; el de 1929 se preparó durante la presidencia del licenciado Emilio Portes Gil, por una comisión formada por los abogados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu; y el de la Secretaría de Industria se redactó por quien fuera maestro ilustre de la Facultad de Derecho de la UNAM, licenciado Eduardo Suárez.

A).- *El proyecto de 1928*: su art. 264 reprodujo el 195 de la Ley de Tamaulipas. Hacemos notar que en su afán permanente de detener el progreso de la legislación laboral, las asociaciones patronales solicitaron que el precepto en cita se concretara a reproducir la frac XVIII del Artículo 123.

B).- *El Proyecto Portes Gil*: La *exposición de motivos* posee una significación importante pues insistió en que la huelga es un procedimiento que tiende a *obtener algo*, así, a ejemplo, la celebración de un contrato colectivo... Después de esta consideración (sic), explica que la huelga es la manifestación de un malestar colectivo y concluye con la enumeración de los motivos que la justifica:

La huelga no se explica en sí misma, tiende siempre a obtener algo o a sancionar una petición que se hace con derecho. La propia Constitución dice que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. De lo que se concluye que la huelga debe ser la manifestación de un malestar colectivo, para que pueda ser considerada como lícita, pues habla el Constituyente de armonizar los derechos del trabajo y del capital, considerándolos como factores de la producción, y sólo cuando esa armonía se ha perdido y existe un desequilibrio en los factores, es cuando la huelga es lícita; ese equilibrio sólo puede ser colectivo.

Partiendo de esta idea se redactó el art. 323 del proyecto:

La huelga deberá tener por objeto: I. Exigir del patrono la celebración del contrato colectivo. II. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley. III.- Exigir la revisión y modificación en su caso, del contrato colectivo o del contrato-ley, al terminar el período de su vigencia en los casos y términos que el Código establece. IV. Cuando tengan por objeto conseguir un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. V. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal.

C).- *El proyecto de la Secretaría de Industria*: la lectura de la *Exposición de motivos* causa gran desilusión por su pobreza. Su art. 260, emparentado con el del Proyecto Portes Gil, es más incompleto y menos preciso.

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 patrono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo. III. Exigir la revisión en su caso del contrato

colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y caso que esta Ley establece.

Debemos resaltar que el proyecto *suprimió la huelga por solidaridad*, tal vez como una consecuencia del conservadurismo y civilismo que inspiró al proyecto.

B). La Ley de 1931

En el mes de mayo de 1931, el Congreso de la Unión se reunió en sesiones extraordinarias para discutir la *Iniciativa de Ley del Trabajo* enviada por el presidente Pascual Ortiz Rubio. En la sesión de 29 de julio siguiente se puso a discusión el título quinto, arts. 257 a 281. El primero de los preceptos citados contenía la definición de la coalición, el 258 la de la huelga y el siguiente la enumeración de los objetivos que podía proponerse. La única novedad de esta última disposición, de gran trascendencia en la vida nacional, era la adición al artículo relativo de la iniciativa del presidente de una fracción quinta, que nuevamente aceptaba la legitimidad de la *huelga por solidaridad*: "apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en la fracción anterior y que no haya sido declarada ilícita". Se suscitó un debate intrascendente sobre la redacción de esta última fracción, que fue aprobada con una sola variante: "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las *fracciones anteriores...*"⁷⁶

Sin duda los tres proyectos federales, contribuyeron al reconocimiento legal de la huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 259, donde se definió como la suspensión temporal de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. Por otra parte la Ley laboral de 1931 también admitió la huelga por solidaridad.

⁷⁶ Ibidem. pp. 625-627.

3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 sustituyó a la de 1931 y fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, su publicación en el Diario Oficial se hizo el primero de abril de 1970 y entro en vigor el día 1° de mayo de 1970.

La huelga se encuentra reglamentada por la Ley vigente en su aspecto sustantivo en el título octavo y en el adjetivo en el título décimo cuarto.

Por su parte el doctor Mario de la Cueva expone lo siguiente de esta ley:

“En el apartado XXXIX de la *Exposición de motivos* de la Ley de 1970, se dice:

En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El Proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

En consecuencia, las disposiciones del Proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley, de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues, por lo contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

El párrafo transcrito nos releva de la necesidad de describir los principios e instituciones de la benemérita Ley de 1931, la cual, en su versión original, hizo honor a la grandeza de la frac. XVII de la *Declaración de*

derechos sociales, asegurando la libertad sindical en el ejercicio del derecho de huelga. Pero si deseamos, desde ahora, hacer notar, que el acto primero de la comisión redactora del proyecto de la ley nueva, consistió en la supresión de las reformas introducidas con el decreto de 10 de abril de 1941, que mutiló el derecho y extendió a esta conquista obrera los malhadados delitos de disolución social, disposiciones aprobadas y aplaudidas incomprensiblemente por los diputados de la CTM y reveladoras, no sólo de una política conservadora y derechista, sino más bien de la tendencia fascista que caracterizó al régimen presidencial que substituyó al del general Cárdenas.

Las reformas que presentamos aquí en un simple apunte, son las siguientes: a) La definición de la huelga del art. 259 se adicionó con la locución *suspensión legal del trabajo*, lo que abrió las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad. b). Se substituyó el párrafo segundo del art. 262, que decía: "los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes", por la frase siguiente: "los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño", precepto creador de un delito específico para la huelga distinto de los delitos del Código Penal, solución que hizo retroceder nuestro derecho a las más duras épocas de los códigos penales del siglo pasado. c). Se crearon en el art. 269 bis los delitos de disolución social, que completaron las medidas represivas de la huelga, originadas en el ya transcrito art. 262:

Se aplicarán las sanciones penales establecidas en el art. 262 de la presente Ley: a). A los que impidan o estorben la ejecución de las medidas a

que se refiere la frac. IV del art. 269 (las dictadas por la junta de conciliación y arbitraje para que los obreros que no hubiesen abandonado el trabajo continúen en él) o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectados por la huelga que la junta de conciliación y arbitraje hubiese declarado inexistente o ilícita. b). A los que no siendo trabajadores del centro, negociación o empresa respectivos, tomen parte en una huelga inexistente o ilícita.”⁷⁷

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, afirmó que la huelga es un acto jurídico, esta ley siguió las bases de la Ley de 1931, sólo contempló algunos cambios ya comentados en líneas anteriores.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 apartado A, fracción XVIII de nuestra Constitución.

“1. Los sistemas reglamentarios de la frac. XVIII del Artículo 123 y su crítica: al llegar al art. 450, la comisión redactora del proyecto lanzó su mirada hacia el pasado para indagar cuales fueron los sistemas que tuvieron a la vista los autores de las leyes de los estados, de los proyectos federales y de la Ley de 1931; y encontró que los métodos para la reglamentación de la frac. XVIII del Artículo 123 eran tres: consiste el primero en la reproducción lisa y llana de la norma constitucional y dejar al arbitrio de la junta de conciliación y arbitraje la decisión, en cada caso que se les presentara, si los huelguistas perseguían el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y del capital. El segundo sería el señalamiento de las hipótesis en las cuales podían considerarse rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital, lo cual excluiría el arbitrio de la junta de conciliación y arbitraje. Finalmente, el tercero sería una especie de combinación de los dos primeros: se tomaría como base el segundo, pero se

⁷⁷ Ibidem. pp. 579-581.

agregaría una fracción que permitiera a las juntas considerar otros casos análogos o de la misma importancia.

Concluidos los cambios de impresiones se obtuvieron algunos puntos de vista comunes: el sistema primero había sido propuesto por las asociaciones patronales en la convención obrero-empresarial de 1928, pero no gozaba de simpatías; alguien hizo notar que era el método adecuado para los tribunales de equidad, que no gustan de normas rígidas, sino de una amplitud que permita buscar la justicia para cada conflicto, pero se respondió que el arbitrio judicial libre chocaba con la tradición nacional y con el principio de la seguridad jurídica; y por otra parte, exigía una gran confianza del pueblo en los juzgadores y una sabiduría probada, dos condiciones que no eran precisamente características de nuestros tribunales. El sistema segundo resultaba demasiado estrecho y estaba en franca oposición con una sociedad y una economía en transformación permanente y con un derecho laboral en evolución continua; en esos momentos se escucharon voces que venían de las luchas obreras del siglo pasado que decían que la reglamentación minuciosa de la frac. XVIII limitaría exageradamente el ejercicio del derecho de huelga y dañaría la naturaleza del derecho del trabajo, el cual, por esencia, repugna el excesivo legalismo. Parecía que la solución era el sistema tercero, pero los trabajadores, justificadamente según creemos, se opusieron a la supresión del texto constitucional.

Regresó entonces la comisión al sistema de la Ley de 1931: la fracción primera sería una reproducción fiel de la norma constitucional y en las siguientes se colocaría las hipótesis relacionadas con las convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaran convenientes o indispensables, pero no en una enumeración limitativa, sino enunciativa, pues, por una parte, el poder legislativo podría, en cualquier momento, aumentar la lista, lo que ya ha ocurrido... y por otra, las juntas de conciliación y arbitraje podrían asimismo incluir en la fracción primera las cuestiones no previstas y las que surgieran

en el futuro. O con otras palabras: la fracción primera dejaría vivo, sin ninguna limitación, el arbitrio de los tribunales de trabajo, que tendrían no obstante una restricción, pues los casos señalados en las fracciones subsecuentes, quedarían fuera de su arbitrio, esto es, serían casos indiscutibles que legitimarían, como *cosa juzgada*, el derecho de huelga, o lo que es igual, los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho mismo, sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales. La comisión expuso estas ideas en el apartado XXXIX de la *Exposición de Motivos*...

2.- *Los objetivos firmes o indiscutibles de huelga*: damos estos nombres a los incluidos en las fracciones segunda a séptima del art. 450 de la Ley nueva.

El art. 260 de la Ley de 1931 contenía cuatro fracciones: la primera reproducía la frac. XVIII del artículo 123, la segunda otorgaba el derecho para obtener la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo, la tercera señalaba su revisión "al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos establecidos en la Ley", finalmente, la fracción cuarta reconocía la huelga por solidaridad.

El precepto en cita, cuyas disposiciones pasaran a la Ley nueva, resultaba incompleto, ante todo, porque no contenía ninguna normación para los contratos-ley, consecuencia de que en aquellos años, la institución era simplemente un contrato colectivo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial y declarado obligatorio por la autoridad del trabajo, en tanto la Ley nueva le otorgó una autonomía y una sustantividad propias; por otra parte, la Ley de 1931 no pudo tener a la vista la distinción entre empresa y establecimiento.

El art. 450 de la Ley nueva, en su versión original, contenía seis fracciones, la primera de las cuales reproduce la frac. XVIII del Artículo 123 y las cinco restantes los casos firmes o indiscutibles de huelga. En el año de

1975 entró en vigor una fracción séptima resultado de la adición de ese mismo año del art. 399bis, que autorizó la revisión anual de la parte del salario que se pague en efectivo.

Los casos previstos en el art. 450 son los siguientes: a). La fracción segunda menciona, en primer término, la celebración del contrato colectivo ordinario, finalidad inmediata de la actividad sindical. b). La misma fracción se refiere a la revisión de dicha convención colectiva, en la inteligencia de que su fundamentación coincide con la de la fracción inmediata anterior. c). La fracción tercera consignó la legitimidad de la huelga para obtener la celebración del contrato-ley... la legislación nueva dio sustantividad y autonomía a esta segunda forma de las convenciones colectivas; de conformidad con el art. 406, "los sindicatos que representen una mayoría de dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria... pueden solicitar la celebración de un contrato-ley", sin que sea requisito indispensable la existencia de un previo contrato colectivo más o menos generalizado. d). La propia fracción tercera habla de la revisión del contrato-ley al terminar su período de vigencia. e). La fracción cuarta trata conjuntamente del cumplimiento del contrato colectivo ordinario y del contrato-ley, pero aclara que la huelga debe limitarse a las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. f). La fracción quinta no existía en la Ley de 1931, pero se reconoció la legitimidad de la huelga a fin de fortalecer el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de las empresas. g). La fracción sexta ratificó el derecho a *la huelga por solidaridad*. Hacemos notar que en el *Memorandum de la Confederación de Cámaras Industriales*, presentado a la Cámara de Diputados el 31 de marzo de 1969, cuando ya era inminente la aprobación de la ley, se solicitó se suprimiera la fracción, pero no se dio ningún argumento en apoyo de la petición. La Cámara conservó la fracción. h). La fracción séptima, que en buena técnica legislativa debió colocarse como tercera, pues está emparentada con ésta y con la segunda, corriendo entonces la numeración,

decretó la firmeza o indiscutibilidad de la huelga para exigir la revisión anual de los salarios en efectivo fijados en las convenciones colectivas.”⁷⁸

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, entró en vigor durante el período presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, el país se encontraba impregnado de ideales en favor de la clase trabajadora, que aunque, fueron mitigados por el régimen político, permanecían en el ambiente nacional.

La Ley laboral de 1970 fue modificada en una reforma procesal del 1° de mayo de 1980, como lo expone el maestro Néstor de Buen el “18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la LFT, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición substancial a la parte final del art. 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El Proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

Han sido ampliamente discutidos los medios utilizados para lograrlo. Su técnica, frecuentemente, deja mucho que desear. Pocos son, sin embargo, los que critican aún su principal propósito... No debe dejar de mencionarse el nombre de los principales protagonistas de la reforma. Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y previsión social surgiría como el motor esencial de una iniciativa en la que no era difícil encontrar aspiraciones políticas a corto plazo. La mano maestra del joven jurista, lamentablemente fallecido, Jorge

⁷⁸ Ibidem. pp. 627-631.

Trueba Barrera llevó a cabo la elaboración del Anteproyecto en el que aparecen claramente definidas las ideas de su ilustre padre el maestro Alberto Trueba Urbina. No puede dejarse de mencionar la intervención del Subsecretario "A" del Trabajo, Guillermo González López y de quien era entonces Director General de Asuntos jurídicos de la Secretaría del Trabajo, el maestro Pedro Cervantes Campos, quien publicaría después una monografía interesante: "Apuntamientos para una teoría del proceso laboral" que recoge las novedades de la reforma (Secretaría del trabajo y previsión social. Dirección general de asuntos jurídicos e Instituto nacional de estudios del trabajo, México 1981)...

Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (art.923), se inscribe entre las notas más criticables. Sin embargo el conjunto no es malo. Y a unos cuantos años de su vigencia, iniciada el 1º de mayo de 1980 (promulgada el 30 de diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980), puede decirse que ha sido útil. A pesar de sus errores y no obstante las críticas feroces que de ambos lados de la lucha de clases se han enderezado en su contra."⁷⁹

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, permitieron tener un procedimiento de huelga más rápido y flexible y procuraron colocar el sentido de la huelga en relación con los objetivos que marca la ley. Con esta reforma se apartó el procedimiento, extendiendo su reglamentación.

Contemplado el marco legislativo que reglamentan a la huelga, es menester estudiar el procedimiento de huelga, que se clasifica en las siguientes etapas.

⁷⁹ DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo, segunda edición. Porrúa. México, 1990. pp. 135-136.

3.4. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Durante el procedimiento de huelga, se pueden diferenciar en su desarrollo, tres períodos importantes, que la doctrina clasificó de la siguiente manera:

a).- Gestación, tiene lugar en el propio sindicato, donde únicamente los trabajadores intervienen, para organizarse y constituir las peticiones que habrán de hacer y las dificultades que encontrarán al suspender las labores.

b).- Pre-huelga, se inicia con la notificación de emplazamiento al patrón del pliego petitorio y

c).- Huelga estallada, que comienza cuando se suspende el trabajo en la empresa o establecimiento.

A continuación desarrollaremos más ampliamente las etapas de la huelga.

GESTACIÓN.- Se habla de gestación, cuando los trabajadores se constituyen para analizar las demandas que se tienen en contra del patrón, como lo comenta el licenciado Iván Hernández este “periodo es una etapa que podríamos identificar como una fase interna de la organización sindical y los trabajadores y de enorme trascendencia para lograr un final positivo de los resultados de su movimiento; la huelga es una facultad que la Ley le otorga a los trabajadores de suspender las labores de una empresa, pero este derecho lo protege la Ley cuando es ejercitado por las mayorías resultado del principio democrático que la Ley establece debe prevalecer en las instituciones del derecho colectivo; en este periodo, deben en consecuencia intervenir la totalidad o mayoría de los trabajadores para concretar las peticiones que se

formularán y muy especialmente emitir su voto de irse o no a la huelga si esto fuere necesario.

El requisito de que la huelga fue estallada por la mayoría, sólo se va a acreditar o a desvirtuar una vez estallada ésta de acuerdo con lo establecido por el art. 451 de la Ley Laboral, pero sin embargo consideramos indispensable que esta mayoría se identifique desde la gestión de la huelga y se deje constancia de la misma mediante las actas y certificaciones correspondientes; ello dará a los trabajadores testimonio de la solidaridad existente en el grupo (a lo menos en esa etapa) y del apoyo que los mismos se deben dar entre si para lograr el éxito de su movimiento de huelga.

El integrar dichas constancias y el hacerlas del conocimiento de la autoridad en el momento de la presentación del pliego de peticiones, no afecta a los trabajadores en su movimiento y quizá pudiera ayudar a no crear un motivo de inexistencia de la huelga estallada, pues en la actualidad algunas autoridades laborales arbitrariamente y en contra de lo establecido por la Ley, han llegado a esa conclusión por no haberse acreditado que la decisión de estallar la huelga fue tomada por la mayoría, y sin llevar adelante un recuento de los trabajadores, han declarado legalmente inexistentes movimientos de huelga que cumplieron con los requisitos de fondo y de forma sin comprobar si fue la mayoría de trabajadores, la que estalló la misma."⁸⁰

El período de gestación de la huelga, tiene lugar desde el momento en que los trabajadores se unen en defensa del interés común, se organizan y elaboran el pliego de peticiones que habrán de presentar, en este tiempo sólo intervienen los trabajadores y termina cuando dicho pliego de peticiones es presentado a la autoridad o al patrón.

⁸⁰ HÉRNANDEZ HERNÁNDEZ, Iván. "El derecho de huelga en la legislación mexicana". LABORAL, número doce. Ecasa. México, septiembre 1993. pp. 72-73.

PRE-HUELGA.- Esta fase de la huelga, principia con la presentación del pliego de peticiones de los trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dando nacimiento al procedimiento y termina con el estallamiento de la huelga.

Dicho procedimiento se encuentra regulado por nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 920 al 938, de los cuales podemos subrayar lo siguiente.

El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes, de acuerdo con el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo:

“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 resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima 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. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.”

Se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, gas, sanitarios, hospitales, cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio, artículo 925 de nuestra Ley laboral.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, es el correlativo del artículo 452 derogado con la reforma a la Ley de 1980, establece los requisitos de forma que debe contener el procedimiento de huelga.

La autoridad correspondiente, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al recibo del escrito de emplazamiento, hará llegar al patrón la copia de dicho escrito, quedando el patrón notificado y depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, esta notificación producirá, por todo el término del aviso. El patrón tendrá, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, que presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El patrón será el depositario de los bienes de la empresa mientras dure el término del aviso, pero una vez estallada la huelga le corresponde a los trabajadores, esta medida preventiva que se le impone al patrón es ciertamente lógica, para que éste no pueda disponer de dichos bienes durante el aviso de la huelga en perjuicio de los trabajadores.

El patrón contará con un plazo de cuarenta y ocho horas para contestar el pliego de petición, si lo dejara de hacer, se le tendrá por inconforme con las solicitudes de los trabajadores

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en

que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de, artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

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

IV.- Los demás créditos fiscales”.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos.

La Audiencia de Conciliación.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración 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.

La audiencia de conciliación deberá ajustarse a las normas que establece el artículo 927 del ordenamiento de la materia y son las siguientes:

“I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella”.

Resalta en este artículo la labor de conciliación de la Junta y el caso en que si el sindicato no se presenta a la audiencia de conciliación o esté mal representado, el procedimiento se archiva como asunto totalmente concluido.

En estos procedimientos, no serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas y todos los días y horas serán hábiles.

Durante el período de pre-huelga, la ley pretende avenir a las partes para que solucionen sus conflictos y si ello no sucede estalla la huelga, el día y hora señalada.

HUELGA ESTALLADA.- Durante el período de la huelga estallada, se suspenden las labores de trabajo durante el tiempo en que dure la huelga. Estallada la huelga, de acuerdo con el artículo 929 de la Ley Laboral, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Normalmente los trabajadores promueven el incidente de

declaración de existencia de la huelga, y los patronos si es el caso, el incidente de inexistencia ante la Junta, debiendo ser dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Procedimiento de Inexistencia.- Por su parte el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se desarrolla de la siguiente forma, artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. 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; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes”.

Dicho artículo contiene las normas mediante las cuales se llevará a cabo el procedimiento para declarar que la huelga es inexistente.

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga, artículo 932, de la Ley Federal del Trabajo:

“I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo”.

Cuando la Junta califica a la huelga como inexistente, es indiscutible que los trabajadores tienen que reanudar sus labores, dentro de las 24 horas, quedando en libertad el patrón de suspender la relación laboral, a aquellos trabajadores que no se presenten, sin causa justificada a trabajar.

Procedimiento de ilicitud.- En el procedimiento de ilicitud de la huelga, se seguirán las mismas normas que para la declaración de inexistencia de la huelga, pero con la salvedad de que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, sin responsabilidad para el patrón.

Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar con la ejecución de las labores, si cuya suspensión perjudica gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados anteriormente y los indicados en el artículo 466 de la Ley Laboral, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios. Estos trabajadores son conocidos, como personal de emergencia y está justificado, siempre y cuando exista la necesidad de ello, de otra forma la huelga como instrumento de presión se encontraría limitada, en una de sus finalidades.

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.

“Procedimiento ordinario

En el procedimiento ordinario se dan los siguientes pasos:

1.- Presentado el escrito de emplazamiento a huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, notificará al patrón y señalará día y

hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, pero si no es así, se pasa al arbitraje.

2.- A continuación, la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de ofrecimiento de pruebas.

3.- Al terminar la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en el mismo acto, la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de recepción de pruebas (desahogo).

4.- Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presente sus alegatos por escrito.

5.- Trascurrido el término de la presentación de los alegatos, la Junta declarará cerrada la instrucción y formulará un dictamen.

6.- Discutido y aprobado el dictamen, se dictará el laudo (resolución).

Procedimiento en los conflictos colectivos de naturaleza económica

En este procedimiento se siguen los pasos siguientes:

1.- Se presenta la solicitud.

2.- Recibida la solicitud, la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

3.- Si las partes llegan a un acuerdo, termina el conflicto, pero si no, la Junta designará tres peritos para que investiguen los hechos y acusas que dieron origen al conflicto y presente un dictamen de la forma en que pueda solucionarse, según su parecer, en un término que no exceda de treinta días.

4.- Los trabajadores y patrones podrán designar si lo desean, dos comisiones para que acompañen a los peritos y presenten las observaciones y sugerencias que consideren pertinentes.

5.- El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes para efecto de que dentro de las setenta y dos horas de haberla recibido, formulen las objeciones que consideren pertinentes.

6.- Si se formulan objeciones al dictamen, se citará a una audiencia de pruebas, en donde éstas se ofrecerán y rendirán conforme al procedimiento ordinario.

7.- Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que presenten sus alegatos por escrito, transcurrido el cual se declarará cerrada la instrucción y se formulará un dictamen que se agregará al expediente.

8.- La Junta citará para la audiencia de discusión y votación del dictamen, el cual una vez discutido y votado, será engrosado.

9.- La Junta recogerá las firmas de los miembros que votaron el dictamen, y una vez hecho, se dictará la resolución con base en el dictamen."⁸¹

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga por solidaridad.

⁸¹ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. *Legislación laboral*, segunda edición. Limusa México, 2004, pp. 91-93.

Los conflictos colectivos de trabajo, pueden tramitarse mediante el procedimiento ordinario cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento, aplicación o interpretación del contrato, o de naturaleza económica, cuando la huelga pretenda cambiar, crear o suspender las relaciones de trabajo.

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las siguientes modalidades, de conformidad con el artículo 938 de la Ley Federal del Trabajo:

“I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje

dentro del mismo término de veinticuatro horas”. Este artículo establece las particularidades que se deben seguir cuando la huelga tenga por objeto principal la fijación de las condiciones de trabajo a la celebración o revisión del contrato colectivo o contrato ley.

3.5. SUSPENSIÓN DE TRABAJOS.

Para que se puedan suspender los trabajos se requiere, artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo:

- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450, la Ley en comento. Requisitos de Fondo.
- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Esta mayoría debe de ser la mitad más uno de los trabajadores.

La determinación de la mayoría, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

Para el recuento de los trabajadores, si se ofrece como prueba, se observarán las normas siguientes, Artículo 931, de la ley de la materia:

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

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

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

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas”.

Por lo que se refiere al recuento de los trabajadores, como bien lo apunta el maestro Miguel Borrell es uno “de los medios de prueba autorizados y regulados por la Ley, utilizado por el patrón para justificar la inexistencia de la huelga es el recuento de trabajadores...”

Esta solicitud y el recuento mismo no pueden promoverse antes del estallamiento de la huelga. Se ha prohibido el recuento previo de los trabajadores, por estimarse que con él se afecta la naturaleza misma de la Huelga.

La Junta de Conciliación y Arbitraje al acordar esta solicitud, señala el día y hora en que habrá de efectuarse en el centro de trabajo en conflicto el recuento de los trabajadores. En el acto de la práctica de esta diligencia es que procede se hagan las objeciones que se estimen pertinentes por parte del patrón y de los trabajadores...

En los recuentos son considerados trabajadores de la empresa y por tanto recuentan, todos los trabajadores que hubieran sido despedidos después de la presentación ante la Junta del pliego petitorio. Recuentan todos los trabajadores, pertenezcan o no al sindicato, a excepción de los trabajadores de confianza y de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa después de la presentación a la Junta del escrito de emplazamiento a huelga...

Esta mayoría basta que exista *en el momento del recuento*, aunque antes o después no exista dicha mayoría...

Resalta de lo preceptuado en el inciso II del artículo 931 de la Ley de la Materia, que la mayoría se determina en el momento del desahogo de la prueba del recuento y no precisamente cuando el sindicato o la coalición acordaron el planteamiento de la huelga al patrón.

En consecuencia, el acuerdo de la huelga puede tomarse por los trabajadores minoritarios siempre que en el momento del Recuento, logren tener la citada mayoría. En estos casos la huelga no podrá ser declarada inexistente por la carencia del citado requisito legal.⁸²

- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920, de nuestra ley de la materia. Requisitos de forma.

3.6. TRABAJOS QUE SE DEBEN CONTINUAR PRESTANDO.

Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo:

- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás, establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

⁸² BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. Op. cit. pp. 600-601.

Del artículo en comento, podemos decir que la ley contempla dos situaciones que exceptúan la suspensión de las labores a los trabajadores huelguistas y que se deberán seguir prestando por ser indispensables y cuya paralización pone en peligro a las personas o su integridad.

Es importante que la ley establezca qué servicios son obligatorios en mantener como es el que incumbe a la salud de las personas que es de gran importancia pues atañe en un momento dado a la vida misma.

Sin embargo, la autoridad ha encontrado arbitrariamente otra forma de limitar el derecho de huelga al establecer la requisita, cuando la huelga afecte a un servicio de comunicación, dicha facultad la sustenta entre otros ordenamientos de la Ley de Vías Generales de Comunicación, donde se permite al gobierno a intervenir en diversos sectores y empresas cuando aquejen la economía nacional y con esta justificación se ha involucrado en requisas de algunas huelgas de telefonía y aéreas. Consideramos que la requisita anula el derecho de huelga y es contraria al precepto constitucionalista del artículo 123 en sus fracciones XVI y XVII.

Por ello y en todo caso, el gobierno deberá tomar esa atribución con un amplio criterio, no trasgrediendo el derecho de huelga y siempre que verdaderamente los servicios pongan en riesgo a la población o la economía nacional. La requisita debe eliminarse particularmente si no tiene como objetivo la prestación de labores que no son rigurosamente indispensables, con el fin de no lesionar los derechos laborales.

3.7. TERMINACIÓN DE LA HUELGA.

En caso de ser declarada legalmente existente la huelga, o que lo sea por no haberse pedido su inexistencia, la huelga sólo terminará, de conformidad con el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo:

- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

En primer término, esta forma de culminación de la huelga es la que refleja la voluntad de los trabajadores, al llegar a un acuerdo de consentir el convenio con el patrón para dar por terminada la huelga.

- 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.

En esta segunda posibilidad de terminación de la huelga, el patrón puede allanarse en cualquier tiempo a las demandas de los trabajadores, teniendo como obligación el pago de los salarios caídos, el cumplimiento de todas las solicitudes de los obreros y la aceptación de los trabajadores al allanamiento.

- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

Esta tercera forma de dar por terminada la huelga, establece el laudo arbitral privado, siempre y cuando las partes se hayan sometido a dicho arbitraje, pero “corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derecho laborales 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, en evitación de lo cual tendrían las partes que someterse previamente a un compromiso arbitral de la autoridad jurisdiccional del Trabajo.”⁸³

En opinión del maestro Héctor Santos Azuela, esta tercera hipótesis, tiene una “pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, este tipo de autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta, a nuestro

⁸³ Ibidem. p. 611.

juicio, con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.”⁸⁴

- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En este caso de terminación de la huelga, un tercero elegido por los trabajadores resolverá el conflicto, a diferencia de la anterior forma de terminación el tercero es la Junta quien pronunciará la resolución, siguiendo el procedimiento según el caso, ya sea ordinario o de naturaleza económica.

En opinión del maestro Néstor de Buen, dentro de estos motivos mediante los cuales puede terminar una huelga no está previsto el desistimiento que de ella hagan los trabajadores.

Con el presente capítulo se desarrolló y analizó el marco legislativo de la huelga. Se estableció que el derecho de huelga es un derecho universal y fundamental de la clase trabajadora que se encuentra regulado en nuestra Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo de 1931 primeramente y posteriormente en la de 1970, así como su procedimiento reglamentado con la reforma de 1980 en la Ley en comento.

De esta forma la clase trabajadora al ejercer su derecho de huelga tiene que tener claramente determinado él o los objetivos por los cuales se ejercitará dicho derecho y que se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 450 y que serán analizados en el siguiente capítulo.

⁸⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del trabajo. Op. cit. p. 249.

CAPÍTULO CUARTO.

AVANCES Y OBJETIVOS DEL DERECHO DE HUELGA.

Durante el desarrollo del presente capítulo, analizaremos los objetivos que regula la Ley de la materia para poder ejercer el derecho de huelga y los avances que ha tenido en nuestro ordenamiento jurídico.

A lo largo del capítulo se estudiará la huelga por solidaridad, como un objetivo; se presentarán diversas posturas de los expertos en la materia, en las cuales algunos consideran que la huelga por solidaridad no busca el equilibrio entre los factores de producción y otros la justifican.

4.1. OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Desde el punto de vista meramente legalista debemos entender como objetivos de la huelga, los enunciados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo:

“La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

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

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

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

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

Dichos objetivos que establece la Ley Federal del Trabajo, habrán de ser comentados en los siguientes incisos.

4.1.1. EQUILIBRIO Y ARMONIZACIÓN ENTRE FACTORES DE PRODUCCIÓN.

Podemos empezar por comentar que, la concepción que durante muchos años se tuvo sobre la huelga, de ser un movimiento de insurrección que buscaba la destrucción o el cambio de la sociedad, ha ido variando con el tiempo. Actualmente, la huelga se concibe como un instrumento de lucha contra el interés patronal, a través del cual se busca la solución de un conflicto de intereses en donde se hace uso de la presión, inquiera el apoyo social y trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de sus intereses.

Al mismo tiempo, el sindicato ha dejado de tener como única misión la representación profesional de los intereses de sus agremiados e instrumento de coadyuvancia en la búsqueda de soluciones prácticas a los conflictos en que interviene.

Debe dejarse atrás una visión de la huelga como una actitud agresiva que arremete un grupo de personas en contra de la sociedad, holgazanes que suspenden sus actividades productivas y desatienden sus obligaciones con miras a la obtención de ciertas ventajas, sino que hay que verla como un fenómeno de entendimiento entre dos elementos productivos: Capital y trabajo.

La huelga, es un fenómeno sociológico y una de las expresiones concretas a través de la cual se busca el cambio de las condiciones existentes. Dicho en otras palabras, es una expresión de la conciencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, prácticas o costumbres, hasta esos momentos vigentes. Sin renunciar a su fin principal es el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador e intenta la búsqueda de un ajuste previo a sus pretensiones, sin cuyo requisito jamás podría materializarse en derecho.

Con la huelga se ha dado un cambio radical en la estructura social y económica de los países; ya no sólo se trata de una manifestación laboral, sino que se ha convertido en un mecanismo de manifestación de la fuerza de los trabajadores, quienes a través de sus sindicatos y de los partidos políticos⁸⁵ se les utiliza como un medio de conquista del poder. Es

⁸⁵ Los partidos políticos son expresión del derecho fundamental de los ciudadanos a asociarse para defender ideas y objetivos políticos que le son comunes a un grupo determinado de gente; son una institución básica de la democracia moderna, a quienes están encomendadas la labor de presentar programas y candidatos en las elecciones, mismos que son identificados plenamente por la opinión pública. MOLINA PIÑEIRO, Luis J y otros. Partido Político. *Diccionario universal de términos parlamentarios*. Porrúa. México, 1998. p. 718. *Bertin Valenzuela* sostiene la hipótesis del doble origen de los partidos políticos. Los que tienen un origen parlamentario y electoral, basándose en el lugar de su génesis y su actividad preponderante. Esto significa, que estos grupos desempeñaban su principal actividad en época electoral, y con ello lograr la integración de los grupos parlamentarios. Sin embargo, la correlación de elementos provocó que los partidos tuvieran una directriz política que los llevara de ser un medio para las elecciones, para convertirse en un fin en sí mismos. Pero los partidos también deben su origen a factores extra parlamentarios, en virtud de que los modernos partidos de masas han dejado de provenir de la actividad parlamentaria o

precisamente este argumento al que obliga al Estado a su intervención, a fin de propiciar la armonía de los intereses legítimos de los factores de la producción.⁸⁶ Sobre el particular hay quien se pregunta si cabe un emplazamiento de huelga por un desequilibrio ajeno a las partes, motivado por el fenómeno inflacionario. Parte de la doctrina señala que de aceptarse esta hipótesis, implicaría aceptar la revisión del contrato colectivo durante su vigencia.⁸⁷

Sin embargo, el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo ha establecido una salida para que atendiendo a tal circunstancia, patrón y trabajadores representados sometan a juicio de la Junta, la modificación de las condiciones laborales.

En este orden de ideas, el primer objetivo que regula nuestra Ley de la materia es:

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

Este objetivo es parte de la reproducción del texto Constitucional del artículo 123, fracción XVIII, cuando se habla de que la huelga es lícita si busca como objetivo conseguir el equilibrio entre los factores de la

gubernamental, y se deben a una organización preexistente que va más allá de los fines electorales y parlamentarios. Es aquí donde ocupan un lugar principal los sindicatos, los grupos de intelectuales, los religiosos, las cámaras empresariales y otros grupos de la sociedad civil. Cfr. BERLIN VALENZUELA, Francisco. *Ensayo sociológico jurídico sobre los partidos políticos en México*. s/e. México, 1965. p.19.

⁸⁶ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *La huelga un análisis comparativo*. Electrocomp. México, 1983. pp. 41- 42.

⁸⁷ Cfr. DE BUEN L., Néstor y otros. *La huelga en Iberoamérica*. Porrúa. México, 1996. pp. 148-149.

producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En opinión del excelente jurista Néstor de Buen, la huelga no es un instrumento de equilibrio, sino de presión. El equilibrio se consigue cuando, a través de la huelga, se logra la firma o la revisión de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato-ley.⁸⁸ La huelga es el instrumento mediante el cual se puede hacer valer y exigir el equilibrio entre los factores de la producción, cuando éste no existe.

El maestro Néstor de Buen, con relación al texto constitucional del artículo 123, fracciones XVII y XVIII, comenta lo siguiente; “Ha surgido, con motivo de esta curiosa decisión del legislador ordinario, la duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de la huelga diferente de los demás señalados en el art. 450 o si, como podría ser la explicación más lógica, el desequilibrio deriva de los casos previstos en las demás fracciones del art. 450 y la repetición de la disposición constitucional no genera una causa concreta de huelga.

La primera observación que debe hacerse es que constituye un error evidente que la norma reglamentaria repita, en sus mínimos términos, el precepto reglamentado. Sin embargo, la fórmula que aparece en la frac. I del art. 260 de la ley de 1931, se vuelva a utilizar, con pleno conocimiento de causa, en la ley vigente.”⁸⁹ El equilibrio de los factores de producción al que se refiere nuestro ordenamiento jurídico, busca otorgarle a los trabajadores, mejores condiciones de vida para satisfacer sus principales necesidades, armonizando de esta manera sus derechos con los del capital.

Por otra parte hay que distinguir que se entiende por factores de la producción, a tal respecto el maestro Euquerio Guerrero, comenta: “La fracción I trascrita coincide con el texto de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, en su contenido y en su texto, debiendo, en primer término,

⁸⁸ Cfr. DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 896.

⁸⁹ Ibidem. p. 897.

definirse qué 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 a capital y trabajo.

Independientemente de las discusiones doctrinales que al respecto pudieran hacerse, creemos que los dos factores de la producción de que se trata son el capital y el trabajo...

En las demás fracciones del artículo 450 se contienen otras causas, lo que ha dado lugar también a diferentes opiniones que estiman que tales fracciones no son casos concretos de desequilibrio entre los factores de la producción. Otros sostienen que el legislador común rebasó los límites de la Constitución, pues si ésta señaló como única causa legal de huelga, el que se tratara de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, concepto éste 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 extendió las causales de la huelga a cuestiones que no fueron establecidas por el constituyente.

Estas discusiones se prolongaron durante mucho tiempo, pero la tesis invariable de los tribunales fue la de considerar que, efectivamente, se trata, en las fracciones II y III de la antigua ley y en las fracciones II a V y en la VII de la nueva, de situaciones de desequilibrio en que se utiliza la huelga como un medio para restablecerlo. Surge, sin embargo, una cuestión importante que no debemos dejar pasar por alto: los factores de la producción, en términos generales, son el capital y el trabajo, expresados de manera genérica; pero la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa y entonces se requiere concretar aquella generalidad, para sostener que los factores de la producción, capital y trabajo, están representados, en cada caso, por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su

servicio.”⁹⁰ Estos factores de producción, capital y trabajo, deben estar debidamente en concordia uno con otro, para que exista el equilibrio, pero desgraciadamente difícilmente se da, por ello la ley concede el derecho de huelga cuando se viola o no existe dicho equilibrio.

El ordenamiento legal, establece cuales son los objetivos que debe tener una huelga, limitando que se argumente otros diferentes a ellos, sin que éstos puedan ser válidos para lograr el tan mencionado equilibrio entre los factores de la producción.

A continuación, habremos de citar jurisprudencia relacionada con la consecución del equilibrio entre los factores de la producción mediante la negociación del contrato colectivo.

Tipo de documento: Jurisprudencia

Novena época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Agosto de 1996

Página: 177

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá

⁹⁰ GUERRERO, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. Op. cit. pp. 374-375.

pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie este previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Tipo de documento: Tesis aislada

Séptima época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 187-192 Quinta Parte

Página: 36

HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE. Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 450 de la ley de la materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el título séptimo, capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del

propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Amparo directo 8978/83. Marver de México, S.A. 15 de agosto de 1984. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 181-186, página 22. Amparo directo 6283/83. Productos Rogil S.A. 24 de mayo de 1984. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 181-186, página 22. Amparo directo 9578/83. Manufacturas Althor, S.A. 30 de abril de 1984. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Con la contratación colectiva se da el medio para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, es por ello que los trabajadores pueden exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo apoyándose en el derecho de huelga. De esta forma el artículo 123 Constitucional enmarca este objetivo como el principal y dicha postura es recogida por la Ley Federal del Trabajo al establecerlo como la fracción primera del artículo 450, siendo las demás fracciones la forma para lograr el tan mencionado equilibrio entre los factores de producción, pero cabe decir que no todos cumplen esta función como es el caso de la huelga por solidaridad que habremos de comentar más adelante.

4.1.2. CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La fracción segunda del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

La huelga deberá tener por objeto:

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

En opinión del jurista Néstor de Buen, la celebración del contrato colectivo del trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga, al decir que:

"En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

La naturaleza colectiva de ese objeto de huelga resulta indiscutible. Los trabajadores, por sí mismos, no pueden celebrar el CCT ni contratos-ley. Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración. El requisito de mayoría al que después nos referimos, convalida un derecho colectivo, pero no constituye el requisito *sine qua non* para su celebración. En realidad ese requisito sólo se actualiza cuando la firma del contrato colectivo se busca mediante un conflicto de huelga y estallada ésta, se plantea como causa de inexistencia que sólo la minoría de los trabajadores la apoya."⁹¹ La celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo, tiene como función fundamental, establecer mejores derechos protectores, mejores condiciones de trabajo y prestaciones y la firma misma del contrato, teniendo el patrón la obligación de firmar el contrato si se reúnen los requisitos legales y si éste se niega, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

⁹¹ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 901.

Por su parte, el profesor Euquerio Guerrero explica lo siguiente: Sostienen los tratadistas que éste es un caso claro en que se obtiene el equilibrio entre los factores de la producción con la celebración del contrato colectivo.

Se advierte la importancia tan grande que tiene el contrato colectivo del trabajo en una empresa, el establecimiento de los pactos que normarán las relaciones entre las dos partes.

Una vez obtenida la celebración del contrato, nace una presunción de haberse logrado el equilibrio Constitucional entre los factores de la producción, y que, por lo mismo, estando en vigor un contrato colectivo y antes de que venza la fecha de su vigencia, no es correcto que el sindicato de los trabajadores pretenda emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio y apoyándose en la fracción I del artículo 450.⁹² La celebración del contrato colectivo es la forma más viable, mediante la cual se puede conseguir el equilibrio entre los factores trabajo y capital.

Por otro lado, la relación que guarda la huelga con el contrato colectivo de trabajo es descrita por Antonio Baylos de la siguiente manera: *“Por ello se sitúa de forma clásica la huelga como un instrumento reequilibrador de una posición contractual. La huelga, que paraliza la actividad productiva y subvierte la normalidad de la misma se sitúa así, en los estudios jurídicos, inserta en el intercambio de equivalentes, como contrapeso de una posición contractual más débil. La huelga se asocia, indisolublemente, al contrato.”*⁹³

Dicha relación con el contrato, no parte de su vigencia, sino, incluso uno de los objetivos de ésta es lograr la celebración de un contrato colectivo, cuando la mayoría de los trabajadores de una empresa consideran que es en beneficio de todos ellos.

⁹² Cfr. GUERRERO, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. Op. cit. pp. 377-378.

⁹³ BAYLOS GRAU, Antonio. *Derecho de huelga y servicios esenciales*. segunda edición. Tecnos. España, 1988. p. 29.

Por su parte, el maestro Santiago Barajas Montes de Oca, encuentra la justificación de este objetivo en que siendo el contrato colectivo un acuerdo o pacto en el cual se establecen las condiciones que habrán de fijarse en los contratos individuales, las reglas que conllevan, no constituyen derechos y obligaciones de las partes sino la aplicación de situaciones previamente aceptadas.

El mismo autor distingue entre las relaciones individuales y las colectivas, ya que mientras las primeras sólo atañen al trabajador individualmente considerado, las segundas representan la suma de individualidades con las características de que las condiciones que se pactan entre trabajadores y patrones, no constituyen derechos y obligaciones de quienes los pactan sino de la corporación de obreros en su afán por limitar la fuerza del empresario. Dicho en otras palabras, el contrato colectivo de trabajo no tiene naturaleza normativa sino que se trata de un contrato de ejecución.

Basándose en lo expuesto, concluye que las partes pueden pactar libremente las condiciones de trabajo, ajustando los contratos individuales a criterios colectivos. Sólo en los casos en que el patrón no manifieste su voluntad para el logro de acuerdos sustanciales en materia laboral, la huelga será el mecanismo para lograr tal efecto.⁹⁴

En relación con este objetivo, tenemos la siguiente jurisprudencia:

Tipo de documento: Tesis aislada

Octava época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II, Febrero de 1995

Página: 352

⁹⁴ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga un análisis comparativo. Op. cit. pp. 42-43.

HUELGA. REVISIÓN DE CONTRATO COLECTIVO. INEXISTENCIA DE LA. SI NO SE ADJUNTA EL TABULADOR DE SUELDOS. Es legal la determinación del juez a quo cuando considera que la Junta incorrectamente resuelve que la huelga es existente, porque dejó de apreciar que siendo el objeto del paro de labores la firma de un contrato colectivo de trabajo, el sindicato emplazante omitió adjuntar el tabulador de sueldos, ya que con ello se priva a las partes de los elementos necesarios para satisfacer los presupuestos de las fracciones I y II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, al desconocerse los salarios pretendidos por los trabajadores, lo que encuentra apoyo en el artículo 393, en relación con la fracción II del artículo 459 del ordenamiento legal invocado, pues al no producir efectos el contrato por la falta de uno de los requisitos de existencia, el procedimiento de huelga no puede alcanzar su objeto.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 391/94. Construcción de Obras Civiles, S. A. de C. V. 11 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega.

Este objetivo es la iniciación de la libertad sindical para la defensa del interés común y con ello conseguir el equilibrio entre los factores de la producción ya que si existe conflicto entre ellos se puede ejercitar el derecho de huelga para que se pueda dar la celebración o en su caso la revisión del contrato colectivo de trabajo.

4.1.3. CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DEL CONTRATO LEY.

El artículo 450 fracción III de la Ley laboral, contempla como objetivo de la huelga:

Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

En opinión del maestro Néstor de Buen, con referencia a este objetivo, es que el “problema aquí adquiere características diferentes, en la medida de que no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato ley o revisarlo. De hecho, la intervención de una convención constituyente puede resultar francamente indiferente. De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener.”⁹⁵ Los trabajadores constituidos mediante el sindicato, deben tener por objeto principal lograr la igualdad o justicia social, consiguientemente el equilibrio entre los factores de la producción, al momento de pactar un contrato ya sea colectivo o ley, para poder estipular derechos y obligaciones en que deberá prestarse la relación laboral, dentro de la empresa y que regirá para ambas partes.

Los efectos sociales y económicos de una huelga que estalle con motivo de la celebración o revisión de un contrato-ley son mucho más perniciosos que en el caso de la búsqueda del mismo objetivo respecto de un contrato colectivo de trabajo.

Si entendemos por contrato-ley al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, en uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias áreas geográficas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional, entonces la cantidad de trabajadores huelguistas resulta ser mucho mayor que para la simple celebración de contrato colectivo. Bien

⁹⁵ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 902-903.

se puede tratar de la mayoría de los trabajadores de una rama de la industria, o que sin serlo, tengan como común denominador un área geográfica, entidad federativa, en donde presten sus servicios.

En relación a la legitimidad activa para emplazar a huelga por las federaciones y confederaciones, Carlos Alberto Puig Hernández señala que estas organizaciones están debidamente reconocidas por el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza la formación de estas figuras asociativas conformadas por sindicatos y que deben regirse por las disposiciones del Capítulo II del Título séptimo, en lo que fueren aplicables. Aún cuando dichas agrupaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de donde se infiere el reconocimiento de su personalidad jurídica y su consecuente capacidad de ejercicio, estima que están imposibilitadas para emplazar a huelga, pues cuando se trata de los objetivos relacionados con la celebración y revisión del contrato-ley o del contrato colectivo, ninguna de estas organizaciones son reconocidas para su intervención en la celebración de sendos pactos laborales, atento a lo dispuesto por los artículos 386 y 404 de la Ley Federal del Trabajo.⁹⁶

En sentido similar se ha manifestado Alberto Trueba Urbina, para quien la huelga debe ser declarada por una coalición de trabajadores o por una organización sindical. Ya sabemos que la diferencia fundamental entre el sindicato y la coalición es su temporalidad y formalidad; es decir, uno se basa en el derecho de reunión y el otro en el derecho de asociación, sin que se considere la participación de las federaciones y confederaciones.⁹⁷

Si bien es cierto, desde el punto de vista procesal, las federaciones y confederaciones carecen de capacidad jurídica para intervenir en la firma o en la revisión de un contrato-ley, en la práctica, o sea, en la realidad estas

⁹⁶ Cfr. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. *Teoría y práctica de la huelga en México*. Op. cit. pp. 146-147.

⁹⁷ Cfr. OLIVA FUNES, Jorge y otra. *Conflictos colectivos, huelga y emergencia económica*. Depalma. Argentina, 1992. p.18.

organizaciones suprasindicales poseen una gran fuerza; su acción se palpa claramente y no hay lugar a dudas de los efectos de su intervención y los efectos pragmáticos en su intervención para lograr la firma de un contrato-ley o revisar las cláusulas de los ya establecidos.

Por último, podemos observar que con la celebración del contrato-ley, se busca establecer las condiciones y normas en que debe llevarse a cabo la prestación del trabajo, que serán benéficas y ayudarán al mejor desarrollo económico y social en todo territorio nacional, como aspiración máxima.

4.1.4. CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O DEL CONTRATO LEY.

La fracción IV, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, habla del siguiente objetivo:

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

Para el jurista Euquerio Guerrero, la “celebración del contrato es necesaria para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, cualquier acto del patrón que tienda a romper ese equilibrio implica el nacimiento de la acción de 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.”⁹⁸ Si el contrato colectivo o contrato-ley, busca equilibrar los factores de la producción y éste es quebrantado, es evidente que se tenga que contar con un medio para poder exigir el cumplimiento del mismo, que será a través del ejercicio de la huelga.

A este respecto se puede observar, de acuerdo con el maestro Néstor de Buen lo siguiente: “En la frac. IV del art. 450 se consiga este objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.”⁹⁹ Como ya se mencionó, el incumplimiento por parte del patrón, del contrato colectivo o del contrato-ley puede generar el entallamiento de una huelga, que es la acción concertada del grupo de trabajadores unidos por el interés colectivo que conforman los contratos, por medio del sindicato.

Los trabajadores laboran en una empresa o establecimiento a cambio de una remuneración justa, entendida ésta como aquella pactada por ellos con los patrones como retribución por los servicios prestados. Cuando los trabajadores se dan cuenta que el patrón no cumple con el pago de salario justo convenido, o de alguna otra prestación laboral ganada en la negociación colectiva, entonces se sienten legitimados para iniciar un movimiento de esta naturaleza a efecto de obligar al patrón al cumplimiento cabal del pacto colectivo.

⁹⁸ GUERRERO, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. Op. cit. p. 380.

⁹⁹ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 903.

El derecho de exigir el cumplimiento del contrato colectivo y contrato ley, es un logro ganado por la clase trabajadora, para obtener de los patrones mejores prestaciones y condiciones de trabajo; si no se cumple con el referido contrato, se podrá ejercitar el derecho de huelga por los trabajadores para exigir su cumplimiento.

4.1.5. CUMPLIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

Para analizar el objetivo de la fracción V del artículo 450, que indica:

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Es menester hacer las siguientes precisiones, sobre la participación de utilidades:

Fundamento constitucional artículo 123, de la participación de utilidades.- "...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

... IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.”

Regulación secundaria.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas; artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo. Para determinar el porcentaje, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés

razonable y la necesaria reinversión de capitales; artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo.

La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado y constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa; artículo 120 de la Ley laboral y por ello, dicho porcentaje no puede ser negociado por las partes que han celebrado un contrato colectivo de trabajo. Asimismo, para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad en cada empresa “la renta gravable”, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Los trabajadores pueden oponerse al contenido de la declaración anual hecha por el patrón.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días naturales siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido esta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente; con lo cual se entiende que se trata de un derecho acumulable.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los

salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. Se trata de dos conceptos de justicia imbuidos en la misma disposición legal, mientras que el primero pondera el número de días laborados sin importar el rango jerárquico dentro de la empresa, el segundo si atiende a la percepción que cada uno tiene y su papel dentro de la misma. No obstante, este sentido de justicia social se ve empañado por una serie de lineamientos, tales como que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades; los trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa; el monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

El salario, no es el integrado, sino que para los defectos de la repartición de las utilidades, se trata del salario en dinero por cuota diaria.

Para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de las empresas, se observará el siguiente procedimiento: Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento o de la empresa. Para ello, el patrón entregará a la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga, y así atender a los dos conceptos de justicia retributiva antes citados.

Cuando los representantes de los trabajadores y del patrón no llegan a un acuerdo, decidirá un tercero "el Inspector del Trabajo";

Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días. Sin embargo, la ley no establece el día a partir del cual corre el término dispuesto en esta fracción,

por lo que debe entender que corre a partir de que se fija el listado en un lugar visible de la empresa; y

Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días, a partir de que tiene conocimiento de las mismas.

Es importante recalcar que toda regla tiene excepciones, y en materia de reparto de utilidades también ocurre. No todas las empresas están obligadas al reparto de utilidades a sus trabajadores.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento; las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento, de acuerdo a las disposiciones legales de la materia; las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración; las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios; El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Sobre el régimen de excepción podemos hacer el siguiente comentario. Si uno de los objetivos de la huelga es “Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades”, y una disposición prevé el régimen de excepción, cuando los trabajadores de una empresa que se encuentra en el supuesto de excepción de la obligación de repartir

utilidades y emplazan a huelga, su movimiento carece de justificación económica y legal. El laudo que al efecto emita la Junta de Conciliación y Arbitraje habrá de darle la razón jurídica al patrón; sin embargo, aquí nos enfrentamos al problema de la voluntariedad de las partes para someter el conflicto a la decisión de la Junta. Y tampoco se puede decir que la huelga es inexistente porque en el fondo persigue uno de los objetivos fijados en el artículo 450 de la Ley Laboral en estudio.

El profesor Euquerio Guerrero, comenta del ordenamiento legal respecto a este objetivo, lo siguiente: “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.

Creemos que es indispensable recordar, para aplicar este precepto, lo que hemos dicho sobre la coordinación que debe existir entre la fracción I y las otras fracciones del artículo 450, o sea, que solamente la abstención o negativa del patrón para cumplir el mandato relativo a la participación de utilidades puede generar un desequilibrio entre los factores de la producción y solamente en tal supuesto procede considerar el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores.”¹⁰⁰ Es evidente como lo comenta el maestro que la sola negativa o abstención al reparto de utilidades por parte del patrón, daría derecho a la huelga, porque constituiría el desequilibrio entre trabajo y el capital.

En relación con este objetivo, el maestro Néstor de Buen, explica: “En la frac. V del art. 450 se incluye una de las causales de huelga más

¹⁰⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Op. cit. p. 381.

controvertidas. ¿Es razonable que a través de la huelga, se intente lograr el cumplimiento de obligaciones legales?.

Nada se opone, en realidad, a que así sea, salvo que se tengan en consideración los antecedentes de la huelga, como un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo. Lo importante, sin embargo, es discriminar cuáles son las disposiciones legales cuya violación puede generar la huelga. A ese propósito queremos insistir en que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos, v. gr., la entrega de la copia de la manifestación anual o la exhibición de los anexos; la constitución de la comisión mixta y la entrega a ésta del material necesario para que pueda rendir su dictamen. Por el contrario, no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como el cobro de la participación personal.¹⁰¹ Se puede decir que si el legislador, incluyó esta fracción, dentro de los objetivos de la huelga, es porque es el resultado justo de la labor que desarrolla el trabajador dentro de la empresa y que constituye no sólo un incentivo para él, sino que al ser remunerado, proporciona de alguna manera el tan comentado equilibrio entre trabajo y capital.

4.1.6. REVISIÓN DE SALARIOS.

El séptimo y último objetivo que marca la Ley Federal del Trabajo es:

Exigir la revisión de salarios contractuales.

¹⁰¹ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 903-904.

La doctrina y la legislación reconocen que la prestación de servicios personales y subordinados, como objeto de la relación de trabajo, no condiciona su existencia a su efectividad y además puede generar derechos generalmente de índole económica, como son bonos especiales u otras prestaciones que tienen el carácter de complementarias. Por otro lado, la improductividad y la inactividad temporal por causas ajenas al trabajador, no cancela la relación laboral, aunque trascienda en la percepción salarial.

La suspensión del pago del salario, autorizada por la ley, se fundamenta en las interrupciones consignadas de manera expresa en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. No puede haber remuneración cuando no existe la correlativa prestación de servicios y obedece a causas que se imputen al trabajador. Pero con el propósito de proteger la continuidad de esa relación y mantener la estabilidad en el empleo, la ley evita la ruptura relacional mediante una estrategia de interrupción limitada con efectos jurídicos.¹⁰²

Pese a que en las múltiples fracciones del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo no se contempla la huelga como causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrón, efectivamente, por virtud del mandamiento del artículo 440 del mismo ordenamiento, la huelga es precisamente el acto de la suspensión temporal del trabajo por una coalición de trabajadores.¹⁰³

El salario es el fin principal que persigue el trabajador, cualquier grado de elasticidad requiere de una regulación estricta, de un pacto entre las partes y no de una decisión unilateral. Se trata sin lugar a dudas del asunto más

¹⁰² Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las nuevas relaciones de trabajo. Porrúa. México, 1999. p. 192.

¹⁰³ Cfr. FERRANDO GARCÍA, Francisca. Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo. Aranzadi. España, 1999. p. 48. Doctrinarios españoles han asentado su conformidad en el mismo sentido, aunque el derecho de huelga en España tiene sus diferencias con la figura mexicana...

delicado y más importante en la relación laboral. Su contenido económico, que lo hace esencial, exige la transparencia y exactitud en su normatividad. Por su significado económico despierta el interés del patrón, y la preocupación para los técnicos en la administración del financiamiento y rentabilidad de la empresa, y al mismo tiempo de los trabajadores. No hay tema más importante del contrato de trabajo o de la relación laboral que la fijación de las condiciones para el pago del salario y su monto.

Por su importancia, se necesita atender los derechos económicos que se generan a favor del trabajador. Sobre su flexibilidad cuantitativa, la inflexión de la ley debe ser contundente, no así en los mecanismos más modernos y de adaptación de necesidades; que se traduce en diversas formas de pago y en los métodos para la negociación de su incremento, tomando en cuenta el enriquecimiento de la vida y la dignidad de su percepción.

La remuneración como derecho del trabajador y obligación del patrón constituye el fin e interés directo del subordinado, quien pone sus servicios, fuerza de trabajo, capacidad intelectual, al servicio de la consecución de los fines de un sujeto distinto a éste, de un tercero, que tiene la obligación de pagarlo. Como su contenido es eminentemente económico, no admite sustitución alguna, como en el caso de la permuta; cualquier modificación incidiría en la transformación de su naturaleza jurídica-laboral, misma que se aproximaría o se convertiría en explotación o en sociedad, como en el caso del pago con acciones.

El salario es el objeto material de la remuneración que el patrón entrega al trabajador por la labor desempeñada en beneficio del primero. La fijación del salario puede estar debida a una ley, a la costumbre, a la voluntad del empresario, o a la negociación colectiva dentro de la esfera contractual. Precisamente, la negociación colectiva del salario es la que puede generar el estallamiento de una huelga, por la falta de un acuerdo que satisfaga las pretensiones de ambas partes.

El salario fijado legalmente es también llamado como mínimo o salario base. Estos términos coinciden en que su causa y origen se encuentran en la ley; ya sea de manera directa, o a través de la acción de las organizaciones profesionales.

Teóricamente el salario mínimo legal, no es un salario único; no es fijo porque además de mínimo ha de tener la cualidad de no limitarse a la mera subsistencia material del individuo, sino que ha de atender a las necesidades materiales y morales del individuo y su familia. El criterio que se debe seguir para la fijación del salario es el costo de la vida, aunque en la realidad de la economía mexicana no sea el criterio principal que establece su monto, sino que a cambio se utiliza el de la capacidad real de los patrones para su pago.

El salario mínimo legal, tanto en España como en México se identifica con el salario político como instrumento persecutor de fines políticos. Este predomina sobre el salario de carácter económico, como resultado, en muchas ocasiones, de componendas colectivas entre las tres representaciones, trabajadores, patrones y gobierno.¹⁰⁴

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 - A fracción VI, establece que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer de la educación obligatoria a favor de los hijos. Asimismo, establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin que se puedan tomar en cuenta el sexo o nacionalidad del individuo. La fracción VIII del mismo ordenamiento establece que el salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento. Mientras que la fracción X ordena que el salario deba pagarse mediante el uso de la moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales o fichas o cualquier otro signo

¹⁰⁴ Cfr. CALLEJA GARCÍA, Hermandio. *Enciclopedia laboral*. segunda edición. Dux. España. s/a. p. 92.

representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Esto último es bien importante que se tome en cuenta, ya que se ha difundido la práctica de la entrega de vales de despensa a los trabajadores de la empresa mexicana. Esta circunstancia no debe dar lugar a confusiones, si bien es cierto, se trata de vales y no de moneda del curso legal, sólo forma parte de las prestaciones adicionales que tiene el trabajador, pues no puede sustituir el dinero. En el contrato colectivo de trabajo se pueden fijar las condiciones para la entrega de vales a los trabajadores de la empresa, como prestación adicional y no la principal. Por ello debemos tomar en cuenta que el artículo 84 de la ley de la materia establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su esfuerzo.

El apremio de la huelga como una medida legal que tienen los trabajadores para presionar al patrón al incremento salarial es muy efectiva. Sin embargo, los resultados nunca son los mejores, pues el patrón también tiene instrumentos con los que puede presionar a los trabajadores para que éstos acepten sus condiciones. Pero lo cierto es que sin la herramienta de la huelga, los trabajadores menos posibilidades tendrían de negociar el incremento de su salario.

Este podría calificarse como el principal objetivo de la huelga.

A continuación habremos de citar una tesis aislada, que constituye un antecedente de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Tipo de documento: Tesis aislada

Quinta época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XLIV

Página: 3011

HUELGAS PARA QUE FIJE EL SALARIO. La fracción III del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo establece que la huelga deberá tener por objeto exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que la ley establece; debiendo entenderse, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores, para resolver los conflictos que tengan con sus patronos, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga, a efecto de conseguir, no sólo la conformidad del patrono con que se revise el contrato, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas respecto de las cuales no se hubiere llegado a un arreglo; pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato, se la haría nugatoria, impidiéndose que tuviera un resultado práctico; y establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr por ese camino, la sustitución de la cláusula, es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios, pues la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, previene que en el contrato colectivo se fijará el monto de los salarios por lo cual, faltando esta cláusula, ni existe el contrato colectivo de trabajo, ni puede decirse que se haya obtenido la revisión del que se hubiere pactado; así es que si se comprueba que se estuvieron efectuando pláticas para la celebración de un nuevo contrato que sustituyera al primero y que entre los puntos pendientes de resolución estaba el monto de los salarios, los trabajadores si estaban autorizados para declarar la huelga y obtener por ese camino, la fijación de los salarios que habían de percibir, por tratarse de una de las cláusulas esenciales, sin la cual no puede existir el contrato.

Amparo en revisión, en materia de trabajo 1957/35. Mazapil Copper Company Limited. 16 de mayo de 1935. Mayoría de tres votos. Ausente: Octavio M. Trigo. Disidente: Xavier Icaza. Ponente: Alfredo Iñárritu.

Con la situación económica que siempre ha enfrentado nuestro país, creemos en la conveniencia de que la revisión de salarios de los contratos de trabajo sea anual, por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria, siempre y cuando esto no perjudique en la alza de los precios, si no de nada serviría.

4.2. HUELGA POR SOLIDARIDAD.

Encuentra su fundamento legal en la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto establece:

La huelga deberá tener por objeto:

Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en el artículo 450.

Esta figura tan controvertida por los tratadistas podemos explicarla apoyándonos en las corrientes doctrinales de quienes la critican o los que la justifican. Para ello citaremos las siguientes ideas al respecto:

El ilustre maestro Mario de la Cueva, desarrolla este objetivo, haciendo un estudio histórico y jurídico que nos parece acertado y por ello habremos de citar las líneas que a continuación se transcriben:

“El debate de la huelga por solidaridad, teóricamente posible, está cancelado, porque la clase empresarial, que sabe que el Poder Legislativo, no aprobaría su supresión, tal como ocurrió en las discusiones entorno a la Ley de 1931, no tiene interés en revivirlo.

I.- LOS PRECEDENTES NACIONALES.

Veracruz contempló en Río Blanco la más emotiva defensa de la dignidad obrera, cruelmente aplastada por el capitalismo y el gobierno mexicanos (sic). No es por lo tanto de llamar la atención que la primera ley del trabajo completa de América haya sido la de aquel Estado en el año de 1918. Su art. 154, frac. III decía que “la huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita”. La disposición pasó literalmente, entre otras, al art. 195, frac. IV de la Ley de Tamaulipas de 1925.

La misma normación se dio en el art. 264 del *Proyecto federal de 1928* y en el 323, frac. V del *Proyecto Portes Gil*, que decía: “La huelga deberá tener por objeto: apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal”. En cambio, el *Proyecto de la Secretaría de Industria* es el primero y único que desconoció la huelga por solidaridad, supresión que se apoyó en la *Exposición de motivos*:

La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrono, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrono apelar a las juntas de conciliación y arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia.

II.- LA LEY DE 1931

El Proyecto de la Secretaría de Industria fue enviado al poder legislativo, que convocó a sesiones extraordinarias, iniciadas el día 12 de mayo. En la sesión de 29 de julio, la Comisión Dictaminadora de la Cámara de Diputados revivió en el art. 259, frac. IV, *la huelga por solidaridad*, para lo que usó la redacción del Proyecto Portes Gil. El precepto no fue objetado, por lo que pasó a integrar la Ley de 1931.

III.- LA LEY DE 1970

La comisión redactora del anteproyecto de 1968 no consideró el problema, porque estimó que era una cuestión concluida. En su *memorandum* inicial de ese año, los abogados de las empresas no quisieron o no se atrevieron a replantear la disputa. En el *Memorandum* de la Confederación de Cámaras Industriales de 31 de marzo de 1969, presentado al poder legislativo, se lee, en la página 128, que "la fracción VI – huelga por solidaridad - debe suprimirse como motivo de huelga"; pero no existe comentario alguno e ignoramos si los empresarios apoyaron verbalmente la proposición cuando fueron recibidos por las *comisiones reunidas de las dos cámaras*.

IV.- CONCEPTO Y CARACTERES DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales.

1.- *Los requisitos de la huelga por solidaridad:* no están determinados específicamente en la ley, lo que autoriza la conclusión de que, salvo sus modalidades particulares, comparte, en términos generales, los consignados en el capítulo sobre la huelga. De cualquier manera, deben señalarse lo siguiente: a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino, según se desprende de la definición que antecede, apoyar uno ajeno, quiere decir, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución. b) La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal, y una subsidiaria. c) Su finalidad debe ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no

podrían emplazar a su patrono por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa. d) La comisión suprimió la fórmula final del art. 260, frac. IV de la Ley de 1931, que decía: "apoyar una huelga que no haya sido declarada ilícita", porque esta declaración implica que la huelga principal dejó de existir, esto es, que desapareció el objeto de la huelga subsidiaria. e) Los huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos de fondo, de forma y procesales, impuestos por la ley a todas las huelgas: *objeto; mayoría de los trabajadores de la huelga solidaria en la empresa a la que pertenecen; forma escrita y requisitos del emplazamiento; y respeto y cumplimiento de los deberes del período de pre-huelga.* f) El período de pre-huelga no tiene por finalidad discutir los problemas planteados a la empresa principal, sino procurar que no se llegue a la huelga solidaria y, además, dar oportunidad al patrono para que evite los daños consiguientes, hasta donde sea posible. g) Los trabajadores solidarios deben respetar las disposiciones de los arts. 466 y 467, que rigen la suspensión de las actividades. h) La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria; y a la inversa, la declaración de inexistencia de ésta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono, no afecta a la primera.

2.- *El problema de los salarios caídos de los trabajadores solidarios:* la Ley de 1931 decidió la cuestión planteada en el párrafo segundo del art. 271, que pasó literalmente al art. 470 de la Ley nueva: "En ningún caso será condenado el patrono al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga solidaria". Aparentemente, el precepto se refiere al patrono principal, pero no creemos siquiera posible se planteara la exigencia de que el patrono donde estalló la huelga por solidaridad pague los salarios caídos de sus trabajadores.

V.- CONSIDERACIONES FINALES

No conocemos ninguna legislación que haya elevado la huelga por solidaridad a la categoría de un acto jurídico protegido por el derecho, en caso necesario, con la ayuda de la fuerza pública, lo que no es, por sí mismo, una sentencia de injustificación.

La doctrina obrera fundó la huelga por solidaridad en la teoría de la unidad y responsabilidad solidaria de cada una de las clases sociales frente a la otra. Con base en esta idea, el movimiento sindical afirma que los trabajadores deben unirse y apoyarse los unos a los otros en la lucha social contra el capital: *cada huelga es una lucha parcial del proletariado que debe apoyarse y defenderse por todos los trabajadores y por todos los sindicatos*. La generalización de la huelga, continúan comentando los teóricos del sindicalismo, obligará a los patronos subsidiarios a influir sobre el principal para que acceda a las peticiones de sus trabajadores. Ciertamente sufrirán daños, pero también los padecerán los trabajadores solidarios, porque perderán sus salarios, que nunca podrán recuperar. *Se trata de una concepción política, contra la que no podrá argumentarse con los principios y normas del derecho civil capitalista*.

La comisión observó que las defensas empresariales carecían de consistencia y comprendió que ni el Presidente de la República ni el Congreso de la Unión aceptarían la supresión de la huelga solidaria. Se dio también cuenta de que en la vida de los últimos años no se habían declarado huelgas por solidaridad. Y notó poca inclinación hacia ellas, porque la pérdida de los salarios era un asunto demasiado grave para los hombres que, *por vivir al día, carecían de recursos para sostener a sus familias*. Y de hecho, el apoyo a los huelguistas originarios se ha manifestado frecuentemente por medio de aportaciones económicas.¹⁰⁵ Del excelente desarrollo del doctor Mario de la Cueva, podemos comentar de la huelga por solidaridad lo siguiente:

¹⁰⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Op. cit. pp. 681-684.

No estamos en contra de la solidaridad que puede darse entre los trabajadores, pero consideramos que la huelga también llamada de apoyo no tiene fundamento dentro de los objetivos de la misma; primero, los trabajadores solidarios no tienen motivo en contra de su patrón para declarar la huelga; segundo, con la huelga por solidaridad se rompe el equilibrio entre los factores de la producción, al dejar los trabajadores de laborar causaría repercusiones tanto para ellos como para el empleador; tercero, es una huelga secundaria, cuya vigencia esta limitada a la huelga principal; cuarta, el patrón no tiene obligación de pagar los salarios caídos de los huelguistas por solidaridad, por esto, los trabajadores se quedarían sin el sustento para su vida y eso si representaría un verdadero problema para ellos; quinta, la huelga por solidaridad tiene poca práctica en nuestro sistema, por los razonamientos expuestos anteriormente, y por último consideramos que la huelga por solidaridad no está acorde con los objetivos de las demás fracciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, porque no busca el equilibrio entre los factores de la producción en su relación de trabajo con su empleador.

Siguiendo con las corrientes doctrinales, expondremos los siguientes puntos de vista, con respecto a la huelga por solidaridad que nos ocupa:

El maestro Héctor Santos Azuela, sostiene que: “En contra de la dogmática, dentro del derecho mexicano es reconocida expresamente, la huelga por solidaridad, reconocida dentro de la fracción VI, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, si bien en la práctica ha resultado nugatoria, merced a la predisposición del sistema para propiciar su práctica y a la propia negligencia de los trabajadores o de sus agrupaciones que jamás la han realizado...”

El legislador la reconoce, circunscripta solamente, al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley. Excluye la opción frecuente, contemplada en el derecho comparado, de suspender las labores,

de manera temporal y articulada por los trabajadores, para solidarizarse con alguno de sus compañeros sea por su despido sin motivo o por padecer una injusticia. Puede tratarse también, de la paralización que los obreros estallan como forma de presión y resistencia para impedir que la empresa despidan a su libre arbitrio a alguno de sus dirigentes sindicales.

Con Montoya Melgar debe apuntarse que junto a la huelga laboral o típica, objeto del presente ensayo, la práctica conoce tanto huelgas con finalidades extralaborales como aquéllas que no van dirigidas de manera directa a los patrones. Alude, en este sentido a huelgas muy sugestivas como las políticas o aquellas que se enderezan contra el Parlamento o el Gobierno, respecto de cuya naturaleza como huelgas, existe gran controversia.

Siempre en relación con la huelga solidaria, apuntaba en otra obra, que "criticada como un atentado contra la estabilidad económica y la seguridad general, este tipo de huelga pretende provocar la intervención niveladora del Estado o robustecer la fuerza de una ya estallada para presionar la aceptación de las prestaciones reclamadas". Por lo mismo se le estudia ya como una huelga atípica o una estrategia de reacción obrera sui géneris, en todo caso cercana a las fórmulas heterodoxas de la resistencia sindical. De esta suerte, vista su eficacia nugatoria y su virtual inaplicabilidad (sic) dentro de nuestro sistema, me lleva a considerarla, propiamente, como una huelga especial, vinculada a la política que más bien ha de tratarse en las figuras atípicas del derecho sindical."¹⁰⁶ La huelga de apoyo o solidaridad como lo comenta el maestro, no es un medio mediante el cual se puede equilibrar los factores de la producción, no se puede hablar de esto cuando en una empresa o establecimiento no existe tal desequilibrio, entre los trabajadores solidarios y su patrón, es un instrumento de presión, que hoy en día en nuestro país está más asociado a un movimiento político-social.

¹⁰⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del trabajo. Op. cit. pp. 243-244.

Por su parte, el jurista Roberto Báez Martínez, considera que: “La solidaridad entre los trabajadores es también un capítulo importante en nuestra historia. Ha servido para hermanar a los trabajadores, creando conciencia de clase y para lograr una ayuda mutua en el logro de las conquistas sociales laborales de México.

Por esta razón, dentro de la Ley Federal del Trabajo, una huelga más puede tener por objeto APOYAR A OTRA. Esto revela que la Ley considera a los trabajadores como una clase social, y distingue, además, los derechos sociales de los individuales mediante este acto ilícito de SOLIDARIDAD.”¹⁰⁷ No por ser registrada la huelga por solidaridad en el ordenamiento legal de la materia, significa que si no existiera en la Ley dejará de reconocer a los trabajadores como una clase obrera, el espíritu de nuestra Ley Federal del Trabajo es dignificar a los trabajadores que constituyen esta mencionada clase obrera, sin importar si les otorga el derecho de huelga en solidaridad con otros trabajadores.

Desde el punto de vista del maestro Miguel Borrell Navarro; “En las Huelgas por Solidaridad, que son las que se declaran en apoyo de la Huelga existente en otra empresa o establecimiento por el mismo sindicato o por otro, consideramos que no se da el requisito de fondo señalado en la fracción XVIII del apartado “A” del artículo 123 constitucional y ni siquiera el requisito de forma, ya que en la audiencia de avenencia, en el periodo de conciliación o prehuelga, bien puede ocurrir que el patrón demandado, concorra y manifieste que está conforme en todo con la huelga que sus trabajadores pretenden declarar en apoyo de otra huelga, y a pesar de ello, de que no hay conflicto ni diferencia alguna entre el patrón y sus trabajadores, la Huelga por Solidaridad, se produce, estalla y la reconoce y regula nuestra Legislación Laboral, autorizándola expresamente en la fracción VI de su artículo 450.

¹⁰⁷ BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Principios básicos del derecho del trabajo*. Op. cit. p. 157.

Algunos analistas del derecho del trabajo sostienen la tesis que no compartimos, de que es procedente y acertada la inclusión de este tipo de huelgas en nuestra Normativa Laboral, afirmando que el Derecho del Trabajo es un derecho social y general, que su finalidad es la de conseguir y mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones y que no se constriñe o refiere sólo a una empresa o establecimiento, sino a toda la sociedad, por lo que se justifica el apoyo que representan estas huelgas por solidaridad para otros trabajadores.

Los huelguistas solidarios pierden sus salarios caídos durante todo el tiempo que dure la huelga.

La procedencia de este tipo de huelgas se fundamenta en el espíritu de unidad, solidaridad y compañerismo que debe tener el conjunto de la clase obrera considerada como un todo.¹⁰⁸ Con motivo de que el ordenamiento legal no permite el pago de los salarios cuando los trabajadores ejercitan el derecho de huelga por solidaridad a otros, se hace más difícil su práctica, esto es en gran medida porque en nuestro país los salarios son muy bajos, no se puede concebir que encima de ello a los trabajadores se les prive de su retribución.

En relación con la huelga por solidaridad, el experto Euquerio Guerrero comenta, que: “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 determinado. El escalonamiento de las huelgas puede conducir a un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión.

¹⁰⁸ BORRELL NAVARRO, Miguél. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. Op. cit. p. 612.

Entonces coincidimos abiertamente con el doctor De la Cueva, en el sentido de que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaren a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.

El precepto constitucional señala terminantemente el objetivo de la huelga, buscando el equilibrio del que nos ocupamos ampliamente y no encaja en el concepto de la huelga por solidaridad.

El licenciado Castorena, aun cuando parece inclinado a aceptar la legitimidad de este tipo de movimientos, concluye sosteniendo también que si la huelga es un derecho del que es titular la mayoría de los trabajadores en cada empresa en particular, para que se satisfaga el requisito del artículo 123, fracción XVIII, es indispensable que la huelga tienda a organizar y buscar el equilibrio entre los trabajadores y el patrón a quien se va a afectar con el movimiento. No es éste el fin de la huelga por solidaridad.

No está 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 algunos de los enumerados en las primeras cinco fracciones del artículo 450.¹⁰⁹ Las ideas expuestas nos parecen acertadas, consideramos también que la huelga por solidaridad carece de fundamento pues no tiene por objetivo equilibrar los factores de la producción, más bien se puede ver como recurso de presión social, que un movimiento de apoyo o solidaridad.

En ideas del profesor Néstor de Buen, se puede decir que: "Si se intentara encontrar una disposición de corte revolucionario en la Ley Federal

¹⁰⁹ GUERRERO, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. Op. cit. pp. 381-382.

del Trabajo, sólo podría invocarse la frac. VI del art. 450 que establece como objeto de huelga "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores". En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general, que esencialmente política y antigubernamental.

En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que no debe extrañarnos dada la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios.

Por otra parte es evidente que si se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.

Es curioso señalar que no obstante su más que escasa práctica, si acaso alguna, el sector empresarial, clama por su supresión. No sería demasiado importante que se hiciese porque de todas maneras se llevaría a cabo por la vía de la protesta política.

Pero más vale que se quede."¹¹⁰ Para el profesor Néstor de Buen la supresión de la huelga por solidaridad en la ley no es demasiado importante, consideramos a diferencia de él, que sí es primordial la eliminación de esta fracción del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que no se ajusta al sentido que le da tanto la Constitución como la propia Ley Laboral, de perseguir el equilibrio entre trabajo y capital a través de la regulación de estos derechos.

¹¹⁰ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Op. cit. p. 904.

Dentro del estudio de la huelga por solidaridad, encontramos la siguiente exposición del profesor José Dávalos; que aunque no estemos con ellas del todo de acuerdo, nos parecen de gran importancia:

“La cohesión de los trabajadores arrancó al capital los derechos laborales.

Una clase trabajadora unida sabrá defender esas conquistas.

Podría parecer poco importante escribir sobre la huelga por solidaridad, considerando que se trata de una figura que, a pesar de haber sido incorporada a las leyes hace muchos años, ha tenido una aplicación muy reducida.

No obstante lo anterior, es necesario expresar algunas ideas sobre este tema, porque la huelga por solidaridad es una institución en cuyo corazón están las razones superiores del derecho del trabajo y las elevadas aspiraciones de la clase trabajadora.

La huelga, como institución que pervive en la raíz misma del derecho del trabajo, pasó, al igual que éste, por una época de prohibición, luego por una de tolerancia, y finalmente una de regulación en las Leyes, misma que persiste hasta la actualidad.

La huelga es un instrumento de lucha de los trabajadores, que consiste en suspender temporalmente el trabajo, con la finalidad de establecer o restablecer el equilibrio en las relaciones de producción.

Sabemos que para poder estallar válidamente una huelga debe existir el motivo previsto en la Ley, estar de acuerdo la mayoría de los trabajadores y cumplir con las formalidades que establece la norma. Para los efectos de estas reflexiones, es suficiente tomar en cuenta que la huelga por solidaridad se refiere a lo apropiado del objeto o motivo de la suspensión de actividades.

El artículo 123, fracción XVIII, de la Constitución establece como finalidad genérica de la huelga, "... conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) reglamenta al precepto constitucional, reproduciéndolo, y señalando inmediatamente, en forma ejemplificativa y no limitativa, algunas hipótesis en las cuales busca, ante la ruptura, restablecer el equilibrio entre trabajadores y patrones.

En la fracción VI del artículo 450 de la LFT, se localiza el fundamento legal de la huelga por solidaridad, también llamada de apoyo o por simpatía...

La huelga por solidaridad es una huelga derivada y no principal; la suspensión de actividades la realizan trabajadores que "no tienen conflicto" con su patrón. Con esa actitud pretenden testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrón. Se trata de una forma de presión indirecta...

Ahora bien, en el año de 1974 se adicionó al artículo 450 una nueva fracción, que se refiere a la posibilidad de estallar una huelga para exigir la revisión anual de los salarios contractuales. Con falta de técnica legislativa se incorporó este supuesto normativo como fracción VII quedando, en principio, cancelada la posibilidad de realizar una huelga por solidaridad en apoyo a otra motivada por la revisión anual de los tabuladores contractuales.

Sin embargo, esa posibilidad no está vedada incluso con la actual distribución de la hipótesis del artículo 450: si la fracción I es el género, comprende necesariamente a la fracción VII que es una de sus especies...

Se presenta con fuerza la siguiente interrogante: ¿Por qué con tan sólidos antecedentes no ha tenido mayor aplicación la huelga por solidaridad? El artículo 937, segundo párrafo, de la LFT, nos da parte de la respuesta, al determinar que en ningún caso las Juntas podrán condenar al patrón al pago de los salarios vencidos o caídos de aquellos trabajadores que hubieren

estallado una huelga por solidaridad. El sentimiento fraterno de los trabajadores se enfria ante la posibilidad de dejar de percibir el ingreso con el que sostienen a sus familias.

Existen dos preguntas interesantes que suelen formularse en este tema, las cuales encuentran respuesta en las siguientes afirmaciones: primero, no existe fundamento para aseverar que sólo pueden estallar una huelga por solidaridad los trabajadores que pertenecen a la misma rama industrial o sector de los trabajadores cuya huelga están apoyando; segundo, las suspensiones de actividades, casi siempre acompañadas de marchas y plantones, organizadas en "solidaridad" con las más variadas causas, laborales o no, son expresiones que no están vinculadas jurídicamente con la figura que nos ocupa.

La doctrina laboral ha discutido ampliamente la justificación de esta causal de huelga. Los trabajadores defienden tan histórica conquista. Por su parte, los patrones exigen que se suprima de la Ley. Los empresarios tachan a esta causal de inconstitucional y lanzan con agudeza esta pregunta: ¿Acaso es válido buscar el equilibrio de las relaciones productivas en una empresa, generando el desequilibrio en otra empresa?

Para hallar la justificación de la huelga por solidaridad hay que volver la mirada a la esencia y al carácter social del derecho del trabajo. Ubicados en esta perspectiva, es fácil comprender que la huelga de apoyo es una manifestación de la conciencia de clase, un signo de la unidad y responsabilidad histórica de los trabajadores, que ven en esta simpatía a una huelga ajena, la reivindicación de los derechos propios.

La huelga por solidaridad es una expresión de la fraternidad universal de la clase trabajadora; no quieren, no pueden permitir los trabajadores mexicanos que se suprima de la Ley este contundente instrumento de justicia social.

Una vara se quiebra fácilmente, pero unidas las varas en un haz macizo, pueden soportar el vendaval.”¹¹¹ No coincidimos con el profesor en comentario, en que no se puede permitir que se suprima de la Ley la huelga por solidaridad, consideramos que la huelga apoyo es improcedente, pues además de no contar con los requisitos de fondo, resulta dañino para los trabajadores tanto en la relación laboral como en su sueldo.

De tal manera, el apoyo no es un objetivo, no es un fin, ni puede serlo de la huelga, o acaso parecería razonable que trabajadores de algún servicio público se solidarizaran con otros trabajadores, por justa que sea la causa en el paro de labores. Por supuesto, que ninguno de nosotros podría justificar la huelga por solidaridad, y mucho menos si por su ejercicio se afectara la prestación de los servicios públicos.¹¹²

El concepto de la huelga por solidaridad, es expresado por el sociólogo Leandro Azuara, de la siguiente manera: En un grupo social surge la solidaridad cuando sus integrantes están unidos, en virtud de compartir los mismos patrones culturales y cuando sus conductas son acordes; es decir, que encuentran armonía con dichos patrones de cultura.¹¹³

Tomando como base otras definiciones, habremos de comentar que el concepto de huelga por solidaridad puede apegarse a la forma o al fondo, ser de corte iusnaturalista o iuspositivista, así se puede válidamente decir, que de acuerdo a su forma es la huelga “*el 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.*”¹¹⁴ Sin embargo, a la definición anterior le falta una peculiaridad que le caracteriza; es decir, que no persiguen un fin propio, pues los trabajadores que la emplazan no persiguen

¹¹¹ DÁVALO S, José. *Tópicos laborales*. Op. cit. pp. 196-198.

¹¹² Cfr. BAYLOS GRAU, Antonio. *Derecho de huelga y servicios esenciales*. Op. cit.

¹¹³ Cfr. AZUARA PÉREZ, Leandro. *Sociología*. Porrúa. México, 1980. pp. 52-53.

¹¹⁴ ALONSO GARCÍA, Manuel. *La huelga y el cierre empresarial*. Instituto de Estudios Económicos. España, 1979. p. 36.

el equilibrio de los factores de la producción en su propia empresa, no persiguen ser beneficiarios de la firma de un contrato colectivo o contrato ley; tan sólo se trata de terceros que se unen a la causa de otros, que persiguen un objetivo personal y colectivo. Podríamos decir que son meros colados, gente que se entromete en los problemas que afectan a otros como si se tratara de la propia causa. Y dadas estas explicaciones podemos definirla como *"el paro de labores injustificado en que incurre la mayoría de los trabajadores de una empresa que se unen moralmente a la causa de otros trabajadores que persiguen conseguir el equilibrio entre los factores de la producción en su centro de trabajo; obtener del patrón la firma del contrato colectivo de trabajo; exigir la revisión de éste al término de su vigencia; obtener de los patrones la firma de un contrato ley; exigir su revisión al término de éste; exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato ley a los patrones que lo hubiesen violado, o exigir la revisión de los salarios contractuales."*

Esta modalidad del movimiento huelguístico se funda en la idea de unidad de clases sociales, como un mecanismo social y jurídico que presume que al generalizarse una suspensión de labores los patrones afectados buscarán la forma de evitar que llegue a ellos y presionarán para que el responsable acceda a las demandas de sus trabajadores.

No son muchos los países los que le han reconocido a este movimiento como un derecho, entre ellos se puede citar el caso de los Estados Unidos, Inglaterra y México, en donde sólo se acepta este derecho cuando su fin es exclusivamente el mejoramiento de las condiciones laborales o cuando se busca el respeto de los derechos sindicales.¹¹⁵

De tal manera se expone la siguiente jurisprudencia:

Tipo de documento: Tesis aislada

¹¹⁵ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *La huelga un análisis comparativo*. Op. cit. pp. 45-46.

Séptima época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 157-162 Quinta Parte

Página: 26

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

Amparo directo 2243/81. Hilados de México, S.A. 8 de febrero de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

Con relación a la jurisprudencia anterior, podemos decir que está claramente determinado que los salarios de los trabajadores huelguistas por solidaridad no serán cubiertos. Cabe señalar que el artículo 470 corresponde hoy en día al 937 de la Ley laboral.

Es importante resaltar que el pago de los salarios de los trabajadores no sindicalizados de la propia empresa que se solidarizan con el movimiento de huelga deberán ser cubiertos; aquí si estamos frente a un verdadero motivo de solidaridad, de los trabajadores no sindicalizados que en su propia empresa apoyan a la huelga por los derechos que han sido violados y es justo que también se les cubran los salarios caídos, no así el apoyo por solidaridad a otra huelga de otra empresa.

4.3. PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CUANTO A LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

Toda vez que se trata de una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, es necesario que se hagan algunas precisiones técnicas.

Para *Gámiz Parral* el modelo para la creación legislativa se compone de tres etapas, a saber: a) prelegislativa, b) legislativa; y c) poslegislativa, mismas que habrán de ser explicadas brevemente.

Etapas prelegislativa.- La etapa prelegislativa representa dentro del proceso de creación legislativa el momento propio para dotar a las normas jurídicas de legitimidad y legitimación, y a su vez para abonar el terreno que haga factible su eficacia. Así mismo, abarca cuestiones relacionadas con la identificación de las necesidades de creación, reforma o adiciones a las instituciones; los procesos que prevalecen son los de consulta y negociación entre los diversos actores involucrados, con lo cual se pretende generar un acuerdo acerca de fines dotados de sustento político.

El objeto de esta etapa es la construcción de consensos sobre lo que se espera de la norma jurídica. La construcción de esta voluntad política es necesaria para justificar la propuesta de reforma o adición y lograr la adhesión de sus destinatarios, facilitando la eventual creación de la norma y su obediencia.¹¹⁶

Estamos conscientes en que una propuesta de modificación a la Ley Federal del Trabajo propicia desacuerdos y crispa la voluntad de muchos involucrados, aún cuando no se sepa el fondo de la reforma. Cualquier intento

¹¹⁶ Cfr. GÁMIZ PARRAL, Máximo N. *Legislar quién y cómo hacerlo*. Noriega. México, 2000. p. 149.

de reforma a las leyes laborales provoca la confrontación de poderes y la utilización de las masas para entorpecer la negociación. Los trabajadores son utilizados por aquellos que tienen intereses específicos, mediante la manipulación de la información.

Por otra parte, la reforma que se plantea tiene como sustento adecuar el sistema económico, político, social y laboral, al no permitir que en un centro de trabajo se rompa el equilibrio entre los factores de la producción al estallar una huelga por solidaridad, cuyos efectos no sólo son para el patrón sino también para los propios trabajadores, al no percibir su salario y con ello se crea un ambiente adverso en todos los ámbitos.

La reforma reconoce la necesidad de preservar los principios que le dieron vida a los derechos laborales. La iniciativa se inspira, así, en lo mejor del derecho social mexicano, cuyos principales tratadistas han concebido el derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales.

La reforma busca atender los intereses fundamentales de los trabajadores y, al mismo tiempo, mantener ventajas para los patrones. Sin un cambio de las actuales reglas del juego en el escenario laboral, que ha dejado en manos de las cúpulas sindicales subordinadas al gobierno la posibilidad de poner un freno al creciente poder del capital, y que dan amplios márgenes de intervención gubernamental en los conflictos obrero-patronales e intersindicales, los intereses de los trabajadores quedarán excluidos a la hora de tomar decisiones fundamentales que pueden afectarlos en el ámbito internacional, nacional, regional, sectorial o local como hasta hoy ha ocurrido.¹¹⁷

Por ello se propone se incluya la adopción del ajuste en los objetivos de la huelga en México que responda a la realidad y al desarrollo del país, para

¹¹⁷ Cfr. <http://www.unt.org.mx/lft/4inreflft.htm>

dejar afuera a los sindicatos autoritarios que no buscan la solidaridad entre ellos, sino por el contrario ven a la huelga por simpatía como forma de presión política, que puede llegar a truncar el desarrollo económico y por consecuencia el social y laboral en nuestro país.

Etapa legislativa.- En esta etapa, aun cuando los procesos de negociación y discusión continúan y no finalizan sino hasta el momento de sanción, la actividad relevante tiene que ver sustancialmente con la elaboración formal de la ley, lo que implica cuestiones lógicas y de técnica legislativa para asegurar la corrección jurídico-formal y lingüística del cuerpo normativo. El objeto es la construcción de instituciones jurídicas, congruentes y consistentes internamente con el sistema jurídico al que se integran.¹¹⁸

Corresponde a los órganos del Poder Legislativo o al Ejecutivo enviar la iniciativa para su debate y aprobación. La etapa legislativa es propiamente el procedimiento legislativo ordinario.

Etapa Poslegislativa.- Abarca la evaluación de la adecuación de las normas al sistema jurídico; la observación de las finalidades incorporadas al texto legal, así como el cumplimiento de los objetivos para los cuales fueron elaboradas. Para ello, es necesario trazar las líneas de seguimiento sistemático de las normas jurídicas en diversas dimensiones a saber: lingüística, lógico-jurídica, pragmática, teleológica, económica y ética. Lo que nos debe interesar es el seguimiento de la norma jurídica y analizar su instalación, satisfactoria o no, en los sistemas social, jurídico, político y económico; en otras palabras, es la instancia adecuada para implantar el diseño de procedimientos que arrojen información sobre el cumplimiento y

¹¹⁸ Cfr. *Ibidem*. p. 150.

adecuación de las normas a los fines para los que fueron sancionadas, así como para sustentar futuros cambios al sistema jurídico.

En la etapa que se comenta se miden los resultados del trabajo legislativo.

El artículo multicitado habrá de quedar tal y como se propone a continuación:

"Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

VI. Derogado; y

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

Norberto Bobbio hace una distinción entre las concepciones de la palabra "sistema", destacando de entre tres que propone, aquel que dice que el ordenamiento jurídico constituye un sistema porque en el no pueden coexistir normas incompatibles. En esta concepción, "sistema" equivale a

validez como principio que excluye la incompatibilidad de las normas. En este orden de ideas, si dentro de un ordenamiento existiesen dos normas incompatibles, una de ellas necesariamente deberá ser eliminada. Esto nos hace pensar que las normas tienen una relación entre sí, tanto que la existencia de una de ellas podría significar la invalidez de otra u otras.¹¹⁹

A lo largo del desarrollo de este objetivo, se pudieron observar diversos criterios dados por los expertos de la materia y con lo cual podemos comentar, que consideramos importante se derogue la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, porque no se ajusta con los principios y los fines de los objetivos de la huelga, a diferencia de algunos tratadistas que manifiestan que no tendría gran importancia la supresión de la huelga por solidaridad, porque no tiene práctica y sería difícil hacerlo, consideramos que son estas mismas razones las que harían permisible la supresión de ella.

La huelga por solidaridad no se justifica y su eliminación del texto legal no constituye ni niega la lucha de clase de los trabajadores.

La huelga apoyo es en ocasiones utilizada como un medio de presión político en contra del sistema social, pero los trabajadores deben comprender que si se suprime, cuentan con otros medios de presión diferentes a la huelga sin perder sus salarios y desequilibrar su centro de trabajo.

4.4. AVANCES Y FINALIDAD EN LOS OBJETIVOS DEL DERECHO DE HUELGA.

Para afinar la exposición habremos de citar algunas palabras alusivas al abuso en el derecho de huelga, emitidas por el doctor Baltasar Cavazos Flores, quien opina: “*Nosotros siempre hemos sostenido, siguiendo las*

¹¹⁹ Cfr. BOBBIO, Norberto. Teoría general del derecho. segunda edición. Temis. Colombia, 1992. p. 183.

enseñanzas del maestro Mario de la Cueva, que el derecho de huelga es la garantía del Estado democrático, ya que en los países totalitarios dicho derecho no existe y el estado repudia las huelgas y las sofoca.

Sin embargo, también resulta indispensable aclarar que el abuso del derecho de huelga conduce, irremisiblemente, a la anarquía y al libertinaje.¹²⁰

Por su propia y especial naturaleza, son objetivos de la huelga los siguientes:

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

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de 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;

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.”) no entiendo por un objetivo de la huelga el apoyo a los que realmente si constituyen objetivos.”

El apoyo de un grupo de trabajadores ajenos a la empresa a la que se le demanda su cumplimiento no constituye, por esencia, un objetivo; lo único

¹²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las huelgas en las universidades, una traición*. Trillas. México, 1991. p.15.

que genera es un desequilibrio y un desajuste en las relaciones productivas y laborales de la empresa a la que pertenecen los trabajadores solidarios, y con su acción injustificada son capaces de provocar el cierre de la empresa a la que pertenecen. Desde el punto de vista sociológico, hay muchas maneras en que el ser humano puede demostrar su solidaridad hacia otros seres humanos; sin embargo, esto debe ser con acciones que sean en beneficio de los receptores sin afectar a otras personas o sectores sociales.

Si la huelga es un derecho de coalición mayoritaria de trabajadores de una empresa,¹²¹ entonces la anexión solidaria de trabajadores ajenos a la empresa emplazada no puede surtir efectos jurídicos benéficos a los trabajadores huelguistas; en cambio, sí paralizan las actividades productivas de la empresa a que pertenecen, sin medir el riesgo de sus acciones hacia su propia empresa.

La huelga, como derecho es limitado por la ley, y ésta a su vez justifica tales restricciones cuando se perjudica irremediamente a la empresa, los derechos de los trabajadores y el derecho de terceros. En ese entendido *Manuel Alonso García* ha señalado que *“el ejercicio del derecho de huelga en cuanto se mantiene dentro de los límites del recto uso, entraña una valoración que cae dentro de las fronteras del mismo ordenamiento jurídico, pero en cuanto supone un ejercicio abusivo del derecho, debe ser rechazado por transposición de los límites dentro de los cuales el reconocimiento de la esfera de su acción resulta lícito desde el punto de vista de su consideración como derecho ejercitable. No puede estimarse que la huelga sea un derecho absoluto y susceptible de actuarse sin fronteras, sino por el contrario, debe (como todos los otros derechos conocidos), quedar sometido a ciertas normas que permitan distinguir entre lo lícito y lo ilícito.”*¹²²

¹²¹ Cfr. *Ibidem*, p. 16.

¹²² ALONSO GARCÍA, Manuel. *La huelga y el cierre empresarial*. Op. cit. pp. 69-70.

En sentido similar se ha expresado la autora Susana Torrente Gari, para quien “*El derecho de huelga nunca se ha pretendido como ilimitado. La mayor o menor generosidad en el establecimiento de las fronteras por las que su ejercicio deba moverse depende, principalmente de las variables socio-políticas que alienten un sistema jurídico... Las restricciones comúnmente admitidas son las que derivan de la convivencia del derecho fundamental de huelga con otros tutelados por el ordenamiento al mismo o superior nivel.*”¹²³

El derecho a la huelga por solidaridad al mismo tiempo que no persigue fines económicos y legales propios, si atenta contra de la libertad de empresa plasmado en el artículo 5º constitucional, artículo que por si fuera poco es el antecedente más claro de los derechos laborales. Dentro del Diario de debates del Constituyente de 1916 y 1917 se advierte que se discutió sobre la ubicación constitucional del contenido del artículo 123 habiéndose sugerido, que fuese dentro del artículo 5º.

Los límites externos a las instituciones jurídicas dependen del equilibrio y la jerarquía de los distintos derechos reconocidos en el sistema jurídico. Por ello, no basta admitir que existe la colisión de dos derechos reconocidos por el sistema, sino que ambos están en igual o idéntico nivel o jerarquía, a efecto de considerar la imposición de los límites justificados. La prevalencia de un derecho frente al otro se decide en cada ordenamiento jurídico, por un sistema valorativo¹²⁴; es decir, axiológico, en que se pese cada uno de los derechos confrontados a fin de lograr una resolución justa.

Con el desarrollo del presente capítulo se analizó cada uno de los objetivos de la huelga que establece la Ley Federal del Trabajo. Se estudió a la huelga por solidaridad como uno de ellos y se estableció que no es un objetivo porque no busca el equilibrio entre los factores de la producción. Por

¹²³ TORRENTE GARI, Susana. *El ejercicio del derecho de huelga y los servicios esenciales*. Cedecs. España, 1996. p. 25.

¹²⁴ Cfr. Ibidem. p. 28.

otra parte se expresó que para que se puedan llevar a cabo los objetivos y avances de la huelga en el Derecho Mexicano, es importante que existan sindicatos de trabajadores auténticos, para demostrar la eficacia de la institución del derecho de huelga.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- A través de la historia de la humanidad, la explotación del hombre por el hombre mismo ha sido un problema que aqueja a la sociedad en cuanto a las relaciones de trabajo. Con la época moderna, se habla de la figura del trabajador y al ser éste el prestador de una labor subordinada a otra persona, nace la relación de trabajo entre ellos. Es con la organización de la clase trabajadora, que se manifiesta el derecho colectivo del trabajo y como derechos fundamentales de la clase trabajadora está la libre asociación, por medio de las coaliciones y sindicatos.

SEGUNDA.- Como sabemos, el trabajo es el medio por el cual el ser humano puede aspirar a mejorar el nivel de vida de él y su familia y es a través de la contratación colectiva que puede plasmar ese ideal, buscando el mejoramiento de los derechos laborales ya existentes y que nunca deberán de ser menores a los reglamentados por la Ley laboral.

TERCERA.- A través de las luchas sociales se llega a reconocer en el ámbito constitucional el derecho de huelga. Con el ejercicio de la huelga se busca el equilibrio entre los factores de la producción, para mejorar las condiciones de trabajo y con ello de vida de la clase obrera. Cuando no se da este supuesto y existe desigualdad entre capital y trabajo, los trabajadores tienen como medio de presión, restitución y justicia social el ejercicio del derecho de huelga.

CUARTA.- Partiendo del análisis de los avances que ha tenido a lo largo de la historia el derecho de huelga, se puede delimitar claramente la finalidad de ésta en la búsqueda del equilibrio entre capital y trabajo, visualizando el futuro de este derecho de los trabajadores para que sus objetivos se cumplan

en forma cabal. Dichos objetivos están claramente determinados a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y de las relaciones y prestación de servicio, entre patrón y trabajador, es decir, el objetivo principal de la huelga es lograr el equilibrio entre el capital y trabajo; derecho que encontramos plasmado desde el nacimiento de la Ley Laboral de 1931 y 1970 y en la Constitución.

QUINTA.- La huelga por solidaridad no se ajusta a los fines que debe perseguir, carece de base y es contraria al sentido constitucionalista del artículo 123 fracción XVIII, pues su objetivo sólo es de apoyo y no así el de resolver los conflictos que se presenten entre el sindicato de trabajadores y su patrón, porque entre ellos no existe conflicto. La huelga por solidaridad no es un fin sino un medio político, cuyo objetivo carece de fundamento porque no tiene ningún propósito económico ni profesional, sino, por el contrario, es en detrimento del salario de los trabajadores solidarios al no contar con su sueldo por todo el tiempo en que dure la huelga, además de ser esto último una de las razones por la cual no tiene mayor práctica en nuestro país.

SEXTA.- Dentro de los objetivos de la huelga se encuentra enumerado en la fracción VI, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, el apoyo por solidaridad a otro grupo de trabajadores; fracción que no está acorde a los verdaderos objetivos de la huelga contemplados en las demás fracciones, por tal motivo se propone una verdadera reforma que atienda la finalidad de la huelga que no es más que la de resolver los conflictos suscitados entre los trabajadores y patrones, a través de su eliminación de la Ley laboral.

SÉPTIMA.- Todos los objetivos de la huelga que regula nuestra Ley de la materia, convergen, con excepción de la solidaridad, y por el contrario la huelga llamada también por simpatía, rompe el equilibrio entre los factores de la producción en la empresa, de esta forma no busca el tan mencionado equilibrio,

sino que es empleada como arma de presión político-social y por ello no se justifica dentro de nuestro ordenamiento legal.

OCTAVA.- Con la supresión de la fracción VI, del artículo 450 de la Ley laboral, no se niega la lucha de clase ni la solidaridad entre la clase obrera, solamente se ajustará el sentido constitucional de la huelga con los verdaderos objetivos. La huelga por solidaridad sólo estaría en concordancia a los objetivos si estuviéramos en un régimen jurídico, político y social de verdadera democracia; es por ello que no existe avance significativo dentro de los objetivos de la huelga en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

I.- BIBLIOGRAFÍA GENERAL.

- 1.- ALONSO GARCÍA, Manuel. *La huelga y el cierre empresarial*. Instituto de Estudios Económicos. España, 1979.
- 2.- ARRIAGA FLORES, Arturo. *Textos jurídicos de caballeros del derecho*. Caballeros del Derecho. México, s/a.
- 3.- AZUARA PÉREZ, Leandro. *Sociología*. Porrúa. México, 1980.
- 4.- BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Principios básicos del derecho del trabajo*. segunda edición. Pac. México, 1994.
- 5.- BAILON VALDOVINOS, Rosalío. *Legislación laboral*. segunda edición. Limusa. México, 2004.
- 6.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *La huelga un análisis comparativo*. Electrocomp. México, 1983.
- 7.- BAYLOS GRAU, Antonio. *Derecho de huelga y servicios esenciales*. segunda edición. Tecnos. España, 1988.
- 8.- BERLIN VALENZUELA, Francisco. *Ensayo sociológico jurídico sobre los partidos políticos en México*. s/e. México, 1965.
- 9.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Curso de derecho del trabajo*. Volumen II. séptima edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1979.
- 10.- BOBBIO, Norberto. *Teoría general del derecho*. segunda edición. Temis. Colombia, 1992.
- 11.- BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. cuarta edición. Sista. México, 1994.
- 12.- CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Tomo III. "Derecho colectivo del trabajo". Volumen segundo. tercera edición. Heliasta. Argentina, 1989.
- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las huelgas en las universidades, una traición*. Trillas. México, 1991.

- 14.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de derecho laboral. octava edición. Trillas. México, 1994.
- 15.- CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones jurídico laborales. Porrúa. México, 2000.
- 16.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical. Esfinge. México, 1994.
- 17.- DÁVALOS, José. Derecho del trabajo. Tomo I. novena edición. Porrúa. México, 1999.
- 18.- DÁVALOS, José. Tópicos laborales. segunda edición. Porrúa. México, 1998.
- 19.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. décima tercera edición. Porrúa. México, 1999.
- 20.- DE BUEN L., Néstor. Derecho procesal del trabajo. segunda edición. Porrúa. México, 1990.
- 21.- DE BUEN L., Néstor y otros. La huelga en Iberoamérica. Porrúa. México, 1996.
- 22.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. Volumen II. segunda edición. Depalma. Argentina, 1974.
- 23.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. Volumen IV. segunda edición. Depalma. Argentina, 1974.
- 24.- DE LA CUEVA, Mario y otros. Derecho colectivo laboral. Depalma. Argentina, 1973.
- 25.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. séptima edición. Porrúa. México, 1993.
- 26.- FERRANDO GARCÍA, Francisca. Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo. Aranzadi. España, 1999.
- 27.- GÁMIZ PARRAL, Máximo N. Legislar quién y cómo hacerlo. Noriega. México, 2000.
- 28.- GONZÁLEZ NAVARRO, Moisés. Las huelgas textiles en el porfiriato. Cajica. México, 1970.

- 29.- GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. vigésima edición. Porrúa. México, 1998.
- 30.- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las nuevas relaciones de trabajo. Porrúa. México, 1999.
- 31.- LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana. México, 1992.
- 32.- OLIVA FUNES, Jorge y otra. Conflictos colectivos, huelga y emergencia económica. Depalma. Argentina, 1992.
- 33.- PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría y práctica de la huelga en México. Porrúa. México, 1989.
- 34.- RUIZ DE CHÁVEZ, Arturo. El derecho colectivo del trabajo. s/e. s/e. México. s/a.
- 35.- SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del trabajo. segunda edición. Porrúa. México, 1997.
- 36.- SOTO CERBÓN, Juan. Teoría general del derecho del trabajo. Trillas. México, 1992.
- 37.- TORRENTE GARI, Susana. El ejercicio del derecho de huelga y los servicios esenciales. Cedecs. España, 1996.

II.- HEMEROGRAFÍA.

- 1.- ESQUINCA MUÑOA, César. "Derecho Colectivo del Trabajo: Realidades y Perspectivas". LABORAL. número trece. Ecasa. México, octubre 1993. pp. 39-44.
- 2.- HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Iván. "El derecho de huelga en la legislación mexicana". LABORAL. número doce. Ecasa. México, septiembre 1993. pp. 71-77.
- 3.- HERNÁNDEZ RENTERÍA, José Luis. "Mecánica del emplazamiento a huelga". LABORAL. número veinticuatro. Ecasa. México, septiembre 1994. pp. 49-66.

- 4.- LÓPEZ DÍAZ, Filiberto. "Síntesis histórica del derecho laboral en México". LABORAL. número veinticuatro. Ecasa. México, septiembre 1994. pp. 36-39.
- 5.- Nuestra Constitución. Historia de la libertad y soberanía del pueblo Mexicano. "Del trabajo y de la previsión social. Artículo 123". número 24. INEHRM. México, 1990.

III.- DICCIONARIOS - ENCICLOPEDIAS.

- 1.- BUITRAGO JIMÉNEZ, Alberto y otro. Diccionario del origen de las palabras. tercera edición. Espasa. España, 2000.
- 2.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Tomo VIII. vigésima primera edición. Heliasta. Argentina, 1989.
- 3.- CALLEJA GARCÍA, Hernandío. Enciclopedia laboral. segunda edición. Dux. España. s/a.
- 4.- Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000. Todos los Derechos Reservados. DJ2K – 1355.
- 5.- MOLINA PIÑEIRO, Luis J y otros. Partido Político. Diccionario universal de términos parlamentarios. Porrúa. México, 1998.

IV.- LEGISLACIÓN.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. centésima trigésima cuarta edición, Porrúa, México, 2001.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Sista. México, 2001.

V.- OTRAS FUENTES.

- 1.- <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07art123.html>
- 2.- <http://www.unt.org.mx/lft/4inreflft.htm>

